

118

28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría y Administración

RELACIONES LABORALES Y LAS OBLIGACIONES FISCALES QUE DE ELLAS DERIVAN

Seminario de Investigación Contable
Para obtener el Título de
LICENCIADO EN CONTADURIA
p r e s e n t a

EDNA PATRICIA ZARAGOZA BERMEO



ASESOR DE TESIS: C.P. BENITO YAMAZAKI ENDO

México, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS:

Quien con su amor infinito ha estado en todo momento conmigo.

A MIS PADRES:

Por su ejemplo, amor y dedicación. A mis maestros de toda la vida ¡Gracias!

A MIS HERMANOS:

Por ser mis mejores amigos y compañeros de juegos ¡Gracias!

A ROBERTO:

Por ser un gran apoyo y el compañero ideal.

A LA UNAM:

Por ofrecerme su espíritu Universitario que me permitió perseverar en esta Carrera hasta el final.

A LA FCA:

Por ofrecerme en sus aulas, jardines y pasillos toda la riqueza que el ser humano puede anhelar.

A MI ASESOR:

Al Lic. Benito Yamazaki por su valiosa colaboración y apoyo en la realización de éste trabajo.

A MIS MAESTROS Y AMIGOS: *A Todos los que desde el Kinder hasta el final de la carrera me han brindado sus conocimientos y apoyo para el logro de esta meta.*

INDICE

RELACIONES LABORALES Y LAS OBLIGACIONES FISCALES QUE DE ELLAS DERIVAN.

INTRODUCCION

I ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS RELACIONES LABORALES. 1-18

1.1 La época precolonial.

1.2 La Colonia

1.2.1 Las Leyes de Indias

1.2.2 La Encomienda.

1.2.3 El Repartimiento.

1.2.4 El trabajo por jornal o peonaje.

1.2.5 Los Obrajes.

1.2.6 El taller y los gremios.

1.3 La época Independiente.

1.3.1 La Constitución de 1824.

1.3.2 La Constitución de 1857

1.3.3 La Legislación de Maximiliano.

1.3.4 El Código Civil de 1870 y el Código Penal de 1872

1.4 Principios del siglo XX

1.4.1 La Revolución de 1910.

1.4.2 Leyes Estatales en materia Laboral antes de 1917

1.4.3 La Constitución 1917.

1.5 Artículo 123 Constitucional (Reformas Y Adiciones)

1.5.1 Cronología del Apartado " A "

1.5.2 Cronología del Apartado " B "

- 1.6 Ley Federal del Trabajo
 - 1.6.1 Antecedentes
 - 1.6.2 Ley Federal del Trabajo de 1931
 - 1.6.3 Ley Federal del Trabajo de 1970

**II RELACIONES LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA
LEGAL. 19-43**

- 2.1 Concepto
- 2.2 Los Sujetos del Derecho del Trabajo
 - 2.2.1 Trabajadores
 - 2.2.2 Patrón
- 2.3 Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo
 - 2.3.1 Contrato de Trabajo
 - 2.3.2 Relación de Trabajo
- 2.4 Condiciones de Trabajo.
- 2.5 Capacitación y Adiestramiento
- 2.6 Modificación, Suspensión y Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo.
 - 2.6.1 Modificación Colectiva de las Relaciones de Trabajo
 - 2.6.2 Suspensión de las Relaciones de Trabajo
 - 2.6.3 Terminación de las Relaciones de Trabajo
- 2.7 Riesgos de Trabajo
- 2.8 Derecho de Huelga

**III DERECHOS Y OBLIGACIONES FISCALES QUE DERIVAN
DE UNA RELACION LABORAL.**

44-78

3.1 Trabajadores

3.1.1 Derechos de los Trabajadores

3.1.1.1 Derechos que establece la Ley Federal del Trabajo.

3.1.1.2 Derechos que establece la Ley IMSS

3.1.1.3 Derechos que establece la Ley del INFONAVIT

3.1.1.4 Derechos que establece la Ley del ISR

3.1.2 Obligaciones de los Trabajadores.

3.1.2.1 Obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

3.1.2.2 Obligaciones que establece la Ley del IMSS.

3.1.2.3 Obligaciones que establece la Ley del INFONAVIT.

3.1.2.4 Obligaciones que establece la Ley del ISR.

3.2 Patrón

3.2.1 Derechos de los Patrones

3.2.1.1 Derechos que establece la Ley Federal del Trabajo.

3.2.1.2 Derechos que establece la Ley del Seguro Social.

3.2.1.3 Derechos que establece la Ley del INFONAVIT.

3.2.1.4 Derechos que establece la Ley del ISR

3.2.2 Obligaciones de los Patrones.

3.2.2.1 Obligaciones de los Patrones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

3.2.2.2 Obligaciones que se establecen en la Ley IMSS.

3.2.2.3 Obligaciones de los Patrones que se establecen en la Ley del INFONAVIT.

3.2.2.4 Obligaciones de los Patrones que se establecen en la Ley del ISR.

**IV IMPUESTOS FEDERALES Y LOCALES DERIVADOS DEL
PAGO DE UNA NOMINA. 79-94**

4.1 A Cargo de la Empresa

4.1.1 Impuestos Federales.

4.1.1.1 Impuesto del 1% sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Subordinado prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón.(1% como precedente)

4.1.1.2 Repercusiones en el ISR a cargo de la empresa.

4.1.2 Impuestos Locales.

4.1.2.1 Impuesto del 2% Sobre Nóminas. Cuadro Comparativo del Distrito Federal, Estado de México, Jalisco y Nuevo León.

4.2 A Cargo de los Trabajadores.

4.2.1 Impuestos Federales.

4.2.1.1 Impuesto Sobre la Renta por Salarios.

**V APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS
DEL PAGO DE UNA NOMINA. 102-131**

5.1 Aportaciones al Seguro Social

5.1.1 Fundamento Legal.

5.1.2 Naturaleza Fiscal de las Aportaciones de Seguridad Social.

5.1.3 Régimen Obligatorio.

5.1.4 Semanas de Cotización.

5.1.5 Salario Base de Cotización.

5.1.6 Prestación de Servicios a varios Patrones

5.1.7 Cuotas de los Seguros

5.2 Aportaciones al INFONAVIT

5.2.1 Fundamento Legal

5.2.2 Naturaleza Fiscal de las Aportaciones al INFONAVIT

- 5.2.3 Inscripción de Patrones y Trabajadores
- 5.2.4 Salario Base de Cotización.
- 5.2.5. Porcentaje de la Aportación.
- 5.2.6 Aportaciones, Fechas y Formas de Pago.
- 5.2.7 Suspensión de la Obligación.
- 5.3 Aportaciones al ISSSTE
 - 5.3.1 Fundamento Legal.
 - 5.3.2 Seguros, Prestaciones y Servicios.
 - 5.3.3 Sujetos de esta Ley.
 - 5.3.4 Sueldo Básico de Cotización.
 - 5.3.5 Cuotas
 - 5.3.6 Prestación de Servicios a dos o mas dependencias o entidades públicas.
 - 5.3.7 Fechas de Pagos.
 - 5.3.8 Sistema de Ahorro para el Retiro.

**VICASOS ESPECIALES QUE SE PRESENTAN EN LAS
RELACIONES LABORALES** **132-160**

- 6.1 Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
 - 6.1.1 Disposiciones Legales
 - 6.1.2 Disposiciones Fiscales
 - 6.1.3 Impuestos y Aportaciones que graven la PTU
- 6.2 Indemnizaciones
 - 6.2.1 Disposiciones Legales
 - 6.2.2 Disposiciones Fiscales
 - 6.2.2.1 Indemnizaciones. Ingreso del Trabajador
 - 6.2.2.2 Indemnizaciones. Dedución Autorizada para el Patrón.
- 6.3 Previsión Social
 - 6.3.1 Concepto
 - 6.3.2 Disposiciones Legales

- 6.3.3 Disposiciones Fiscales
- 6.4 Sustitución Patronal

- 6.4.1 Ley Federal del Trabajo.
- 6.4.2 Ley del Seguro Social
- 6.4.3 Ley del INFONAVIT
- 6.4.4 Disposiciones Fiscales

**VII ACTIVIDAD DEL CONTADOR PUBLICO COMO
DICTAMINADOR DE LAS OBLIGACIONES QUE DERIVAN
DEL PAGO DE UNA NOMINA. 163-183**

7.1 La Auditoría y el Dictamen de los Estados Financieros.

7.2 El Dictamen Fiscal

- 7.2.1 Disposiciones Legales
- 7.2.2 El Dictamen Fiscal como extensión de la Auditoría de Estados Financieros.
- 7.2.3 Evolución del Marco Legal del Dictámen Fiscal
- 7.2.4 Régimen Obligatorio del Dictámen Fiscal
- 7.2.5 Información que se proporciona a través de los Anexos.
- 7.2.6 Obligación Patronal
- 7.2.7 Credibilidad del Dictámen Fiscal
- 7.2.8 Emisión del Dictamen Fiscal por un Contador Público

7.3 Dictamen para efectos del Seguro Social

- 7.3.1 Elaboración del Dictamen para efectos del IMSS

CONCLUSIONES 180

BIBLIOGRAFIA 183

INTRODUCCION

Actualmente, México vive un profundo proceso de transformación y modernización en el campo económico, tecnológico y comercial que lo llevan a adaptarse a las nuevas condiciones de la dinámica mundial que han impuesto los países líderes en el comercio internacional, incertándose a él entre otras acciones con la firma del Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos

Esta globalización de los mercados reclama tanto empresas competitivas en precio y calidad que contribuyan a la preservación de la naturaleza y del medio ambiente como de recursos humanos adecuados a los nuevos retos, que asimilen el concepto de productividad como un proceso en el que se involucran tanto intereses e iniciativas patronales como obreras que conllevarán a mejorar la calidad de vida de la sociedad en general.

Lo anterior trae consigo una nueva cultura de negocios y un desafío para la Profesión Contable que la obliga a una movilidad y a la adopción de una diferente postura ante las relaciones de trabajo de las empresas.

Es necesario que el Licenciado en Contaduría se involucre con los niveles de la alta gerencia y dirección para dar un apoyo decidido a la capacitación de los trabajadores, que su grado de especialización le permita dar un punto de vista objetivo para lograr el mayor nivel de beneficios posibles para el personal y la optimización de los recursos de la empresa con la correcta aplicación de las disposiciones que en materia fiscal y de aportaciones de seguridad social se han dado en los últimos meses.

Debe también esperar en forma atenta los cambios que en materia de legislación laboral se requieren, pues el sistema normativo complejo y burocrático que se ha llevado por tantos años frena el desarrollo de la pequeña y mediana industria y no atiende aspectos relativos a la productividad y eficiencia, mejor capacitación, a la adopción de enfoques participativos, ni otros. estos cambios

deberán crear condiciones mas atractivas para promover el flujo de capitales que permitan a la industria nacional competir en el mercado mundial y que en forma paralela ayuden a la modernización del Estado promoviendo una nueva relación entre trabajadores y patrones.

En el desarrollo de este trabajo se observará como interactúan las normas laborales, fiscales y de seguridad social, otorgando derechos e imponiendo obligaciones en algo tan cotidiano que se da todos los días como son las relaciones laborales.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

El derecho del trabajo en México, nace como resultado de la lucha persistente de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a quien lo realiza: el ser humano. Los antecedentes históricos permitirán comprender a través de una serie de acontecimientos, las condiciones que se suscitaron para dar lugar a la Primera Declaración de derechos sociales y la viabilidad de ellos.

1.1 La época precolonial.

Se cuenta con muy poca información sobre la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo hasta antes de la llegada de los españoles. Por lo que se puede deducir de las cartas de Hernán Cortés, en forma simultánea a la esclavitud, había artesanos y obreros que eran libres. Las formas de trabajo debieron generar diversos tipos de relaciones laborales entre obreros y artesanos libres y quienes los contrataban, pero a pesar de que se sabe que sí existían no se conserva ningún indicio que permita conocer las formas de jornada, de salario, y demás condiciones relativas a la prestación de sus servicios que se daban en esa etapa de vida indígena.

1.2 La Colonia

1.2.1 Las Leyes de Indias

Primer antecedente escrito de la legislación laboral mexicana, se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la explotación brutal de los indígenas por parte de los encomenderos. Las disposiciones en ellas contenidas son de una gran calidad social y humana, destacando por su importancia las referentes a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, el pago del séptimo día, cuidando que fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección con relación a labores insalubres; habitaciones

higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario en caso de enfermedad.

Estas se convirtieron en un derecho nunca observado ni vigente, lo que en cierto grado provocó la esclavitud de los indígenas.

1.2.2 La Encomienda

Se instituyó en favor de los conquistadores y sus descendientes, consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el primero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Los fines proteccionistas con que ésta nació, degeneraron en un sistema de explotación, que cada día fué mas injusto en detrimento de los indígenas.

1.2.3 El Repartimiento (Cuatequil)

Consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y faenas del campo. Este servicio era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido en forma justa y nunca atentar contra el desarrollo de la vida de los pueblos, lo cual debía constatar ante un juez repartidor.

Este sistema se prestó a un sinnúmero de injusticias y abusos, ante esto se prohibió por cédula real en 1601, pero en 1609 con ciertas reformas se estableció nuevamente. En 1631 se abolió definitivamente quedando sólo la obligación de los pueblos de contribuir con el 4% de sus habitantes para realizar los trabajos de minas.

1.2.4 El trabajo por jornal o peonaje.

Consistía en que los indígenas voluntariamente iban a las haciendas a ofrecer sus servicios, siendo esto mas atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, pues además de recibir un salario regular, parte de el se les pagaba en maíz lo que aseguraba su sustento.

El sistema creció al mismo tiempo que degeneró al obligar al trabajador a arraigarse a un lugar por motivo de sus deudas, así los llamados peones acasillados permanecían sujetos a un lugar para cubrir anticipos de sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

1.2.5 Los Obrajes

Esta forma de trabajo representa de alguna manera el antecedente de la fábrica actual, aunque su realidad fué muy distinta, pues se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones tales, que su funcionamiento resultó precario

Según relata Alejandro de Humboldt, las condiciones que imperaban en esos talleres a principios del siglo XIX eran insalubres, las operaciones técnicas que en ellos se realizaban eran precarias y el trato que se daba a los trabajadores era pésimo, producían solo aquellas manufacturas que podían consumirse en los lugares aledaños a éstos centros de producción, debido a las condiciones de la economía de la Nueva España no existía el capital industrial suficiente, la Iglesia se negaba a conceder créditos, además de que había una constante protección del gobierno a los gremios, es por ello que no lograron su desarrollo.

1.2.6 El taller y los gremios

En los gremios se restringía al máximo la libertad al trabajo al no poder nadie dedicarse a la práctica de algún oficio si no se encontraba afiliado al gremio correspondiente. Los talleres artesanales se encontraban bajo las disposiciones del sistema gremial. Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos para luego ser aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin sufrir grandes cambios.

En los talleres se encontraban organizados por jerarquías de maestro, oficial y aprendiz, sin permitir el desarrollo de la destreza manual de los aprendices y la aplicación de exámenes para ascender a un grado mayor. Por ésta limitación surgió la burguesía industrial, representada por maestros y artesanos que monopolizaban la producción de aprendices y oficiales.

1.3 La época Independiente.

En las postrimerías de la época colonial en la Nueva España, los pobladores se agrupaban en tres clases: españoles, indios y castas. Los primeros, que no eran ni el 10% de la población, contaban con casi la totalidad de las riquezas mientras que las demás clases eran los que tributaban y vivían en condiciones degradantes. A los españoles convenía que su situación de privilegio continuara, mientras que los otros buscaban un cambio.

En 1910 Miguel Hidalgo dió el primer acto legislativo, al decretar la abolición de la esclavitud, que fué confirmada por Morelos en Guadalajara, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

En los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón ya se habla la justicia que representa para todos el contar con un empleo digno, cuyos honorarios le den un nivel de clase superior al que tenía, al mismo tiempo que abolió los exámenes que se practicaban a los artesanos pues sólo deberían ser calificados por su desempeño.

Fué Jose María Morelos quien encauzó el movimiento de independencia hacia un verdadero intento de cambio social, convocó a un Congreso, el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1913, en el que se iniciaron las sesiones por un documento que elaboró denominado " Los sentimientos de la Nación ". La esencia de éste documento se plasma en su punto #12, en el que establece: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto". También en otros de sus 23 puntos disponía que los empleos sólo se otorgaran a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fuesen artesanos capaces de instruir.

Sin embargo durante ésta época siguieron teniendo aplicación Las Leyes de la Epoca Colonial, por lo que las condiciones de los trabajadores fueron las mismas y en muchas ocasiones peores aún, ya que a ellas se sumó el impacto de la crisis política, económica y social que generó la Guerra de Independencia.

1.3.1 La Constitución de 1824

Con la consumación de la Independencia (27 de septiembre de 1821), comenzó la gestación de la nacionalidad mexicana. En la búsqueda por la identidad nacional, se estableció el Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822, una minoría de españoles trató de reconquistar la Nueva España, a lo que siguió la designación de Iturbide como emperador de México, hasta llegar a la Constitución del 4 de octubre de 1824, que es el mas claro reflejo de las difíciles condiciones en que se encontraba la nación mexicana. Esta Constitución se propuso con fines de estabilidad política, pero en el aspecto social no se dieron cambios, ya que las condiciones de vida y trabajo de los mexicanos no mejoraron, incluso podría decirse que se llegó a un estancamiento en materia laboral.

Se puede decir que ninguna de las Leyes Centralistas de 1836 (7 Leyes Constitucionales), y de 1843 (Bases Orgánicas), ni el acta de Reforma de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los trabajadores. Las condiciones que imperaron en un período de 33 años (1824-1857) fueron completamente inestables ya que hubo un Imperio, se dictaron 5 Constituciones, se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas, ocurrieron dos guerras en el extranjero, en la última de las cuales el país perdió la mitad de su territorio y a finales de éste período, Santa Anna, con el apoyo de los conservadores, estableció la mas oprobiosa dictadura.

1.3.2 La Constitución de 1857

Con la Revolución de Ayutla que derrocó a Santa Anna, se abre una perspectiva para que se diera cumplimiento a las libertades consignadas en las distintas declaraciones de derechos de esa época. Juan Alvarez convoca el 16 de octubre de 1855 al Congreso Constituyente que daría como resultado la Constitución de 1857, la cual sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (art. 4º) y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (art 5º)

Sin embargo, las condiciones que imperaban en esa época, no fueron propicias para el reconocimiento del derecho del trabajo. Durante los debates Ignacio Ramírez (el Nigromante), reprocha a la Comisión el no haberse ocupado

de los grandes problemas sociales, demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias de todo empresario, lo cual constituye un pronunciamiento remoto en favor de la participación de las utilidades.

Ignacio Luis Vallarta también intervino, refiriéndose a la condición de los trabajadores y a la necesidad de modificar el orden social que imperaba. Se refería también a que no era factible proteger al trabajador con lo que proponía Ignacio Ramírez, ya que en ese momento la industria que existía era incipiente y esa división de ganancias sería ruinosa.

1.3.3 La Legislación de Maximiliano.

Benito Juárez se enfrentó, durante su labor de consolidación normativa a la Monarquía Imperial del Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, quien con gran espíritu proteccionista suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, donde se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la ley lo dispusiera; se estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; y para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debía tener la autorización de sus padres o tutores, y a falta de éstos la de la autoridad política.

En 1865, se expidió la Ley del Trabajo del Imperio que disponía, entre otras cosas: la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; la determinación de sanciones económicas en caso de violación de éstas normas, etc. A pesar de todo, éstas disposiciones legales no se llevaron a cabo.

1.3.4 El Código Civil de 1870 y el Código Penal de 1872

En el Código Civil de 1870 se estableció que la prestación de servicios no se equiparaba al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no es igual a

una cosa. A excepción de ésta disposición, su tendencia fué a favor del patrón, por ejemplo: el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a percibir prestación alguna, o bien, se suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, era obvio que el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que le propusiera el patrón.

El Código Penal de 1872, castigaba el hecho de agrupación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Paradójicamente, el liberalismo antisocial de Juárez, reprimió violentamente todo intento de los trabajadores por mejorar sus condiciones, lo cual sentó las bases para que durante el Porfiriato los trabajadores fueran mas cruelmente reprimidos.

1.4 Principios del siglo XX

El principal aspecto negativo que caracteriza la Dictadura de Porfirio Díaz, es el trato que se dió a los trabajadores, y que se reflejó en la concentración de la riqueza en un pequeño grupo. Las huelgas de Cananea y Río Blanco, que apresuraron el estallido del descontento social, fueron violentamente reprimidas, y ésto marcaría el fin de esa Dictadura.

En el Programa del Partido Liberal Mexicano suscrito en 1906 por un grupo de correligionarios entre los que destaca Ricardo Flores Magón, se condensa la ideología de la Revolución Mexicana, siendo un valioso antecedente al artículo 123 Constitucional. En este programa se habla de una jornada máxima de 8 horas diarias, un salario mínimo general de \$1.00, susceptible de ser mayor en determinadas áreas, reglamentación del trabajo doméstico y a domicilio, prevee que éstos preceptos se respeten en el trabajo por destajo, obliga al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en minas, fábricas, talleres, etc; entre otros.

1.4.1 La Revolución de 1910.

Algunas de las causas que dieron origen a la Revolución, en materia laboral, son : el rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dió por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero; los extranjeros ocupaban los mejores trabajos; se utilizaba la fuerza tanto para reprimir huelgas como para aniquilar a un pueblo o a un individuo, entre otras.

El 20 de noviembre de 1910, se inició el movimiento armado, culminando con la renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911.

Después del interinato de Francisco León de la Barra, Madero asume democráticamente la Presidencia, sin implementar ninguna reforma social trascendente, lo que origina descontentos y nuevos levantamientos como el de Emiliano Zapata con el Plan de Ayala.

Los siguientes gobiernos, tampoco concedieron ningún beneficio social, antes bien, durante el gobierno de Victoriano Huerta se presentó un retroceso en éste aspecto.

Con el Plan de Guadalupe dado a conocer por Carranza, se desconoce a Victoriano Huerta como Presidente de la República. Esta Plan tiene un matiz social y ya no solo político, se hablaba en el aspecto laboral de poner en vigor leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, restableciendo el régimen que garantizara la igualdad de los mexicanos entre sí, así como una legislación que mejorara las condiciones del peón rural, obrero, minero, y en general, las condiciones de la clase proletaria.

1.4.2 Leyes Estatales en Materia Laboral antes de 1917

La situación anterior dió origen a la creación de una infraestructura legislativa de carácter social, que comprendió entre otras: la Ley de Relaciones Familiares, La Ley de Municipio Libre y la Ley Agraria. Con éstas ideas, los gobernadores y jefes militares constitucionales, comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales, de los cuales posteriormente servirían para conformar el texto original del Artículo 123 Constitucional.

Sobresalen los siguientes acontecimientos:

ANO	ESTADO	PERSONAJE	LEGISLA ACERCA DE :
1904	Edo. de México	José V. Villada	Accidentes de Trabajo
1906	Nvo. León	Bernardo Reyes	Accidentes de Trabajo
1914	Aguascalientes	Alberto Fuentes	Descanso Semanal, Jornada máxima de 8 hrs.
1914	Sn.Luis Potosí	Eulalio Gutiérrez	Salario mínimo Especial para trabajadores en minas. Inembargabilidad del salario Prohibición de tiendas de Raya
1914	Tabasco	Luis F.Domínguez	Abolición de deudas de los campesinos Jornada máxima de 8 hrs. Salario mínimo
1914	Jalisco	Manuel M.Diéguez	Descanso dominical y Vacaciones Días de descanso obligatorio
1914 1915	Jalisco	Manuel Aguirre B.	Jornada de trabajo de 9 hrs. Prohibición del trabajo a menores de 9 años Salarios mínimos para el campo y laciudad. Protección del salario. Estableció las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje
1914	Vercruz	Manuel Pérez Romero	Descanso Semanal
1914	Vercruz	Cándido Aguilar	Jornada de trabajo de 9 hrs. con descanso para alimentos Descanso semanal y obligatorio Salario Mínimo. Responsabilidad patronal por riesgos de trabajo
1915	Vercruz	Agustín Millán	Promulgó la Primera Ley de Asociación Profesional de la República
1915	Yucatán	Salvador Alvarado	Crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Crea la Ley del Trabajo(1), la cual contenía entre otros aspectos el derecho individual, regula el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad de las fabricas, así como los riesgos de trabajo.
1915	Distrito Federal	Rafael Zubarán Capmany	Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo que regulaba los Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo.
1916	Coahuila	Gustavo Espinosa Mireles	Crea dentro de los Departamentos Gubernamentales una sección del Trabajo. Crea la Ley en la que agrega capítulos relativos a los accidentes de Trabajo, Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos y participación de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas.

1.4.3 La Constitución 1917.

A finales de 1916, el pueblo eligió representantes al Congreso Constituyente; al inicio de sesiones, Carranza presentó un Proyecto de Constitución reformada, según crónicas, éste proyecto produjo una gran decepción en la Asamblea pues no contenía ninguna de las grandes reformas sociales.

Se inscribieron 14 oradores en el dictamen, de entre los cuales destacan por su participación en éste aspecto:

- ☞ Fernando Lizardi: *No está de acuerdo con que se incluya dentro de la Constitución la jornada máxima de 8 horas.*
- ☞ Heriberto Jara: *Propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución.*
- ☞ Héctor Victoria: *Afirmó los principios fundamentales de lo que posteriormente sería el art. 123.*
- ☞ Von Versen: *Se contrapone a Lizardi.*
- ☞ Froylán Manjarrez: *Señaló que la importancia de las cuestiones de trabajo hacía conveniente que se le dedicara un título o capítulo especial dentro de la Constitución.*
- ☞ Alfonso Cravioto: *Ratificó la idea de dedicar un capítulo especial a la cuestión laboral.*

La redacción del artículo 123 se debe a la Comisión integrada por:

- Lic. José Natividad Macías: **Constituyente**
- Ing. Pastor Rouaix : **Srio.de Fomento Constitucionalista**
- Rafael L. de los Ríos: **Diputado**
- José Inocente Lugo: **Dir. Ofna de Trabajo y Sría de Fomento.**

Esta Comisión elaboró el Anteproyecto que se sometió a la consideración de numerosos diputados, una vez depurado se turnó a la Comisión de la Constitución, la cual presentó el proyecto a la Asamblea sin que ésta le hiciese modificaciones de fondo, y así el 23 de enero de 1917 fué aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.













Así la Constitución Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en el mundo afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, mostrando la voluntad de la Nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Buscaban reconocer el derecho de igualdad entre el que da y quien recibe el trabajo, como necesidad de justicia. Este artículo 123 Constitucional representa la jerarquía mas alta de toda legislación laboral, pasando así México a los anales de la historia como el primer país que dió rango constitucional a las garantías sociales.

Como afirma el Dr. Jorge Carpizo: " Nuestro art. 123 quiere y promete justicia, justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos. "

1.5 Artículo 123 Constitucional (Reformas y Adiciones)

1.5.1 Cronología del Apartado "A"

<i>FECHA</i>	<i>TEXTO REFORMADO O ADICION:</i>
 6 de Septiembre de 1929	1er. Párrafo
 6 de Septiembre de 1929	Fracc. XXIX
 4 de Noviembre de 1933	Fracc. IX
 31 de Diciembre de 1938	Fracc. XVIII
 18 de Noviembre de 1942	Fracc. XXXI
 21 de Noviembre de 1962	Fracc. II, III, VI, IX, XXII, XXI y XXXI
 31 de Diciembre de 1974	Fracc. II , V, IX ,XV y XXV.
 06 de Febrero de 1975	Fracc. XXXI
 09 de Enero de 1978	Fracc. XII y XXI
 19 de Diciembre 1978	Proemio
 23 de Diciembre de 1986	Fracc. VI
 27 de Junio de 1990	Fracc. XXXI

1.5.2 Cronología del Apartado " B "

<i>FECHA</i>	<i>TEXTO REFORMADO O ADICION:</i>
--------------	-----------------------------------

- | | |
|---|------------------|
|  05 de Diciembre de 1960 | Creación |
|  27 de Noviembre de 1961 | Fracc. IV |
|  10 de Noviembre de 1972 | Fracc. XI y XIII |
|  08 de Octubre de 1974 | Preámbulo |
|  31 de Diciembre de 1974 | Fracc. VIII y XI |
|  17 de Noviembre de 1982 | Fracc. XIII |
|  27 de Junio de 1990 | Fracc. XIII |

1.6 Ley Federal del Trabajo.

1.6.1 Antecedentes

La idea del Derecho del Trabajo de defender a la persona humana que entrega su fuerza a la sociedad, para construir la civilización y la cultura, es una conquista de la historia, sin embargo las formas y medios para llevarlo a cabo cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La declaración de derechos sociales que se analizó anteriormente, fortaleció el ánimo de los trabajadores para beneficio del trabajo; sin embargo la República se convirtió en un enjambre de leyes que daban a los trabajadores tratamientos diferentes, lo que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

Aunado a esto, el art. 27 Constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados por ésta materia deberían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban diferente tratamiento a los trabajadores y los conflictos colectivos, y las huelgas muchas veces comprendían a dos o mas estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos por caracer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Como consecuencia de lo anterior, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de senadores en 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73º Constitucional, relativa a las facultades del Congreso y a la del proemio del artículo 123º (además de la reforma de la fracción XXI relativa al Seguro Social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad. El proyecto se aceptó contando con el Consenso unánime de los diputados y las legislaturas de los estados, quedando aprobadas las reformas.

Con ésta reforma se abre el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República.

1.6.2 La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

La Ley de 1931 fué resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

La Secretaría de Gobernación, antes aún de enviar la iniciativa de reforma constitucional, convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual se publicó por la CTM con las observaciones de los empresarios, y constituye el primer antecedente concreto de la elaboración de la Ley de 1931.

Después de la reforma constitucional, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas: Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñatirru, el cual fué duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso por contener el principio de "sindicalización única" y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas y semiobligatorio, llamado así porque si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto en el que intervinieron principalmente : Lic. eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz, y al que ya dieron el nombre de "Ley Federal del Trabajo"; tuvieron en consideración para prepararla las conclusiones de una Convención Obrero-Patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. El proyecto fué discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fué ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fué aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Esta Ley constituye la unificación de las leyes laborales de la República, como expresión del poder capitalista con el reconocimiento de los derechos obreros.

Dicha Ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y fué reiteradamente reformada y adicionada, de entre las cuales cabe mencionar:

- 1933** *Se modifican los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales de Salarios Mínimos.*
- 1936** *Se establece el pago del 7º día de descanso semanal.*
- 1940** *Suprime la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.*
- 1941** *Se modifican diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.*
- 1962** *Se reglamentan los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades de las empresas.*

La verdadera trascendencia de ésta Ley se encuentra en tres aspectos:

- El Sindicato.
- La Contratación Colectiva.
- El derecho de Huelga.

1.6.3 La Ley Federal del Trabajo de 1970

Según relata Mario de la Cueva, la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

Esta Ley tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación:

1º El Presidente López Mateos nombró una Comisión encargada de preparar un anteproyecto de Ley del Trabajo, la cual estaba integrada por:

Srio.de Trabajo y Prev Social:

Salomón Gonzalez Blanco.

Presidente de la Junta de Conc.y Arbitraje Federal:

Cristina Salmorán de Tamayo

Presidente de la Junta de Conc.y Arbitraje :

Ramiro Lozano

Maestro emérito de la UNAM:

Mario de la Cueva.

Este anteproyecto exigía para su adopción de una reforma previa a algunas fracciones del art. 123 Constitucional, apartado "A"; en diciembre de 1961 se envió al Poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que fué aprobada en noviembre del siguiente año, y en ese año el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2º En 1967, el entonces Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión integrada por las mismas personas que la anterior y agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo, éste anteproyecto se dió a conocer a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. La clase patronal se abstuvo de comentarios, por ello se estimó oportuno que los sectores obrero y patronal nombraran comisiones para la discusión del proyecto con sus autores.

La clase patronal designó un grupo de abogados como representantes, quienes adoptaron una postura totalmente negativa rechazando todas las normas que se proponían para mejorar las prestaciones de los trabajadores.

Con las observaciones hechas por los trabajadores y empresarios, y con las sugerencias recibidas por otros sectores, la comisión redactó el proyecto final al que precedió una exposición de motivos.

Su aprobación fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Esta Ley no se aparta del ideario de la anterior pues los derechos sociales que reglamenta son sólo aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

CAPITULO II

RELACIONES LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL.

2.1 CONCEPTO

No es posible imaginar la vida sin trabajo, ya que éste es acción, movimiento, es una ley universal que nadie debe evadir, pues todo lo que se requiere para vivir en Sociedad sean productos materiales o servicios sólo se obtienen después de un proceso de trabajo.

Esta vida en sociedad se compone de infinidad de relaciones humanas de entre las cuales se encuentran las Relaciones laborales, que como subconjunto de las primeras comprenden diferentes objetivos, metas, formas de vida, creencias, aspiraciones, ideologías, preparación, etc.

Se podrían definir las Relaciones Laborales como el conjunto de estructuras y procedimientos que se establecen entre dos o mas personas para trabajar y que se llevan a cabo bajo ciertas normas, debiéndose adoptar decisiones respecto a la distribución de los beneficios obtenidos en la producción de éstos bienes y servicios.

En toda relación Laboral intervienen:

- A) Sujetos
- B) Estructuras y Procedimientos
- C) Entorno

A) Sujetos

- a)Patrones: Son los propietarios de los medios de producción y servicios.

b) Trabajadores: Quienes aportan su fuerza de trabajo para la obtención de los bienes y servicios.

c) El Gobierno: Como legislador, establece normas y los mecanismos para que se vinculen los trabajadores y patrones; como ejecutor, configura y aplica una política laboral encausada al desarrollo de la Sociedad; como entidad jurisdiccional, garantiza la acción del derecho; y como empleador, al establecer y administrar empresas públicas.

B) Estructuras y Procedimientos.

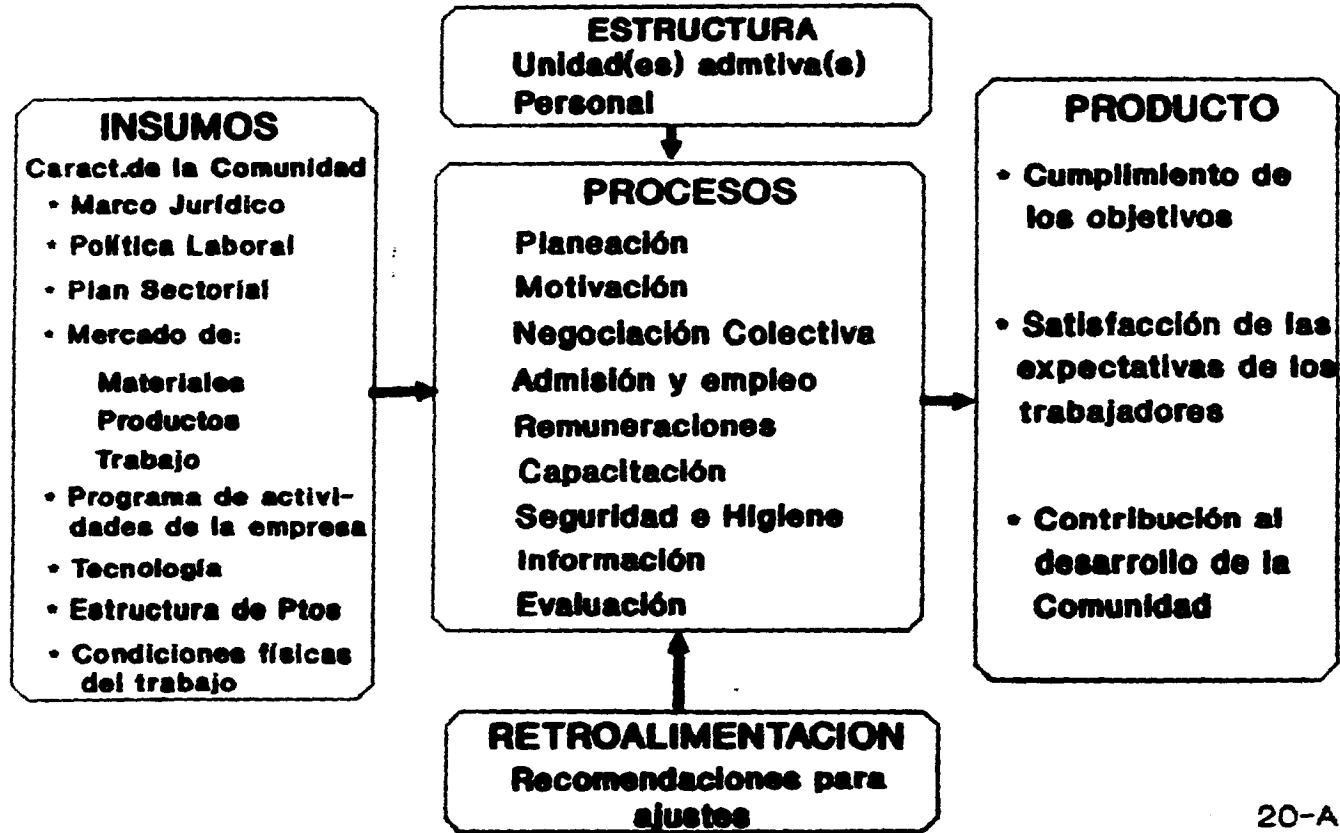
Comprenden los conflictos de trabajo y sus soluciones, los mecanismos para la determinación de las condiciones de trabajo y la negociación colectiva, y la consulta, colaboración y participación entre los sujetos.

C) Entorno

La estructura económica, política y social del país, el marco legislativo y reglamentario, el estudio de los problemas sociales del trabajo y la interacción internacional.

La forma como interactúan estos elementos puede ser analizada desde diferentes niveles: la empresa, la industria, la rama industrial, el país, etc. Un ejemplo de un Sistema de Relaciones Laborales en una empresa se puede observar en el cuadro siguiente.

SISTEMA DE RELACIONES LABORALES



2.2 LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.2.1 TRABAJADOR

Se podría considerar que el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, pudiendo llamarse: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. Jurídicamente por "persona" se entiende el ser sujeto de derechos y obligaciones.

En el artículo 3º de la LFT, segundo párrafo, se recoge el principio de igualdad al señalar que: " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

a) Trabajador

De ésta forma se define el concepto de trabajador en el art.8º LFT :
*" **Trabajador** es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."*

Del texto de ley se desprenden las siguientes conclusiones:

1. Nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales
2. La persona física ha de prestar un servicio a otra física o moral.
3. Para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo, es indispensable que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

4. La subordinación implica por parte del patrón o de su representante, la facultad jurídica de mando, y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia.

b) Trabajador De Confianza

Los trabajadores de confianza son aquellos cuyas características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos derechos, exigen una clara delimitación del concepto de trabajador. Así se define en el artículo 9° LFT: *" La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. "*

Al respecto de este concepto, el artículo 123 Constitucional no lo menciona, por lo que, según señala Mario de la Cueva, la Ley se vió obligada a crear ésta categoría someténdola a un régimen especial, pero sin contrariar los principios del artículo constitucional que le dió origen. Las funciones de confianza deberán tener carácter general dentro de la empresa, evitando con esto, que actitudes aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza ocasionaran la imputación de tal calidad a un determinado trabajador.

En el Título Sexto de la LFT de "Trabajos Especiales", Capítulo II, artículos del 182 al 186, se reglamentan los trabajos de confianza estableciendo: el principio de igualdad con respecto a sus condiciones de trabajo , señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, ni ser tomados en cuenta para los recuentos en caso de huelga, ni ser representantes de los trabajadores en los diferentes organismos, las disposiciones del Contrato Colectivo, se extenderán al personal de confianza, salvo disposición en contrario contenida en el mismo, así como que la rescisión de las relaciones de trabajo, siempre y cuando exista un motivo razonable de pérdida de confianza.

2.2.2 PATRON.

El concepto de patrón aparece necesariamente unido a una relación jurídica-laboral.

a) Patrón

El artículo 10 de la LFT, dice que: "**Patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos."

En este concepto no se incluye el elemento de subordinación así como que se hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De la definición se desprende:

1. Patrón puede ser una persona física o moral
2. Muestra en el segundo párrafo el deseo de proteger a trabajadores que aparentemente están desligados del verdadero patrón.

b) Representantes del Patrón

En un precepto especial, la Ley señala: art. 11ºLFT: "*Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados **representantes del patrón** y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.*"

Este artículo busca dar satisfacción a los requerimientos del trabajo, pues en ocasiones los accionistas son personas ignoradas, que dejan en su representación a funcionarios como administradores, gerentes o directores.

c) Intermediario

La intermediación consiste en que una persona conviene con otra u otras para que alguien trabaje en determinada empresa, es decir, el intermediario no recibe el trabajo de las personas contratadas convirtiéndose así en solo un gestor o agente de negocios.

La Legislación Laboral en su Artículo 12° lo define como: *"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."*

La fracción XXV del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, expresa que: " El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquier otra institución oficial o particular.

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias, además de existir una responsabilidad solidaria para las empresas que presten servicios a otra y que no dispongan de elementos propios suficientes, ésta responsabilidad solidaria sólo se refiere a ejecución de trabajos o prestación de servicios y no a operaciones de compra-venta. (Art. 15)

d) Patrón Sustituto

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo, por lo que, como señala el artículo 41 de la LFT, " *La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, además de que ésta sólo podrá disolverse por voluntad del trabajador, excepcionalmente por el patrón o por causas ajenas a ambos que imposibiliten la continuidad de la misma*".

Con este artículo se trata de evitar posibles abusos patronales que podrían llegar a romper el principio de estabilidad en el trabajo y colocaría al patrón por encima de la Ley.

e) Empresa y Establecimiento.

Estos conceptos se señalan en el artículo 16 de la LFT:

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

No se debe confundir dentro de la legislación laboral los términos de empresa y establecimiento, ya que el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la primera siempre sujetos a una misma administración general.

En el aspecto laboral la empresa representa dos tipos de intereses opuestos entre sí, el del trabajador que desea ganar mas con el menor esfuerzo y el del patrón que desea mayor esfuerzo de los trabajadores con la menor inversión; y éstos intereses opuestos es lo que se debe coordinar adecuadamente para obtener la mayor productividad satisfaciendo a ambos.

Según señala Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo, pág.470, la empresa tiene tres tipos de elementos esenciales que son:

- ◆ Subjetivos: Empresarios y Trabajadores.
- ◆ Objetivos: Capital, Fuerza de Trabajo, Organización, Dirección y Deber de Obediencia.
- ◆ Teleológicos: Fin común: La producción o distribución de bienes o servicios.

2.3 CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

El Artículo 20 de la LFT establece:

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

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

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

2.3.1 RELACION DE TRABAJO.

*" La **relación de trabajo** es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias.*

El hecho constitutivo de la relación de trabajo será un acto jurídico y la prestación de un servicio subordinado. Estas relaciones de trabajo nacen generalmente de un estado de necesidad, y las condiciones de trabajo que regularán la duración de las primeras estarán determinadas por el acto que le dé origen.

La relación de trabajo es por esencia dinámica, ya que se transforma de acuerdo a las circunstancias económicas que prevalecen en ese momento, por lo que es factible que sufran alteraciones.

El término "relación" no se opone al de "contrato", pues la primera se origina por un contrato que genera la prestación de servicios, siendo como señalan Alberto y Jorge Trueba: " El contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral, por lo que para efectos jurídicos es lo mismo contrato que relación de trabajo."

Como elementos de toda relación de trabajo se puede considerar:

- ◆ El objetivo de la relación y el contrato de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado por una parte y el pago de salario por la otra.
- ◆ El consentimiento, que consiste en el acuerdo de voluntades manifestadas exteriormente sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones, requiriendo para su integración de oferta y aceptación, las cuales se pueden realizar en forma expresa o tácita..

2.3.2 CONTRATO DE TRABAJO.

El concepto de " contrato " se manejó primero en el Derecho Civil que lo define en su Código como " el convenio que produce o transfiere derechos y obligaciones, mediante un acuerdo espontáneo de voluntades, donde los derechos y obligaciones de una parte serán siempre diferentes a los derechos y obligaciones de la otra. Para que exista, se requiere de consentimiento así como de un objeto lícito, adecuado a la ley y a las buenas costumbres para que pueda ser materia del contrato.

Generalmente el Contrato Civil es consensual, es decir, que no requiere de formalidades determinadas para que sea válido, aunque puede ser formal, es decir, aquel en el que la ley exige determinada forma para su validez. En el Contrato Civil las partes pueden imponer las modalidades que estimen oportunas, teniendo siempre ya sea en forma directa o indirecta un contenido patrimonial.

Del contrato civil derivó el concepto de contrato de trabajo manejándose otros derivados de diversas teorías como:

- Teoría del Arrendamiento; " Arrendamiento del Trabajo" es un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra mediando un precio proporcional a éste llamado salario. Se alquila la fuerza de trabajo"

Planol.

- Teoría de la Compra-Venta; " El contrato de trabajo se compara con el de suministro de energía eléctrica, donde el objeto del contrato es la energía misma. "

Carnelutti.

- Teoría del Contrato de Sociedad, " el Patrón aporta conocimiento, organización, intelecto y capital, mientras que el trabajador aporta su fuerza, habilidad, trabajo e industria. Así ambos participan en los resultados, de donde resultaba el salario."

Chatelain y Valverde.

Si bien no se cambió el nombre de contrato, este concepto no existe propiamente como tal donde imperen los principios de igualdad de las partes y autonomía de la voluntad, sino que por encima de éstas, la Ley establece normas que favorecen al trabajador, supliendo esta voluntad de partes para colocarlas en un plano de igualdad.

a) Contrato Individual de Trabajo.

La idea de subordinación que se menciona en el artículo 20, se considera como el elemento distintivo del Contrato Individual de Trabajo, que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. La Ley protege esta subordinación con el fin de desligar a la "persona" del "trabajador", que conserva su libertad independientemente del trabajo que preste.

Esta relación jurídica (subordinación) se descompone en dos elementos: Patrón y trabajador que ya han sido analizados.

Otro elemento esencial del artículo 20º, es el referente al pago del salario, el cual aparece como consecuencia de la prestación del trabajo.

El artículo 21º de la LFT señala: "*Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.*"

◆ **FORMA** : " Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte." (Art. 24º)

◆ **CONTENIDO** : El artículo 25 señala la forma en que deben constar las condiciones de trabajo en el escrito.

◆ **DERECHOS** : La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad; así lo establece al Art. 26º

La existencia del Contrato individual de Trabajo, es una garantía para ambas partes, respecto a la seguridad de la existencia de la relación laboral, funciones a realizar, salario, antigüedad, prestaciones y en caso de conflicto como medio idóneo de prueba.

Tipos de Contrato de Trabajo Individual:

- Por tiempo indefinido.
- Por obra determinada.
- Por tiempo determinado.
- Contrato Complementario al Contrato Colectivo.
- Convenio de modificación de Contrato Complementario.

b) Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, nació como resultado de las relaciones recíprocas entre los trabajadores que participaban juntos en una empresa para la realización de un fin común bajo una misma dirección; se creó como un instrumento que armonizara tanto los intereses de los trabajadores como de su patrón, el cual fué cobrando fuerza hasta convertirse en una de las mejores formas para modificar o dar lugar a nuevas normas jurídicas.

Los Contratos Colectivos de Trabajo se ajustan a las necesidades de su grupo que no es estático, pero siempre se extiende a proporcionar a la empresa o empresas con que se celebre, mejores y nuevos derechos y condiciones para sus trabajadores.

◆ **DEFINICION Y OBJETIVO :** (Artículo 386º:) **" Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."**

◆ **ORIGEN :**

- El común acuerdo de las partes. (Arts. 387-388)
- La resolución de la Autoridad.

◆ **SUJETOS :**

- Por parte de los trabajadores, necesariamente un sindicato de trabajadores.
- Por parte de los patrones, uno o varios patrones, o uno a varios sindicatos de patrones.

Cumple el principio de inmediatez; pues al celebrarse o modificarse un contrato colectivo, en forma automática se modifican las cláusulas de los contratos individuales ya existentes.

◆ **DURACION** : (Artículo 391-III). Puede ser:

- Por tiempo indefinido.
- Por tiempo fijo.
- Para obra determinada.

◆ **FORMA** : (Artículo 390)

- Por escrito bajo pena de nulidad
- Por Triplicado para:
 - *Junta de Conciliación y Arbitraje o Junta Federal o Local de Conciliación;
 - *Patrón o Sindicato Patronal; y
 - *Sindicato de Trabajadores.

◆ **CONTENIDO** : El Artículo 391 nos señala las estipulaciones que deberán contener los Contratos Colectivos que se celebren.

Las normas del Contrato Colectivo, según Euquerio Guerrero ese pueden agrupar en tres clases principales:

- Las que regulan la manera de realizar el trabajo.
- Las que se refieren a prestaciones fundamentalmente económicas.
- Las de tipo administrativo.

La Ley sanciona en el Artículo 393º con la inexistencia del Contrato Colectivo de Trabajo al que no incluya la determinación de los salarios, en cambio si faltasen cualquiera de las otras estipulaciones, se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

◆ **REVISION:** (Artículo 397)

" El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399."

◆ **TERMINACION:** (Artículo 401)

- Por mutuo consentimiento.
- Por terminación de la obra.
- Por la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

c) Contrato Ley.

Con el nombre de Contrato Ley, la Ley Federal del Trabajo designa al contrato colectivo de carácter obligatorio que tiende a unificar las condiciones de trabajo de las fábricas que integran una rama de la industria tratando con esto de combatir la competencia.

◆ **CONCEPTO:** (artículo 404)

" **Contrato Ley.** Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. "

◆ **SUJETOS:**

- Por parte de los trabajadores: Uno o varios de sus sindicatos.
- Por parte de los patrones: varios de ellos, o uno o varios sindicatos de patrones

◆ **OBJETO** : Establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria.

◆ **APLICACION** : Estos contratos pueden celebrarse para industrias de jurisdicción local o federal, y pueden solicitar su celebración los sindicatos que representen las 2/3 partes de los trabajadores sindicalizados: Todo el país, varios estados, un estado, una zona económica que abarque varios estados, o una zona económica que forme parte de un Estado.

◆ **CONTENIDO** : El Artículo 412º señala las estipulaciones que deberán contener todos los Contratos-Ley que se celebren.

◆ **JERARQUIA** : Las cláusulas del Contrato Ley se aplican, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que éstas estipulaciones sean mas favorables al trabajador.(Art. 417). El Contrato Ley está por encima del Contrato colectivo como fuente formal especial del Derecho Laboral.

◆ **REVISION** : En el artículo 419 se señalan las normas que deben observarse en la revisión del contrato ley, quiénes pueden solicitarlo, ante quién se presenta, etc., y el artículo 419 bis indica que los Contratos Ley serán revisados cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y en caso de que ninguna de las partes lo solicite, o ejerza su derecho a huelga, el contrato ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.(arts.419, 419 bis y 420)

◆ **TERMINACION** : (Artículo 421)

" El Contrato Ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406;y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

d) Diferencias entre Contrato Colectivo y Contrato Ley

CONTRATO COLECTIVO

CONTRATO LEY

1. Es un Contrato de empresa.	1. Es un contrato de industria
2. Se solicita ante la Juntas	2. Se solicita ante la Sría. del Trabajo. de Conciliación y Arbitraje. Trabajo.
3. Puede firmarse por un solo patrón.	3. Debe otorgarse por varios patrones
4. Es revisable 60 días antes de su	4. Es revisable 90 días antes de su vencimiento. vencimiento.
5. Puede celebrarse por tiempo indefinido.	5. No puede celebrarse por mas de 2 años.
6. Es suficiente su depósito ante la Junta	6. Está supeditado a la satisfacción para que entre en vigor. del acuerdo de voluntades en las relaciones de en las relaciones de trabajo, el tiempo de duración y su obligación mediante Decreto del Ejecutivo Federal para que entre en vigor.

2.4 CONDICIONES DE TRABAJO.

En toda relación de trabajo, existen diversos derechos y obligaciones entre los sujetos de éstas, es lo que constituye las Condiciones de Trabajo, las cuales se tratarán en el siguiente capítulo como parte de los derechos de los trabajadores.

Son Condiciones de Trabajo no solo las mencionadas en el Título Tercero de la LFT:

- Jornada de Trabajo,
- Días de Descanso,
- Vacaciones,
- Salarios,
- Salario Mínimo,
- Normas Protectoras y Privilegios del Salario,
- Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Sino otras también mencionadas en la Ley como: Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los Patrones, derecho a la habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencias, ascensos, etc.

La modificación de las condiciones de trabajo la podrán solicitar tanto los trabajadores como los patrones siempre y cuando existan circunstancias económicas que las justifiquen.

Si bien es factible esta modificación de las condiciones de trabajo, nunca se podrán llevar a cabo por debajo de los mínimos que la Ley establece.

2.5 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El panorama económico que vive actualmente nuestro país exige de una modernización que modifique la forma de organización y trabajo, para la producción de bienes y satisfactores y su equitativa distribución.

Ya se comentó la necesidad que tiene México de realizar cambios en las estructuras y planeación económica para colocarse a cierto nivel de competencia, y dentro de éstos cambios se debe contemplar un mayor rigor en la capacitación y adiestramiento, pues de ello depende la productividad de las empresas y la calidad de sus servicios.

Como consecuencia a una serie de sucesos que se fueron presentando en el contexto internacional y que llegaron a modificar incluso el artículo 123 Constitucional, el 28 de abril de 1978 se decretan las reformas a la Ley Federal del Trabajo , quedando así consignado el derecho a la capacitación y adiestramiento para los trabajadores y la obligación correlativa de los patrones para otorgarlo "en y para el trabajo", buscando con ello mejorar la mano de obra y el desarrollo económico del país.

De ésta forma, el artículo 153-A de la LFT lo establece como un derecho del trabajador. La capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza a través de la obtención de nuevos conocimientos; mientras que el adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en el trabajo que normalmente realiza, buscando su perfeccionamiento.

2.6 MODIFICACION, SUSPENSION Y TEMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

El artículo 900 de la LFT se refiere a los Conflictos Colectivos de naturaleza Económica, manifestando que *"son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo."*

2.6.1 Modificación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

Según lo establece el artículo 426 de la LFT:

" Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Esta solicitud se deberá ajustar a los que se dispone en el artículo 398 que establece las normas que se observarán en la revisión del contrato colectivo, así como también se ajustará a los establecido en el artículo 419-I que habla de que la revisión del Contrato-ley podrá ser solicitada por los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las 2/3 partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria o en una o varias Entidades Federativas , en una o mas zonas económicas, que abarque una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Por lo anterior se concluye que el juicio que implica esta modificación se debe tramitar de acuerdo con las disposiciones específicas de los conflictos colectivos de naturaleza económica lo cual en la práctica es muy difícil que se lleve a cabo.

2.6.2 Suspensión de las Relaciones de Trabajo.

La suspensión es un derecho de los trabajadores, ya que no permite que la relación laboral se disuelva por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente, con esto se defiende el principio de estabilidad en el empleo, pues mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador tiene derecho a permanecer en el empleo y a percibir los beneficios que del mismo se originen. Este principio de la estabilidad le da al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo por mucho tiempo.

a) Suspensión de la Relación Individual de Trabajo.

La Suspensión de la Relación Individual de Trabajo beneficia por lo general al trabajador, aunque no siempre ; sus causas legales se establecen en el Artículo 42, que establecen:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- IV El arresto del trabajador.
- V Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales.
- VI La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos.
- VII La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.
- VIII Maternidad.(Artículo 170-II)
- IX Sanciones Reglamentarias (Artículo 423-X)

Existen también causas convencionales de suspensión de las relaciones de trabajo, algunas de ellas son: días económicos, licencias médicas, licencias sindicales o sanciones sindicales.

b) Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

Toda empresa corre el riesgo de que se le presenten circunstancias que le impidan el desempeño de las labores por algún tiempo. Sin embargo, ésta suspensión de actividades no la pueden hacer libremente, sino que serán las Autoridades Laborales quienes conforme a lo dispuesto en la Ley, determinen cuando procede la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

El Artículo 427 de la LFT a la letra señala :

" Son causas de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, :

- I La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II La falta de materia prima no imputable al patrón;
- III El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; (Ind. Extractiva) ;
- V La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que

hubiese contratado los servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Estas causas afectan al patrón que tiene sobre sí la responsabilidad y también algunas causas procesales, pero trae también consecuencias para los trabajadores, afectando a todos los trabajadores de una empresa o sólo a algunos de ellos, en éste caso deben ser los de menor antigüedad. (artículo 428). El tiempo probable de la suspensión no se encuentra limitado en la ley.

La suspensión deberá ser autorizada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 429) las cuales deberán fijar una indemnización que será pagada a los trabajadores, tomando en cuenta el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que se coloque en un nuevo trabajo; ésta indemnización no podrá exceder del importe de un mes de salario. (artículo 430), su determinación será analizada mas ampliamente en el Capítulo 5'.

2.6.3 Terminación de las Relaciones de Trabajo.

" La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación. "

a) Terminación Individual de las Relaciones de Trabajo.

Al respecto la Ley establece: " El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad." (artículo 46)

Respecto a la terminación de las relaciones de trabajo, el artículo 53 de la LFT señala: " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I El mutuo consentimiento de las partes;
- II La muerte del trabajador;

- III La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V Los casos a que se refiere el artículo 434.

Respecto a la jubilación, la Corte ha establecido jurisprudencia en el sentido de considerarla como una causa de terminación de la relación laboral, ya que es el retiro remunerado que como derecho forma parte del patrimonio del trabajador.

b) Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

Las causas colectivas de terminación de la relación laboral se dan como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos. (artículo 433) y se encuentran señaladas en el artículo 434 de la LFT que establece:

- " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
- I La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón,
 - II La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
 - III El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
 - IV Los casos del artículo 38;
 - V El concurso o la quiebra legalmente declarado,

2.7 RIESGOS DE TRABAJO

El Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo que habla de los Riesgos de Trabajo, se presentó con el objetivo de proteger al trabajador, ya que si éste expone su salud y capacidades al servicio de un patrón y en consecuencia se ven dañados, éste último repare el daño por lo menos económicamente.

" RIESGOS DE TRABAJO: Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."
(Art.473)

- **Accidente de Trabajo (art.474)**

RIESGO DE TRABAJO:

- **Enfermedad de Trabajo (art.450)**

El artículo 476 señala que las enfermedades se encuentran consignadas en la tabla del artículo 513

El artículo 481 amplía el anterior al señalar que " La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador."

La Ley señala 4 efectos que pueden producir los Riesgos de Trabajo:

EFFECTOS	CONCEPTO	INDEMNIZACION
Incapacidad Temporal (Artículo 478)	Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo	Pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. El pago se hará desde el 1er. día. (Artículo 491)
Incapacidad permanente parcial (Artículo 479)	Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.	Pago del % que fija la Tabla de valuación de incapacidades (Artículo 492)
Incapacidad permanente total (Artículo 480)	Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida	Pago de 3 años de salario (Artículo 495)
Muerte		1. 2 meses de salario por concepto de gastos funerarios 2. Pago de 2 años de salario (Artículo 500)

2.8 DERECHO DE HUELGA

Huelga en una acepción gramatical quiere decir el espacio de tiempo en que alguien está sin trabajar. por lo que siempre lleva implícita como causa legal, una suspensión de las actividades laborales por el tiempo que dure y es

un hecho, ya que en el momento en que los trabajadores deciden suspender labores están ya en huelga; el artículo 440 de la LFT la define como: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Lo anterior considerando a los sindicatos como una coalición permanente. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos esta presunción tiene a su favor la presunción de ser legal..

Para que una huelga exista legalmente deberá tener por objeto siempre mejorar las condiciones de trabajo y la vida del sector obrero , ésto se expresa en el artículo 450 LFT :

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los de capital.
2. Obtener el patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
3. Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
4. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en las que hubiese sido violado.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

La huelga es ilícita: (artículo 445)

1. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

2. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La huelga se justifica cuando sus motivos se imputan al patrón (art. 446).
El artículo 451 señala los requisitos para suspender los trabajos:

1. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los antes mencionados;
2. Que la suspensión se realice por la *mayoría* de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
3. Que se cumplan previamente los requisitos de procedimiento de huelga que se señalan en el artículo 920.
 1. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
 2. Si el patrón acepta, en cualquier tiempo, las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
 3. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
 4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten al conflicto a su decisión

CAPITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES FISCALES QUE DERIVAN DE UNA RELACION LABORAL

3.1 TRABAJADORES

3.1.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En la actualidad la economía de las empresas está en la búsqueda de nuevos sistemas en los que el trabajador, sujeto tanto de derechos como de obligaciones se encuentre bajo una disciplina que contemple la justicia social y al mismo tiempo lo lleve a la mayor productividad.

3.1.1.1 DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo ha inclinado su balanza hacia la protección de los intereses de la clase trabajadora, ésto se puede notar en lo establecido en el artículo 3°, " El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..."

También en el artículo 18 se nota esta preferencia al establecer: " En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En los casos de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador.

En sí estas disposiciones tienen el fin de otorgarle al trabajador una vida digna y mejores condiciones de trabajo, estableciendo una serie de derechos. A continuación se analizarán algunos de ellos.

A) JORNADA DE TRABAJO

El establecimiento de la Jornada de Trabajo máxima de 8 horas se dió en el Artículo 123-I Constitucional y el artículo 59 de la LFT establece: " El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales." Con esto se protege al trabajador de las jornadas inhumanas que llegaron a existir.

También el artículo 59° da la opción de llegar a un acuerdo entre las partes y repartir las horas de trabajo, por ejemplo, aumentar la jornada de lunes a viernes para descansar el sábado o cualquier otra modalidad.

La jornada de trabajo deberá adecuarse a las circunstancias de cada trabajo, atendiendo a los riesgos que represente para la salud del trabajador, el esfuerzo tanto físico como mental que desarrolle, el ambiente que prevalezca, etc., es decir, la limitación de la jornada de trabajo deberá atender a las circunstancias particulares de cada relación laboral. El artículo 62 señala que nunca se podrá fijar una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

B) DIAS DE DESCANSO.

El derecho al descanso consignado en la Ley, atiende a diversos aspectos médicos, psicológicos, económicos y sociales; y no solo al capricho humano del trabajador.

a) Descanso Semanal: El descanso hebdomadario ha sido considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su labor. Así se consagra en el Artículo 69 de la LFT que establece: " Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

Cuando los trabajos requieran de una labor continua, los trabajadores y patrones deberán fijar de común acuerdo, qué día disfrutarán de su descanso semanal, procurando en los reglamentos de la Ley que sean los domingos; así lo establecen los artículos 70 y 71 de la LFT.

La Ley otorga un beneficio adicional al que establece el artículo 123 Constitucional, fracción IV , apartado "A", que consiste en otorgar el salario íntegro en el día semanal de descanso.

El artículo 73 de la LFT establece: " Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso...". Es decir que por ningún motivo se podrá obligar a los trabajadores a que laboren en su día de descanso y en caso de hacerlo se le pagará un salario triple.

b) Descanso Obligatorio.: En el artículo 74 se establecen los días en los que se decreta descanso obligatorio.

c) Prima Dominical: En caso de que se tenga que trabajar en día domingo, se deberá pagar una prima dominical, según lo establece el artículo 71, segundo párrafo: " Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

C) VACACIONES

Las vacaciones no se consignan en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ya que éste establece el mínimo de garantías de que debe gozar el trabajador, sin embargo en el apartado "B", fracción III si se concede a los trabajadores al servicio del Estado un período vacacional de 20 días por lo menos.

En la LFT se consignó el derecho a las vacaciones por parte de los trabajadores en general, estableciendo su duración en el artículo 76:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4 a 8	12
9 al 13	14

El artículo 77 señala que las vacaciones de los trabajadores que laboran esporádicamente y los de temporada, se determinarán proporcionalmente al

número de días laborados en el año. Así mismo señala el artículo 79 segundo párrafo que los trabajadores que no lleguen a cubrir un año completo, tendrán una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones deben ser en forma continua (artículo 78), no podrán compensarse con alguna remuneración (artículo 79) y deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (artículo 81)

D) PRIMA VACACIONAL.

El artículo 80 de la LFT establece:

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

Esta prestación se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, ya que sin ella sería imposible que las tomaran en virtud del salario tan gastado que tienen, aunque éste resultó una utopía, ya que la prima es ínfima e insuficiente.

La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el período de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal, calculándose sobre el salario tabulado y sobre la habitación y alimentación cuando éstas prestaciones se otorguen.

E) SALARIO

Su fundamento legal se encuentra en la Constitución que establece: Nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, además contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

Mario de la Cueva lo define como: " la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".

a) Características.

El salario debe ser:

- **Remunerador. (artículo 85)**
- **Nunca inferior al salario mínimo en ningún caso (artículo 85)**
- **Suficiente. (artículo 90)**
- **Determinado o determinable. (artículo 83)**
- **Cubierto periódicamente; (artículo.88)**
- **Pagado en moneda de curso legal; (artículo 101)**
- **El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo. (artículo 102)**

b) Clasificación. (Artículo 83)

- **Por unidad de tiempo**
- **Por unidad de obra o a destajo**
- **Por comisión**
- **A precio alzado**
- **De cualquier otra manera que quede establecida en la Ley**

c) Integración.

El artículo 84 establece: " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El salario integrado se utiliza conforme al artículo 89 para el cálculo del pago de las indemnizaciones, tomando como base el salario correspondiente al

día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la ley o se incrementarán mediante convenio. También se utiliza para el cálculo de las aportaciones al Seguro Social e INFONAVIT. Al respecto, y con un criterio más técnico que el de la Legislación Laboral, la Ley del Seguro Social en su artículo 32 establece la forma de integración, el cual se analizará en el Capítulo 5° de esta obra.

F) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIOS.

El artículo 86 de la LFT consagra este principio diciendo:

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

G) EL AGUINALDO.

El artículo 87 establece: " Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

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

El aguinaldo se calculará sobre el salario ordinario que percibe el trabajador por día laborado y no el integrado; y puesto que es una prestación que se puede determinar en cualquier tiempo, el trabajador que tuviese que separarse antes de concluir el año, tendrá derecho a recibir el pago proporcional que le corresponde a ese momento.

H) SALARIOS MINIMOS

El artículo 90 señala con respecto al Salario Mínimo:

" Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe

de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

Como lo indica este artículo, el salario es un derecho de carácter irrenunciable que trata de evitar que al trabajador se le pague una cantidad ridícula por su trabajo, aunque no cumpla en la realidad con la satisfacción de las necesidades que señala el segundo párrafo. Este salario se deberá pagar en efectivo, sin ninguna clase de descuentos, salvo los casos que señala el artículo 97.

I) NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

DISPOSICION:

Art.98 Los trabajadores dispondrán libremente de él.

Art.99 Percibirlo es un derecho irrenunciable.

Art.100 Se debe pagar directamente al trabajador.

Art.101 Se pagará en moneda de curso legal.

Art.102 Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, proporcionadas razonablemente al monto del salario que se pague en efectivo.

Art.103 En los almacenes y tiendas creados por convenio entre trabajadores y patrones, el consumo será libre, con precios que nunca superen a los oficiales, etc.

Art.103 Bis FONACOT , cuyo objetivo es que los trabajadores obtengan mas satisfactores con su salario.

Art.104 Por ningún motivo se podrá ceder al patrón o a terceras personas el salario.

Art.105 No será objeto de compensación alguna.

Art.106 No se puede suspender su pago unilateralmente por el patrón.

Art.107 Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Art.108 El pago será en el lugar de trabajo.

Art.109 El pago se efectuará en el día laborable convenido.

Art.110 Están prohibidos los descuentos a los salarios de los trabajadores salvo ciertos casos con los requisitos señalados en este artículo.*

Art.111 La deuda contraída por el trabajador con el patrón no devengará intereses.

Art.112 No podrá embargarse, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Art.113 Los que se devenguen en el último año, así como indemnizaciones que se deban, tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito cualquiera que éste sea.

Art.114 En caso de quiebra, suspensión de pagos o sucesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para cubrir el pago de los salarios e indemnizaciones.

Art.115 Sin necesidad de ningún juicio sucesorio, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse.

Art.116 Se prohíbe que en los lugares de trabajo se establezcan expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación.(4 km. a la redonda)

J) PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Desde el punto de vista expícito la Ley Federal de Trabajo en México a partir de su artículo 117 se ocupa de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se trata, en este caso de un mecanismo ideado para permitir a los trabajadores gozar de manera más amplia de los beneficios que el capital produce en determinado tiempo.

A través de tal reparto se pretende lograr el equilibrio entre el trabajo y capital, respetando los principios de justicia social, estimular a los trabajadores para alcanzar una mayor productividad y, pugnar por una justa distribución de la riqueza.

La participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores. (art.129). Así mismo las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las Normas contenidas en los art. 98 y siguientes. (art.130)

Los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que percibe es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario máximo.

" El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el Patrón a la SHCP, se ajustará a las normas que establece el art. 121 de la LFT. Su tratamiento fiscal será analizado con mayor amplitud en el Capítulo 5° de Casos Especiales que se presentan en las relaciones laborales.

K) OTROS DERECHOS QUE SE ESTABLECEN EN ESTA LEY SON:

- ◆ Igualdad de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.(art.164)

- ◆ Igualdad en las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza. (art.182)
- ◆ Igualdad en las condiciones de trabajo a los trabajadores contratados por intermediarios. (art.14)
- ◆ La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados. (art.26)
- ◆ Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que laboren en la empresa, aun y cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. (art.396)
- ◆ El trabajador puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. (art.57)
- ◆ El trabajador tendrá derecho a la Capacitación y Adiestramiento, el cual será proporcionado según convenga éste con el patrón y se impartirá dentro de su jornada de trabajo salvo convenio en contrario. (art.153)
- ◆ En caso de que el trabajador sufra un Riesgo de Trabajo, tendrá derecho al pago de una indemnización conforme lo establece la LFT, para lo cual se tomará el salario diario que perciba mas los aumentos posteriores, sin que sea inferior al salario mínimo, debiendo pagarse directamente al trabajador, además los trabajadores tendrán los derechos que se establecen en el artículo 487.
- ◆ Derecho de Preferencia de trabajadores mexicanos, con mayor antigüedad, a quienes no tengan otra fuente de ingreso y sean responsables de familia y a los sindicalizados respecto de los que no lo están.

3.1.1.2 DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social se estableció con el fin de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

A continuación se mencionarán algunos de los derechos a favor de los trabajadores que se mencionan en ésta Ley.

A) Inembargabilidad de las prestaciones que correspondan a los asegurados y a los beneficiarios, salvo caso de obligaciones alimenticias a su cargo (embargables hasta un 50%). (art.10)

B) Toda persona que se encuentre vinculada a otra por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, será sujeto de aseguramiento del Régimen Obligatorio (art.12), el cual comprende los seguros de:

- Riesgos de Trabajo.
- Enfermedades y Maternidad.
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- Guarderías para hijos de aseguradas; y
- Seguro de Retiro.

C) Tienen derecho a solicitar su inscripción al Instituto todos los trabajadores, así como comunicar las modificaciones de salario y demás condiciones de trabajo. Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo no surtirán efectos mientras dure la incapacidad para finalidades del régimen del Seguro Social.

D) En caso de que el trabajador sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a:

a) Prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- Servicios de Hospitalización
- Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- Rehabilitación

b) Prestaciones en dinero :

- Subsidio del 100% del salario base de cotización
- Pensión por incapacidad permanente total
- Pensión por incapacidad permanente parcial mayor de 15%.
- Indemnización global equivalente a 15 anualidades
- Ayuda para gastos de funeral
- Pensión de viudez, de orfandad o de ascendientes.

E) En caso de enfermedad y maternidad

a) Quedan asegurados:

- El trabajador asegurado y/o pensionado
- Esposa o concubina del asegurado o pensionado.
- Los hijos :
- menores de 16 años sin requisito alguno.
- hasta de 25 años que sean estudiantes del sistema nacional

- hasta de 25 años si el padre está pensionado y ellos continúan estudiando .
- Padre o madre del asegurado que vivan con él o dependan económicamente de él.44

b) Prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica.
- Madres Trabajadoras:
- Asistencia Obstétrica (madres beneficiarias)
- Lactancia
- Canastilla

c) Prestaciones en dinero:

- Pago de un subsidio en caso de enfermedad a partir del 4° día del inicio de ésta, (60% de su sueldo) y hasta 52 o 78 semanas siempre y cuando ya tenga 4 cotizaciones semanales o 6 en caso de ser trabajador eventual. En caso de hospitalización se pagará el subsidio a los familiares.
- En caso de muerte del asegurado, se entregará a los familiares el equivalente a 2 meses de SMG vigente en el D.F conforme al art.112.
- El subsidio a que tiene derecho la asegurada en caso de maternidad será del 100% de su sueldo al que tendrá derecho durante el embarazo y puerperio (42 días antes y 42 días después del parto), siempre y cuando tenga ya 30 cotizaciones semanales, y en caso de que no el patrón pagará el 100% de su sueldo.

d) En caso de quedar sin trabajo, podrá conservar estos mismos derechos por 8 semanas a partir de la fecha, siempre y cuando 8 semanas de cotización; y en caso de huelga podrán recibir las prestaciones durante el tiempo que dure.

F) En caso de Invalidez, Vejez o Cesantía en Edad avanzada tendrá derecho siempre y cuando se cumpla con los requisitos que establece la Ley en cada caso a:

- ◆ Pensión temporal o definitiva.
- ◆ Asistencia Médica.
- ◆ Asignaciones familiares (% a la familia)
- ◆ Ayuda asistencial

G) En caso de muerte, los beneficiarios tendrán derecho a las siguientes prestaciones, siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece la Ley:

- ◆ Pensión de viudez, orfandad o ascendientes.
- ◆ Ayuda asistencial.
- ◆ Asistencia médica.

H) En caso de matrimonio tendrá derecho a una ayuda conforme a lo establecido en el art. 160 de la LSS.

I) El Seguro de Guarderías para hijos de aseguradas cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos a sus hijos durante su jornada de trabajo en la primera infancia. También gozarán de este derecho los hijos de viudos asegurados y de trabajadores abandonados.

J) Para efectos del Seguro de retiro, cada trabajador tendrá una cuenta integrada por dos subcuentas, una de las cuales será para el fondo de retiro en la cual el patrón hará una aportación bimestral del 2%. cantidad que será depositada en una Institución de Crédito, y que se entregará al trabajador al momento de su

finiquito. El trabajador podrá hacer retiros parciales por el equivalente al 10% que se tenga en el fondo:

- a) Cuando el trabajador esté incapacitado y se le prolongue dicha incapacidad.
- b) Por haber sido destituido de su empleo o bien haber renunciado a éste.

3.1.1.3 DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

La Ley del INFONAVIT se creó con el objeto de proporcionar a los trabajadores de cualquier actividad, habitaciones cómodas e higiénicas, creando para ello sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir propiedades, construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos por estos conceptos.

Dentro de esta Ley se contemplan además los siguientes derechos para la clase trabajadora:

- A) Tienen derecho a solicitar su inscripción ante el Instituto en caso de incumplimiento por parte del patrón de esta obligación, con solo proporcionar los informes correspondientes.
- B) Tienen derecho a solicitar y obtener toda la información relativa a sus aportaciones en todo momento a través de su patrón.
- C) Las aportaciones al Fondo se efectuarán mediante depósito en las subcuentas de vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, las cuales se acreditarán por los comprobantes expedidos por la institución de crédito que el patrón les deberá entregar. Los ahorros individuales conservarán por lo menos su valor real; éstos se le entregarán al trabajador según lo determine la Ley, ya sea como pensión vitalicia o bien en una sola exhibición. En caso de fallecimiento del trabajador, los fondos se entregarán a los beneficiarios que el primero haya designado. Los fondos de la cuenta son inembargables.

D) El trabajador tiene derecho a elegir la vivienda nueva o usada a la que se aplique el importe de las aportaciones.

E) Solo por una vez los trabajadores podrán recibir crédito del Instituto, el que quedará asegurado para en los casos de incapacidad total permanente o muerte se les libere de las obligaciones derivadas del crédito. En caso de que el trabajador quede desvinculado de una relación laboral, tiene derecho a la continuación voluntaria en los términos que establece el artículo 59 de la LFNV.

3.1.1.4 DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA QUIENES REALIZAN UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.

La Ley del ISR considera ingresos por la prestación de un trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral; pero permite la no acumulación de los ingresos en los siguientes casos:

A) No pagarán el impuesto los trabajadores que ganen un salario mínimo. Las prestaciones distintas del SMG calculadas sobre la base de dicho salario cuando no excedan los mínimos señalados por la LFT.

- ◆ Las remuneraciones por horas extra o prestación de servicios que realice en días de descanso sin que se le sustituyan hasta el límite que establezca la LFT.
- ◆ En caso de los demás trabajadores es el 50% de las remuneraciones por tiempo extraordinario o trabajo en días de descanso sin que se le sustituya y sin que exceda de 5 veces el SMG.

B) Las indemnizaciones por Riesgos o enfermedades.

C) Las Jubilaciones, pensiones, Haberes de Retiro, Pensiones vitalicias e ingresos de las Subcuentas de Retiro.

- D) Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, de acuerdo con las leyes y Contratos de Trabajo.
- E) Las prestaciones de Seguridad Social.
- F) Las prestaciones de Previsión Social.
- G) Los depósitos en el INFONAVIT y otros Institutos de seguridad.
- H) Los provenientes de Cajas y Fondos de ahorro establecidos en las empresas siempre y cuando cumplan con los que establece el art.77-VIII LISR.
- I) Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.
- J) Las compensaciones obtenidas por retiro o separación.
- K) Las gratificaciones anuales y otras prestaciones siempre y cuando cumplan con lo que establece el art.77-XI LISR.
- L) Las percepciones por Gastos de Representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón.
- M) Otros que están establecidos en el artículo 77 de la Ley del ISR.
- N) Para el cálculo del impuesto de los trabajadores, se aplicará lo dispuesto en el artículo 80, disminuído con el monto del subsidio que en su caso resulte aplicable en los términos del art. 80-A y aplicando el " crédito al salario mensual " que resulte conforme el art.80-B, teniendo derecho a que en caso de que resulte diferencia a su favor, ésta se le entregue conjuntamente con el pago de su salario.
- Ñ) Los ingresos derivados del crédito al salario mensual no serán acumulables, ni se considerarán para el cálculo de la base gravable de cualquier otra

contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

3.1.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

3.1.2.1 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 134 establece las siguientes obligaciones para los trabajadores:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección de un patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.
5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine su uso, caso fortuito o mala calidad de los mismos.
7. Observar buenas costumbres durante el servicio.
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite.
9. Integrar los Organismos que establece la Ley.
10. Someterse a los exámenes médicos que se requieran.

11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padézcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas.
12. Comunicar al patrón o representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o patrones.
13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación.

3.1.2.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

El artículo 9-Bis de la LSS vigente establece que las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieren a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

El sujeto en este caso es la persona que se encuentra vinculada a otras por una relación de trabajo.

- ◆ El objeto es gravar sobre su salario base de cotización.
- ◆ La base de cotización será su salario diario integrado conforme al artículo 32 LSS vigente.
- ◆ La tasa será:
 - Para el Seguro de Enfermedad y Maternidad: 3.125%
 - Para el Seguro de IVCM: 1.850%
 - Total: 4.195%

Ver cuadro anexo.

ANEXO # 1

AÑO	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD			INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE			GUARDE-RIAS	SUMA		
	PATRON	ASEGU-RADO	TOTAL	PATRON	ASEGU-RADO	TOTAL		PATRON	ASEGU-RADO	TOTAL
1990										
1991	8.400	3.000	11.400	5.040	1.800	6.840	1.000	14.440	4.800	19.240
1992	8.400	3.000	11.400	5.040	1.800	6.840	1.000	14.440	4.800	19.240
1993										
HASTA:										
20/07 /93	8.400	3.000	11.400	5.180	1.850	7.030	1.000	14.580	4.850	19.430
A PARTIR :										
21/07 /93	8.750	3.125	11.875	5.180	1.850	7.030	1.000	14.930	4.975	19.905
1994	8.750	3.125	11.875	5.670	2.025	7.695	1.000	15.420	5.150	20.570
1995	8.750	3.125	11.875	5.810	2.075	7.885	1.000	15.560	5.200	20.760
1996	8.750	3.125	11.875	5.950	2.125	8.075	1.000	15.700	5.250	20.950
EN ADELANTE										
	ARTICULO 144			ARTICULO 177				ARTICULO 11		

(1) A las cuotas señaladas deberá aumentarse la del Seguro del Riesgo de Trabajo, aplicando al Salario Base de Cotización la que corresponda a la clase y al grado de riesgo que el Instituto haya designado a la empresa.(Arts. 78 y 79 de la LSS) y el 2% del Seguro de Retiro.

(2) Factores vigentes en cada uno de los años indicados (arts. 177 y segundo transitorio de las Reformas a la LSS, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de diciembre de 1990 y 20 de julio de 1993). En caso de que posteriormente se publicasen reformas a estos factores, éstos quedarían derogados debiendo aplicar los últimos publicados, tal y como ocurrió con la reforma del 20 de julio de 1993 que modificó lo establecido por el artículo 2° transitorio del Decreto del 27 de diciembre de 1990

3.1.2.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE ESTABLECE LA LEY DEL INFONAVIT.

En el caso de las aportaciones para el Fondo de vivienda que el patrón efectúa a favor de los trabajadores, los titulares de la misma deberán a la apertura de la cuenta designar beneficiarios pudiendo sustituirlos o en su caso modificar la proporción correspondiente a cada una de ellas.

Cuando el trabajador reciba un crédito del Instituto y deje de prestar sus servicios a un patrón, deberá dar aviso al Instituto de ello dentro del mes siguiente a la fecha en que ocurra.

3.1.2.4 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE ESTABLECE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El artículo 82 de la LISR vigente establece que: " Los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a cuenta del impuesto correspondiente, los datos necesarios para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
2. Solicitar las constancias de remuneraciones y retenciones y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual.
3. Presentar declaración anual en los siguientes casos:
 - a) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en éste Capítulo.
 - b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará Declaración Anual.

c) Cuando dejen de prestar servicios a mas tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o mas 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 art.80 LISR.

4. Comunicar por escrito al patrón, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por su trabajo en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios parsonales subordinados a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento del salario (Arts. 80 u 80-B) a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

3.2 PATRON

3.2.1 DERECHOS DE LOS PATRONES

3.2.1.1 DERECHOS DE LOS PATRONES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo establece las normas que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia entre trabajadores y patrones, es decir atender las necesidades de los trabajadores pero sin desatender los derechos y garantías de los patrones y el propio derecho de propiedad considerado como función social.

El patrón tiene la facultad jurídica de dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes necesarios para la obtención de los fines de la empresa.

En el artículo 57 LFT segundo párrafo se establece que " el patrón podrá solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen." Si bien es factible esta modificación, nunca se podrán llevar a cabo por debajo de los mínimos que la Ley establece.

3.2.1.2 DERECHOS DE LOS PATRONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Dentro de esta Ley uno de los derechos que se establece es en el artículo 13-VI que dice: " Los patrones que sean personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, podrán ser sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio siempre y cuando no estén ya asegurados en los términos de esta Ley."

Esta incorporación se hará a solicitud del interesado, siendo aceptado tendrá derecho a los ramos de los Seguros de Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad e Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte. Para el pago de sus cuotas se estará a lo dispuesto en los arts.217 y 218 de la LSS.

Otros derechos que se mencionan son:

- ◆ Exoneración al patrón del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad de riesgos de trabajo establece la Ley.
(art.60)
- ◆ Exoneración al patrón de la obligación del pago de salario íntegro a la asegurada en caso de maternidad.
(art.111)
- ◆ Los patrones tendrán derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgada por el Instituto.
(art. 29)

3.2.1.3 DERECHOS DE LOS PATRONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL INFONAVIT.

En la Ley del INFONAVIT no se consigna ningún derecho para los patrones.

3.2.1.4 DERECHOS DE LOS PATRONES QUE ESTABLECE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

A) El pago de las remuneraciones que derivan de toda relación de trabajo podrán ser deducibles para efectos de la determinación del ISR a cargo de los patrones ya sean personas físicas o morales, siempre y cuando cumplan con los requisitos de deducibilidad que señala el artículo 24 al respecto:

- * Estrictamente Indispensables.
- * Se deducirán cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate.
- * Que se cumplan las obligaciones de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que en su caso se recabe copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos.
- * Tratándose de gastos de Previsión Social, las prestaciones que se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en el Reglamento de la LISR.

* Pago con cheque nominativo. Respecto a este requisito que establece el art.24-III para ser deducible, el art. 15 del Reglamento de la LISR establece:

" Tratándose de pagos de contribuciones, de viáticos y de los que correspondan a la prestación de un servicio personal subordinado en términos de la Ley, no será necesario que se realicen mediante cheque nominativo. "

- B) Los patrones podrán disminuir las cantidades que entreguen en efectivo a los trabajadores por concepto del crédito al salario, del Impuesto sobre la Renta a su cargo o de las retenciones del mismo efectuadas a terceros, o del IVA, IESPS, IMPAC y en general cualquier impuesto federal que se deba enterar utilizando la forma " **PAGOS PROVISIONALES, PARCIALIDADES Y RETENCION DE IMPUESTOS FEDERALES** ". Los retenedores podrán compensar en la siguiente declaración, o solicitar la devolución de las cantidades que resulten como saldo a favor. (Resolución Miscelánea 8 de diciembre de 1993)

3.2.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

3.2.2.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES QUE SE ESTABLECEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La principal obligación que se desprende de toda relación laboral a cargo del patrón es el pago del Salario, como retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo; y puesto que el salario es un instrumento de justicia social no se le debe considerar como derecho recíproco a la obligación de trabajar, sino como una obligación independiente (pago de salarios caídos, días de descanso, vacaciones, etc). De ahí se desprenden el pago de indemnizaciones, prestaciones y demás condiciones que establece la Ley.

El artículo 132 de la LFT establece al respecto:

" Son obligaciones de los patrones:

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

3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios en buen estado para la ejecución del trabajo.
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas y demás centros de trabajo análogos. Lo mismo se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
7. Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa su constancia de antigüedad.
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto.
10. Otras señaladas en las fracciones X a la XXVIII de la LFT así como otras específicas como:
 - Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.(art.14)
 - El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. (art.41)
 - Para el patrón es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo cuando así lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores.
 - Otras de carácter específico.

3.2.2.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES QUE SE ESTABLECEN EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social incluidas las reformas del 20 de julio de 1993 establecen las siguientes obligaciones para los patrones:

- A) Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de salario y demás datos que señala la Ley.
- B) Llevar registros tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la Ley y sus Reglamentos.
- C) Determinar el importe de las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.
- D) Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos.
- E) Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido en esta Ley, el CFF y los reglamentos respectivos.
- F) Cuando el patrón lleve su contabilidad mediante el sistema de registro electrónico, la información a que se refieren las fracciones A y B podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos procesados en los términos que señale el Instituto.
- G) Registrar debidamente en la contabilidad los conceptos que no integran al salario de cotización.
- I) El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá

determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero-patronales, en los términos señalados por esta Ley y sus Reglamentos. Si en los Contratos Colectivos se pactan prestaciones iguales a las contenidas en la LSS, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obrero patronales.

J) El pago de las cuotas será por bimestres vencidos a más tardar el día 15 de los meses noes de cada año. En el ramo de Seguro de Retiro serán los días 17 de los meses antes indicados.

K) Efectuará enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día 15 de los meses pares de cada año.

L) Cuando no se enteren las cuotas dentro de los plazos señalados, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieren exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del CFF, sin perjuicio de las Qsanciones que procedan.

M) El pago de cuotas se hará con las siguientes tasas:

Para el Seguro de Enfermedad y Maternidad:	8.750%
Para el Seguro de IVCM:	5.180%
Para el seguro de guarderías:	1.000%
Para el Seguro de Riesgos de Trabajo:(1)	x
Para el Seguro de Retiro:	2.000%

N) Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas establecidas en el Capítulo V-Bis mediante la entrega de los recursos correspondientes en Instituciones de Crédito para su abono en la subcuenta del Seguro de Retiro; abiertas a nombre de los trabajadores. A fin de que las Instituciones de Crédito puedan individualizar dichas cuotas, los patrones deberán

(1) Dependiendo del grado de riesgo que tenga la empresa

proporcionar a las Instituciones de Crédito, información relativa a cada trabajador, en la forma y periodicidad que al efecto determine la SHCP.

3.2.2.3 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES QUE SE ESTABLECEN EN LA LEY DEL INFONAVIT.

La Ley del INFONAVIT establece las siguientes obligaciones a los patrones:

- A) Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos sobre altas y bajas de los trabajadores, las modificaciones de salarios y demás datos necesarios al Instituto para el cumplimiento de sus fines.
- B) Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en las Instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores, a fin de que se individualicen dichas aportaciones deberán proporcionar la información relativa de cada trabajador a las instituciones de crédito, en la forma y periodicidad que al efecto determine la SHCP.
- C) Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios descontados del pago de abonos a fin de cubrir préstamos otorgados por el Instituto.
- D) Se requerirá a los patrones que omitan éstas obligaciones. En caso de infracciones a la Ley se castigarán con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el SMG.
- E) El pago de las aportaciones será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses noes.
- F) Estarán obligados a entregar a sus trabajadores los comprobantes de los depósitos junto con el último pago de su salario de los meses pares.

3.2.2.4 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES QUE SE ESTABLECEN EN LA LEY DEL ISR.

El artículo 83 de la LISR vigente establece las obligaciones de los patrones siendo éstas:

1. Efectuar las retenciones de ISR correspondiente a los salarios
2. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.
3. Proporcionar a sus trabajadores constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.
4. Solicitar constancia de otros patrones para cerciorarse de que están inscritos en el Registro Federal de contribuyentes.
5. Presentar declaración anual de sueldos y retenciones.
6. Inscribir en el Registro Federal de Contribuyentes al trabajador .
7. Los pagos en efectivo que se hagan a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario sólo se podrán entregar si:
 - Llevan los registros contables de los pagos de sueldos y crédito al salario en forma individualizada a cada trabajador.
 - Emiten y conservan comprobantes como nóminas firmadas, recibos de sueldos, constancias del formulario HISR-5, etc., en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados por sueldos y salarios, el impuesto retenido y las diferencias a favor.
 - Presentan declaración anual del Crédito al Salario correspondiente al Ejercicio.
 - Inscriben a los trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes.
 - Pagan en forma individualizada las aportaciones de IMSS, SAR e INFONAVIT.

CAPITULO IV.

IMPUESTOS FEDERALES Y LOCALES DERIVADOS DEL PAGO DE UNA NOMINA.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su artículo 31-IV: " Son obligaciones de los mexicanos: *IV Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes* ".

Lo anterior señala una obligación de Derecho Público a cargo de los particulares de pagar una cantidad en dinero o en especie a los entes habilitados para recibir impuestos que son: la Federación, las entidades federativas y los municipios. Aclara que la entidad y municipio que pueden fijar gravámenes son sólo aquellos en los que resida un contribuyente, es decir, las legislaturas locales solo gravarán a quienes residan en la entidad respectiva.

Los impuestos deben ser establecidos a través de una ley, por lo que la creación de éstos estará sujeta al principio de legalidad, que en materia fiscal significa que la ley que establece el tributo debe definir todos los elementos y supuestos de la obligación tributaria.

Los impuestos deben contribuir a los gastos públicos, es decir, a todos los gastos hechos por el Estado que buscan dar satisfacción a las necesidades comunitarias, además de ser proporcionales y equitativos, lo que implica el establecimiento de contribuciones según la posibilidad económica de cada individuo, determinándose ésta con base en el ingreso personal.

De ésta forma los impuestos que determina la Federación que gravan a los contribuyentes, sujetos de una relación laboral, es el ISR, el cual por una parte grava los ingresos de los trabajadores y por la otra, afecta como deducción autorizada en la determinación del ISR anual a cargo de los patrones. El 1% se mencionará solo como precedente, pues quedó abrogado el pasado 20 de Julio de 1993.

Respecto a los impuestos Locales se mencionarán los que han establecido las legislaturas del D.F., Estado de México, Jalisco y Nuevo León.

4.1 A CARGO DE LA EMPRESA.

4.1.1 Impuestos Federales.

A) *Impuesto del 1% sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Subordinado prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón. (1% como precedente)*

El 30 de diciembre de 1980 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Subordinado prestado bajo la dirección y dependencia de un Patrón; los elementos que establecía eran:

SUJETOS: Las Personas Físicas y Morales que hagan pagos por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia.

OBJETO: Gravar las erogaciones hechas por remuneración al trabajo personal subordinado.

BASE: Monto total de los pagos que se efectuaron por concepto de remuneraciones, aun y cuando no excediesen del salario mínimo.

TASA: 1%.

FORMA DE ENTERO DEL IMPUESTO: En efectivo, mediante declaración presentada por los contribuyentes en las oficinas autorizadas a mas tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que se hubiesen efectuado los pagos gravados. Se enterarán conjuntamente con las retenciones que hagan en materia de ISR sobre salarios.

SUJETOS EXENTOS:

- ◆ Los Estados, el Distrito Federal y los Municipios.
- ◆ Ejidos y Comunidades.
- ◆ Uniones de Ejidos y Comunidades.
- ◆ La Empresa Social, constituida por avecindados e hijos de ejidatarios con derecho a salvo.
- ◆ Las Asociaciones Rurales de interés colectivo.
- ◆ La unidad agrícola de la Mujer Campesina.

ABROGACION DEL IMPUESTO: En el Diario oficial del 20 de julio de 1993, se decreta la abrogación a partir del 1° de agosto del mismo año de la Ley del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Subordinado prestado bajo la dirección y dependencia de un Patrón

B) Repercusiones en el ISR a cargo de la empresa.

La Ley del Impuesto sobre la Renta vigente establece en el artículo 10 la obligación que tienen las Personas Morales de calcular el ISR, aplicando a su Resultado Fiscal que obtengan en el Ejercicio, la tasa del 34%.

La determinación del Resultado Fiscal se hará de la siguiente manera:

	Ingresos Acumulables en el Ejercicio
(-)	Deducciones Autorizadas.

(=)	UTILIDAD FISCAL.
(-)	Pérdidas Fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.

(=)	RESULTADO FISCAL
(x)	34%

	ISR DEL EJERCICIO.

Nota: Para 1993 se podrá calcular el ISR aplicando la tasa del 34.75% en lugar de la del 35% que establecía la LISR hasta el 31 de diciembre de 1993. (Art. 5° Transitorio LISR)

Ingreso Acumulable.

Se debe entender por Ingreso Acumulable, según lo establece el artículo 15 de la LISR vigente, los ingresos en :

- ◆ Efectivo.
- ◆ Bienes.
- ◆ Servicios.
- ◆ Crédito.
- ◆ Ganancia Inflacionaria.
- ◆ Especie.

- Otros. (art.17 LISR)

Las fechas en que se obtienen los ingresos serán:

Enajenación de Bienes o prestación de servicios:

- Cuando se expida el comprobante que ampare el precio o la contraprestación pactada.
- Cuando se entregue materialmente al bien o se preste el servicio.
- Cuando se cobre o sea exigible total o parcialmente la contraprestación pactada, aún cuando provenga de anticipos.

En uso o goce temporal de bienes:

- Cuando sean exigibles las contraprestaciones a favor de quien efectúe dicho otorgamiento.

En arrendamiento financiero y enajenaciones a plazo:

- Se puede optar por considerar como ingreso obtenido en el ejercicio el total del precio pactado, o bien, solamente la parte exigible durante el mismo.

Deducciones Autorizadas.

De las deducciones que se pueden efectuar, el art.22 de la LISR vigente señala entre otras las devoluciones recibidas o los descuentos o bonificaciones hechas en ejercicios posteriores, la adquisición de mercancías, los gastos, las inversiones, etc. Los requisitos en general que deben reunir éstas deducciones son, según el artículo 24 de la LISR:

1. Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente o donativos (requisitos específicos).
2. Que tratándose de la deducción de las inversiones se proceda conforme a la Sección III Capítulo 2 (De las Inversiones)

3. Que se tenga la documentación comprobatoria que reúna los requisitos que señalan los arts. 29 y 29-A del CFF y otras disposiciones fiscales relativas. En la regla 103 de la Resolución Miscelánea, se establece que los contribuyentes cumplen con la obligación del art. 24-III conservando la póliza del cheque mediante el cual se efectúe el pago o copia fotostática del mismo, o bien conservando la ficha de cargo correspondiente al traspaso de cuenta bancaria.

4. Debidamente Contabilizada.

5. Que se haga la retención y entero de los impuestos a cargo de terceros, o que en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del art.58 de ésta Ley. Los pagos por salarios serán deducibles solo cuando se hayan entregado a los trabajadores las diferencias a favor por concepto del crédito al salario.

6. Que contenga la clave del RFC de las personas a quienes se efectúen los pagos.

7. Que el IVA e IEPS se traslade en forma expresa y por separado en los comprobantes.

8. Otros señalados en el art. 24 de la LISR.

De las Deducciones relacionadas con la Prestación de Servicios Personales Subordinados.

La regla 110 de la Resolución Miscelánea establece que para los efectos de lo previsto en el art. 25-III y 137-X de la LISR, se considerarán deducciones relacionadas con la Prestación de Servicios Personales Subordinados, las erogaciones enlistadas en el Anexo 22 de ésta Resolución, y que son entre otros:

1. Sueldos y salarios
2. Rayas y jornales
3. Gratificaciones y aguinaldo
4. Indemnizaciones
5. Prima de vacaciones
6. Prima de antigüedad
7. Premios de puntualidad y asistencia
8. PTU
9. Seguro de vida
10. Medicinas y honorarios médicos
11. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
12. Gastos de comedor
13. Previsión social
14. Seguro de gastos médicos mayores
15. Fondo de ahorro
16. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa
17. Programas de salud ocupacional
18. Depreciación de equipo de comedor
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal
20. Depreciación de instalaciones deportivas.
21. Gastos de transporte de personal
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
23. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón
24. Prima de antigüedad (aportaciones)
25. Gastos por fiesta de fin de año y otros
26. Subsidios por incapacidad
27. Becas para trabajadores
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles
29. Ayuda para renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
31. Intereses subsidiados en créditos al personal
32. Horas extras
33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

La Regla 111 establece que para los efectos de las fracciones VI del art.25 y IX del art. 137 de la LISR, los contribuyentes podrán deducir los gastos erogados por concepto de gasolinas, aceite, servicios, reparaciones y refacciones, cuando se efectúen con motivo del uso del automóvil propiedad de una persona que preste servicios personales subordinados al contribuyente y sean consecuencia de un viaje realizado para desempeñar actividades propias del contribuyente.

La deducción no deberá exceder de cierto límite y además deberá reunir los demás requisitos que para las deducciones establecen las disposiciones fiscales. Los gastos a que se refiere esta regla, deberán erogarse en el territorio nacional y acompañar la documentación que los ampare, con la relatividad al hospedaje de la persona que conduzca el vehículo.

De ésta forma, realizando los gastos a que se refiere el anexo 22 de la Resolución Miscelánea, además de los gastos de Previsión Social conforme lo establece el art.24-XII LISR y cumpliendo los requisitos que señala el art. 19 RLISR en forma adecuada, el monto de deducciones autorizadas se incrementará, permitiendo reducir el Resultado Fiscal.

El elaborar un adecuado Plan de Prestaciones permite a los trabajadores recibir mayores beneficios económicos y al patrón ver disminuido su impuesto.

Gastos no Deducibles.

La LISR señala que no serán deducibles ciertos gastos, los cuales en relación al trabajo personal subordinado son:

- ◆ Los pagos por ISR a cargo de terceros.
- ◆ Las contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros.
- ◆ Tratándose de aportaciones al IMSS sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones correspondientes a los trabajadores de salario mínimo.
- ◆ Las cantidades que entregue el contribuyente en su carácter de retenedor a las personas que le presten servicios personales

subordinados provenientes del crédito al salario a que se refieren los arts. 80-B y 81 de la LISR.

- ◆ La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa. (art. 25-III)
- ◆ Los gastos de representación.
- ◆ Los viáticos o gastos de viaje.(art.25-VI)
- ◆ Los consumos en bares o restaurantes, (salvo art.25-IV), ni los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aún cuando lo estén, éstos excedan de un salario mínimo general por cada trabajador al día.

Determinación del Subsidio Fiscal.

El subsidio del Impuesto sobre la Renta fué incorporado a la legislación fiscal a partir del año de 1991 con el fin de beneficiar a las personas físicas, especialmente a los trabajadores de menos ingresos, mediante una reducción del impuesto a su cargo. Sin embargo, el subsidio determinado a los trabajadores no es acreditable en su totalidad contra el impuesto que les resulte a cargo, ya que dicho subsidio se reducirá en la proporción que representen las prestaciones exentas del ingreso total percibido.

Para calcular este Subsidio Fiscal Acreditable a que tienen derecho los trabajadores, se determinará una proporción la cual se obtendrá de la siguiente manera:

Monto Total de los pagos efectuados en el Ejercicio inmediato anterior por los que se pagó el ISR de los trabajadores.

PROPORCION DE

_____ =

SUBSIDIO

Total de erogaciones efectuadas en el Ejercicio inmediato anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado.

Las erogaciones efectuadas por la prestación de servicios personales subordinados, incluyen entre otras: a las inversiones y gastos efectuados en relación con la previsión social, los servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores aun cuando no sean deducibles ni gravadas

para el trabajador. Tratándose de inversiones, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio el monto de la deducción de dichas inversiones para efectos de del ISR, y si son inversiones no deducibles los montos que se registren para efectos contables. También se considerarán como erogaciones los pagos de contribuciones que originalmente correspondan al propio empleador como son: las cuotas del IMSS y del INFONAVIT.

No se considerarán como erogaciones para éstos efectos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT, ni los viáticos por los cuales no se está obligado al pago del ISR de acuerdo con el Art.77 LISR. Tampoco las entregas de efectivo a los trabajadores por concepto de crédito al salario se considerará para determinar la proporción de subsidio a que tengan derecho.

Para efectos de determinar esta proporción, los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio serán entre otros, los enlistados en el Anexo 22 ya mencionados.

Cada empresa está obligada a determinar esta proporción de subsidio. Entre mayor sea la proporción significará que se está entregando a los trabajadores las prestaciones mínimas de ley.

Cabe mencionar que dentro de las erogaciones sujetas al cálculo de la proporción del subsidio, existen prestaciones otorgadas a los trabajadores que derivan de una obligación patronal y que no constituyen un beneficio para el trabajador, por lo que no deberían considerarse para estos efectos.

De igual forma, no se cumple con el objetivo de distribuir mejor la carga fiscal, ya que se establece que el monto del subsidio se reduce en la proporción que representen las prestaciones exentas en el ingreso percibido, sin embargo, al aplicarse la proporción en forma general a todos los trabajadores de la empresa, se castiga aún mas a los trabajadores que tienen menos prestaciones exentas.

Subsidio Acreditable de los Trabajadores.

Para la determinación del monto del subsidio acreditable contra el impuesto, se aplicará la siguiente fórmula:

Subsidio Bruto (Conforme a la Tabla del Art. 80-A)

Menos (-) Subsidio Bruto { (1 - Proporción) x 2 } (Subsidio no Acreditable)

Igual: (=) Subsidio Acreditable.

Nota : No se tiene derecho a SUBSIDIO cuando la proporción sea inferior al 50%

La regla 140 de la Resolución Miscelánea establece: " Los empleadores que en los términos del art.80-A de la LISR, deban calcular el subsidio contra el impuesto a cargo de sus trabajadores, podrán obtener la proporción prevista en dicha disposición, con el monto total de los pagos efectuados en dicho período comprendido entre el 1° de enero del año de que se trate y la fecha que se determine el impuesto, así como el total de erogaciones efectuadas en el mismo período por cualquier concepto relacionada con la prestación de servicios personales subordinados a que se refiere dicho artículo, siempre que dicha proporción resulte mayor en un 10% en relación con la del ejercicio inmediato anterior. La proporción que se obtenga podrá ser redondeada al porcentaje inmediato superior y utilizar las tablas de las tarifas que le correspondan las cuales se dan en el Anexo 22.

Bonificación Fiscal a los Trabajadores.

El crédito al salario o bonificación fiscal es un mecanismo que consiste en aplicar una tabla de créditos fiscales expresados en montos, dependiendo del ingreso del trabajador, los cuales decrecerán al aumentar el ingreso hasta llegar a un monto tope equivalente al 10% del salario mínimo actual; este crédito sustituye al anterior acreditamiento del 10% del salario mínimo. El monto del crédito al salario que se aplica a partir del 1° de octubre de 1993 se actualizará trimestralmente por efectos de la inflación conforme al artículo 7-C de la LISR.

Los patrones deberán entregar materialmente en su caso, las diferencias que resulten a favor de los contribuyentes conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia, debiendo cumplir con las obligaciones señaladas en el punto 2.2.2.4 de este trabajo.

Retenciones y Enteros del ISR de los Trabajadores.

Como ya se comentó en el punto 3.2.2.4 , las personas que realicen pagos por salarios están obligadas a efectuar las retenciones y enteros mensuales conforme al art. 6°-I del CFF, los cuales tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del Impuesto Anual. Se incluye en esta obligación la aplicación del crédito al salario que se modificó con efecto retroactivo al 1° de octubre de 1993. El plazo para el entero de las retenciones que se tengan que efectuar en las Instituciones de Crédito autorizadas, se hará a más tardar el día 17 del mes de calendario inmediato posterior al de terminación del período de la retención; se prorrogará hasta el siguiente día hábil, cuando el último día de plazo sea el viernes (art. 12, penúltimo párrafo CFF).

Acreditamiento contra Impuestos Federales.

Las cantidades que el patrón entregue a sus trabajadores por concepto del crédito al salario, no serán deducibles, ya que el importe de las mismas lo recuperará a través del acreditamiento contra contribuciones federales como:

- ◆ Del ISR a su cargo.
- ◆ De la retenciones de ISR efectuadas a terceros.
- ◆ Del Impuesto al Valor Agregado a su cargo.
- ◆ Del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios.
- ◆ Del Impuesto al Activo a su cargo.
- ◆ En general de cualquier Impuesto Federal que se deba enterar, conforme lo establece la regla 141-B de la Resolución Miscelánea del 8 de diciembre de 1993.

Efecto Retroactivo del Crédito al Salario Mensual.

La reforma de la LISR del 3 de diciembre de 1993 por efectos del PECE que establece una reducción del impuesto de los trabajadores mediante el otorgamiento del crédito al salario tiene efectos retroactivos a partir del 1° de octubre del mismo año, por lo que ello implica que se recalculen las retenciones de los últimos tres meses del año en su caso para determinar las cantidades que se deban pagar a los trabajadores por concepto del crédito al salario así como los saldos a favor que se generen por haber retenido un impuesto mayor. Para lo anterior se aplicará la primera tabla del Artículo 5° Transitorio o bien las que al efecto ha expedido la SHCP. En este calculo se sustituirá el 10% de acreditamiento del salario mínimo por el Crédito al Salario, debiendo:

a) Determinar las diferencias a favor de los trabajadores por concepto del crédito al salario y pagárselas a mas tardar en la fecha en que realicen el primer pago por concepto de salarios, una vez transcurridos 60 días naturales contados a partir del 3 de diciembre de 1993. Estas cantidades tendrán el carácter de pago definitivo y no se considerarán para el cálculo del Impuesto Anual.

b) Determinar los saldos a favor de los trabajadores a quienes se hubiese retenido un impuesto mayor en el período de octubre - diciembre y que podrán compensarse en el cálculo anual.

Impuesto Anual de los Trabajadores.

El artículo 81 de la LISR señala la obligación patronal de calcular cada año el Impuesto Anual de cada una de las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados durante el Ejercicio.

Para ello se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- 1) Aplicar a la totalidad de los ingresos que obtenga en el año de calendario, la tarifa del artículo 141 de la LISR.
- 2) El impuesto que resulte a cargo de cada trabajador se disminuirá con el subsidio que en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 141-A de dicha Ley.
- 3) Al resultado anterior se le restará el crédito al salario anual del área geográfica que corresponda a cada patrón.
- 4) Se restarán los pagos provisionales o las retenciones efectuadas durante el año.

Lo anterior se ejemplificará agregando al salario mensual de los trabajadores, los ingresos por concepto de aguinaldo y prima vacacional que se pagan en diciembre, aplicando la tabla que tiene integrado el 0.75 de subsidio acreditable.

4.1.2 Impuestos Locales

A) 2% Sobre Nómina.

Cuadro Comparativo del Impuesto en el Distrito Federal, Estado de México, Jalisco y Nuevo León.

ELEMENTOS	DISTRITO FEDERAL	ESTADO DE MEXICO.	JALISCO	NUEVO LEON
OBJETO	Las erogaciones en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado independientemente de la designación que se les otorgue.	La realización de pagos en efectivo o en espacienal subordinado, prestado dentro del territorio del Estado, bajo la dirección y dependencia de un tercero	Los pagos que en efectivo o en especie, realicen los sujetos obligados, por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la subordinación de las mismas con carácter de patrón.	La realización de los pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado a un patrón dentro del territorio del Estado.
SUJETOS	Las personas físicas o morales que en el Distrito Federal realicen las erogaciones antes mencionadas.	Quienes realicen los pagos antes mencionados dentro del territorio del Estado	Las personas físicas o morales obligadas a efectuar los pagos antes mencionados, domiciliadas en el Estado de Jalisco	Las Persona físicas, las personas Morales o las Unidades Económicas que realicen los pagos a que se refiere el artículo anterior.
BASE	El monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado	El monto total de los pagos a que se refiere el párrafo primero	El monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado	El Monto Total de los pagos a que se refiere el Artículo 54.
CUOTA	El impuesto sobre nóminas se determinará aplicando la tasa del 2% sobre la base.	La cuota de este impuesto se causará y pagará a razón del 2% sobre el monto total de los pagos antes mencionados.	Este impuesto se liquidará de conformidad con la tarifa que al efecto establezca la LI del Estado. Art. 7º LI: "Se aplicará la tasa del 2% a la base".	Este impuesto se causará con tasa del 2% sobre la base a que se refiere el artículo anterior.

CAUSACION	En el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado	No se especifica.	No se especifica.	No se especifica.
PAGO	Se pagará mediante declaración que deberá presentarse dentro de los 15 días del mes siguiente.	El entero de este impuesto deberá hacerse dentro de los días 1º y 10 de cada mes, mediante declaración que contenga los datos relativos a los pagos objeto de este impuesto realizado en el mes inmediato anterior	El pago de este impuesto deberá efectuarse a más tardar el día 10 del mes siguiente a aquel en que se causó, mediante declaración.	El pago del impuesto deberá efectuarse dentro de los 15 primeros días del mes siguiente a aquel al que corresponda dicho pago
LUGAR DE PAGO	No se especifica.	En la oficina rentística correspondiente a su domicilio en los términos del código Fiscal del Edo.	En la oficina de recaudación Fiscal que corresponda en los términos del Art.55-IV de la Ley de Hda. del Estado.	En la oficina recaudadora correspondiente.
FORMAS OFICIALES	No se especifica.	Las declaraciones deberán hacerse de acuerdo con las formas o sistemas oficiales aprobados, y en ellos se consignarán los datos que las mismas exijan.	Se presentarán en las formas oficiales que apruebe la Secretaría de Finanzas.	Se presentarán en las formas oficialmente aprobadas.

EROGACIONES GRAVADAS	Para los efectos de este impuesto se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.	Los pagos por contraprestaciones (como se les designe) ya sean ordinarios o extraordinarios, incluyendo comisiones a trabajadores, premios, gratificaciones, PTU, rendimientos, así como indemnizaciones derivadas de la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo, primas dominicales, vacacionales, por antigüedad y otros emolumentos. También los pagos a administradores, comisarios o miembros de los Consejos directivos de vigilancia de sociedades o asociaciones.-	Para efecto de este impuesto se considerarán remuneraciones al trabajo personal subordinado, las contraprestaciones ordinarias o extraordinarias - que realicen los patrones en favor de sus empleados.	Se consideran remuneraciones al Trabajo Personal Subordinado todas las Contraprestaciones cualquiera que sea el nombre con que se les designe ya sean ordinarias o extraordinarias incluyendo viáticos, gastos de representación, comisiones, premios, gratificaciones y otros conceptos de naturaleza análoga, aún cuando se eroguen en favor de personas que teniendo su domicilio en Nuevo León, por motivo de su Trabajo, presten trabajo personal subordinado en otro Estado.
-----------------------------	---	---	---	--

EROGACIONES EXENTAS	No existen.	<p>1. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.</p> <p>2. Jubilaciones y pensiones en caso de invalidez, cesantía, vejez y muerte.</p> <p>3. Gastos funerarios.</p> <p>4. Contraprestaciones cubiertas por entidades gubernamentales del Estado, Instituciones de enseñanza privada, agrupaciones políticas, Instituciones de beneficencia, sindicatos, quienes empleen trabajadores domésticos y microindustrias.</p>	<p>Quedan exentas del pago de este impuesto, las erogaciones por concepto de :</p> <p>1. PTU</p> <p>2. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades - profesionales, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos respectivos.</p> <p>3. Pensiones y jubilaciones en los casos de invalidez, vejez, cesantía y muerte.</p> <p>4. Indemnizaciones por rescisión o terminación de la relación laboral, que tenga su origen en la prestación de servicios personales subordinados.</p> <p>5. Pagos por gastos funerarios.</p> <p>6. Gastos de representación y viáticos efectivamente erogados por cuenta del patrón y debidamente comprobados conforme a la LISR.</p> <p>7. Cuotas al INFONAVIT e IMSS a cargo legalmente del patrón.</p> <p>8. Las que efectúen: La Federación, Estado y Municipio, Instituciones sin fines de lucro y las asociaciones de trabajadores y colegios de profesionistas.</p>	<p>Están exentas del pago de este impuesto: Las erogaciones que se cubran por concepto de:</p> <p>a) PTU</p> <p>b) Indemnizaciones por riesgos o enfermedades - profesionales, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos respectivos.</p> <p>c) Pensiones y jubilaciones en los casos de invalidez, vejez, cesantía y muerte.</p> <p>d) Indemnizaciones por rescisión o terminación de la relación laboral, que tenga su origen en la prestación de servicios personales subordinados.</p> <p>e) Pagos por gastos funerarios.</p> <p>f) Gastos de representación y viáticos efectivamente erogados por cuenta del patrón y debidamente comprobados conforme a la LISR.</p> <p>2. Las erogaciones que se efectúen :</p> <p>a) Las que efectúen: La Federación, Estado y Municipio, Instituciones sin fines de lucro y las asociaciones de trabajadores y</p>
---------------------	-------------	--	--	--

4.2 A CARGO DE LOS TRABAJADORES.

4.2.1 Impuestos Federales.

A) *Impuesto Sobre la Renta por Salarios.*

El hecho generador del pago del Impuesto sobre la Renta que debe efectuar un trabajador, son sus ingresos, denominados Sueldos o Salarios, los cuales se definieron en el punto 2.1.1 y cuyo objetivo fundamental es cubrir las necesidades mas elementales (alimentación, vestido y vivienda); así como aspectos sociales, culturales y educativos que en conjunto eleven el nivel de vida del trabajador y de su comunidad , lo cual se obtendrá con el esfuerzo común de las fuerzas productivas de un país.

Sin embargo, ésto en los últimos años no ha sido posible, constituyendo uno de los principales problemas la pérdida del poder adquisitivo del salario, lo que se ha tratado de combatir a través de una política laboral y salarial del Gobierno, la última medida se dió en la revisión del PECE, al reformar la Ley del Impuesto sobre la Renta con la finalidad de provocar un incremento en el ingreso disponible de los trabajadores que reciben menos de 4 salarios mínimos , siendo el beneficio proporcionalmente mayor para los trabajadores que se ubican en los estratos de ingresos mas bajos; la mecánica se verá en el desarrollo del tema.

SUJETOS :

- ◆ Las Personas Físicas residentes en México que obtienen ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo (ganancia inflacionaria).
- ◆ Las Personas Físicas residentes en el extranjero cuyos ingresos provengan de fuente de riqueza ubicada en territorio Nacional. (art.162-I LISR)

OBJETO : Gravar el trabajo personal subordinado que realiza el sujeto

BASE (Artículo 78):

Los ingresos totales percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, entre los que se incluyen:

- ◆ Los Salarios
- ◆ Prestaciones que deriven de una relación laboral
- ◆ La participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas
- ◆ Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.
- ◆ Otras que se asimilan, entre otras:
- ◆ Remuneraciones a trabajadores del Gobierno.
- ◆ Anticipos de Sociedades Cooperativas, Sociedades y Asociaciones Civiles.
- ◆ Honorarios a Consejeros.
- ◆ Honorarios que se presten por servicios preponderantemente (mas del 50%) a un prestatario en sus instalaciones, etc.
- ◆ Servicios independientes a Personas Morales.

Ingresos por Salarios por los que no se paga ISR

Artículo 77 Fracciones I a XIII.

TASA O TARIFA :(Artículo 80 LISR)

Para calcular la retención que deben efectuar todos los patrones, ya sean Personas Físicas o Morales a cuenta del Impuesto Anual, se aplicará a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa del Artículo 80 de la LISR, la cual trimestralmente deberá ser actualizada en los términos del artículo 7-C de la LISR.

NOTA: A las personas que ganen el Salario mínimo no se efectuará retención alguna, no por que sea ingreso exento. Además, tratándose de honorarios a consejeros, la retención y entero de ISR no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además relación de trabajo con el retenedor, siendo así se aplicará la tarifa.

SUBSIDIO: (Artículo 80-A LISR).

Los contribuyentes gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a cargo al aplicar la tarifa del artículo 80, el cual se calculará aplicando al impuesto la tarifa del artículo 80-A. La proporción del subsidio deberá ser calculada por el patrón, según se menciona en el inciso 4.1.1.2 de éste Capítulo.

CREDITO AL SALARIO: (Artículo 80 y 80-B LISR).

Para efectos del acreditamiento al salario, el artículo 80 separa en dos los tipos de contribuyentes por sus ingresos, éstos son:

A) Primer Grupo: Los que se mencionan en el Artículo 78 primer párrafo y fracción I y que son:

- ◆ Ingresos por salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral incluyendo la PTU así como las remuneraciones de los empleados públicos.

B) Segundo Grupo: Los que se mencionan en el Artículo 78 en sus fracciones II a la V y que son:

- ◆ Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de Sociedades Cooperativas y de Sociedades y Asociaciones Civiles.
- ◆ Honorarios a Consejeros y Comisarios.
- ◆ Honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario en sus instalaciones.
- ◆ Servicios independientes a Personas Morales.

A) Primer Grupo.

El artículo 80 de la LISR vigente establece que las personas que se incluyan en este grupo calcularán su impuesto aplicándole el crédito al salario mensual contenido en el artículo 80-B de la misma ley, en lugar del acreditamiento del 10% del Salario Mínimo establecido en el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80, el cual será disminuible del Impuesto a cargo de los trabajadores asalariados, después de la disminución del subsidio.

El monto del crédito al salario mensual se determina mediante la aplicación de la tabla mensual antes mencionada (80-B) ubicando al ingreso en el renglón que le corresponda, comprendido entre un mínimo y un máximo. Las cantidades establecidas en esta tabla serán actualizadas trimestralmente en los términos del artículo 7-C de la LISR.

Cálculo del Impuesto.

	Impuesto a cargo (Tarifa del Art. 80)
(-)	Subsidio Acreditable (Tabla del Art.80-A)
	<hr/>
(=)	Resultado.
(-)	Crédito al Salario Mensual (Tabla del Art.80-B ¹)
	<hr/>
(=)	Impuesto a pagar o Bonificación Fiscal.
	<hr/>

En los casos en que el impuesto a cargo del trabajador sea menor que el crédito al salario mensual que le corresponda, los patrones deberán entregarle en efectivo la diferencia que resulte conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia, lo cual incrementa su percepción total, sin que este incremento se considere para la determinación de la proporción del subsidio a que tengan derecho, ni sea ingreso acumulable ni forme parte de la base gravable de otras contribuciones. Al no considerarse como sueldo o salario no tiene efectos en materia laboral.

Período de Transición de la aplicación del 10% del Salario Mínimo (ene-sept) y el Crédito al Salario (oct-dic) 1993.

Como ya se comentó, la nueva mecánica de acreditamiento tiene efectos retroactivos al 1° de octubre de 1993, para ello la fracción IV del artículo 5° Transitorio de la LISR establece que las cantidades que resulten a favor de los trabajadores por concepto del crédito al salario por este período (oct-dic) se entregarán por el patrón a más tardar con el primer pago de salarios del mes de marzo de 1994. Para el nuevo cálculo se utilizará la tabla que está contenida en esa fracción.

Cabe mencionar que las cantidades obtenidas en el recálculo del ISR a cargo de los trabajadores deberán ser un remanente del crédito al salario para efectos de devolución, ya que si el resultado que se obtenga representa tan solo un ISR menor al calculado con anterioridad, éste no estará sujeto a devolución, sino que será compensable en el Impuesto Anual.

Repercusiones para el Trabajador.

Con esta nueva mecánica de acreditamiento se pretende dar un apoyo económico a los trabajadores que se encuentran en los estratos de ingresos mínimos de la población para mejorar su nivel de vida.

El beneficio será diferente para cada tipo de trabajador, ya que:

- a) Los trabajadores que perciben entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales obtendrán como resultado una diferencia a su favor, misma que les deberá ser pagada por el patrón en efectivo, lo que permitirá ver aumentado su ingreso disponible.
- b) Para los trabajadores que obtienen ingresos entre 3 y 4 salarios mínimos mensuales, el impuesto a cargo se disminuye con la aplicación del crédito al salario con lo cual su ingreso mensual se ve incrementado al no tener que desembolsar la cantidad por concepto del impuesto.
- c) Aquellos trabajadores que obtienen ingresos superiores a 4 salarios mínimos les resulta un impuesto igual, toda vez que el importe del

crédito al salario para estos ingresos se mantiene en una cantidad equivalente al 10% del salario mínimo.

Como consecuencia de lo anterior se deberá:

- ◆ Pagar a los trabajadores de 1 y 2 salarios mínimos las diferencias que resulten a su favor por concepto del crédito al salario.
- ◆ Determinar saldos a favor de los trabajadores que se les hubiera retenido un impuesto mayor en el período de octubre-diciembre y que podrán compensarse en el cálculo anual.

B) Segundo Grupo.

El Artículo 80 de la LISR vigente señala que las personas que se incluyen en este grupo calcularán su impuesto a cargo conforme a la tarifa de este artículo, acreditándole el subsidio aplicable en los términos del artículo 80-B y el monto obtenido se disminuirá con el crédito general mensual a que se refiere el artículo 141-B.

El crédito general mensual constituye el monto señalado en el artículo 141-B, que será disminuible del impuesto a cargo de las personas que perciben ingresos " asimilables " a sueldos, así como de las personas físicas que tributen en el régimen simplificado. En este último caso el crédito general mensual se multiplicará por el número de meses a que corresponda el pago (trimestres acumulativos)

Cálculo del Impuesto.

	Impuesto a cargo (Tarifa del Art. 80)
(-)	Subsidio Acreditable (Tabla del Art.80-A)
	<hr/>
(=)	<i>Resultado.</i>
(-)	Crédito General Mensual (Tabla del Art.141-B)
	<hr/>
(=)	<i>Impuesto a Pagar.</i>
	<hr/>

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente, sea menor que la cantidad acreditable, la diferencia resultante no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente ni estará sujeta a devolución en efectivo.

NOTA: Para este grupo de contribuyentes no surtirán efectos retroactivos las modificaciones a la LISR del 3 y 8 de diciembre de 1993, por lo que deberán calcular sus pagos mensuales y su impuesto anual por el Ejercicio de 1993 en los términos del artículo 80, 81 y demás aplicables de la LISR vigente hasta antes de las nuevas disposiciones.

Entero del Impuesto.

Como ya se mencionó anteriormente, los patrones están obligados a enterar las retenciones de ISR de los trabajadores a mas tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario inmediato posterior al de terminación del período de la retención. En caso de que los trabajadores presten sus servicios a personas no obligadas a efectuar la retención (Art.83 último párrafo), así como aquellos cuyos ingresos por salarios provengan del extranjero, calcularán ellos mismos su pago provisional y lo enterarán a mas tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario.

Mecánica del Cálculo del Impuesto sobre la Renta.

	Ingreso Gravable. (Sueldo mas prestaciones)
(-)	Límite Inferior.(art.80)
	<hr/>
(=)	Excedente.
(x)	Porcentaje.(art.80)
	<hr/>
(=)	Impuesto Marginal.
(+)	Cuota Fija.(art.80)
	<hr/>
(=)	Impuesto Resultante.
(-)	Subsidio acreditable (art.80-A)
	<hr/>
(=)	Monto del Impuesto a cargo.
(-)	Crédito al Salario.
	<hr/>
(=)	ISR a Retener o Diferencia por entregar.
	<hr/>

La mecánica para el cálculo del impuesto así como para el subsidio no sufrió modificaciones, en el procedimiento vigente con anterioridad al 1° de octubre de 1993, se acreditaba contra el impuesto a cargo, el 10% del salario mínimo del área geográfica que le correspondiera al contribuyente. En el nuevo mecanismo se acredita el nuevo concepto denominado "crédito al salario", el cual se determina de acuerdo al ingreso que percibe el trabajador ubicando dicho ingreso en la tabla contenida en el art.80-B antes mencionado.

CAPITULO V

APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS DEL PAGO DE UNA NÓMINA.

En México, las aportaciones de seguridad social se crearon con el fin de otorgar a los trabajadores y a sus familias bienestar y protección en una época en que la economía transitaba de una etapa agrícola a una industrial.

A través del tiempo los ideales de éstas instituciones se han quedado rezagados, por lo que se requiere actualizarlos para que sigan cumpliendo su función y no incurran ya en tantas ineficiencias que afectan a los sectores productivos del país.

El Estado no puede ser responsable absoluto del bienestar de la población, por lo que se requiere de la participación además de él, de los patrones y trabajadores para sufragar los costos que representan las distintas prestaciones, buscando el máximo beneficio y calidad en las mismas, así lo establece como ya se comentó en el Capítulo anterior, el artículo 31-IV Constitucional, al señalar la obligación de los mexicanos para contribuir en los gastos públicos, y siendo complementado por el artículo 2° del CFF que señala dentro de las contribuciones las aportaciones de seguridad social, las cuales define como:

"Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado."

5.1 APORTACIONES AL SEGURO SOCIAL.

5.1.1 Fundamento Legal.

La fracción XXIX, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que : " es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, ella comprenderá los seguros de invalidez, de vejez, de cesación

involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores ,campesinos no asalariados y otros sectores sociales y familiares."

En 1917 se promulgó la Constitución y fué hasta el 31 de diciembre de 1942 en que se promulga por primera vez la Ley del Seguro Social publicándose y entrando en vigor el 19 de enero de 1943.

El 12 de marzo de 1973, siendo el Presidente de la República el Lic. Luis Echeverría, se promulga la actual Ley del Seguro Social, teniendo un ámbito de aplicación Federal y cuyo objetivo es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual o colectivo. El instrumento básico de la seguridad social es el Seguro Social, siendo un servicio público nacional y su organización y administración están a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como organismo público descentralizado con personalidad y patrimonios propios.

Esta Ley ha sufrido modificaciones, siendo la mas reciente la del pasado 20 de julio en que el Presidente Salinas de Gortari ordenó la publicación del decreto por virtud del cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones a ésta ley que se comentarán en el desarrollo del tema.

5.1.2 Naturaleza Fiscal de las Aportaciones de Seguridad Social.

El origen constitucional de la Ley del Seguro Social, responde a la necesidad de establecer en el país el derecho en favor de los trabajadores a la seguridad social, mediante el pago de una cuota que cubra prestaciones, no servicios públicos, por lo que las cuotas enteradas al Instituto Mexicano del Seguro Social no pueden considerarse constitucionalmente contribuciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio de que las cuotas obrero-patronales que se cubren al Instituto Mexicano del Seguro Social son parafiscales, y que por este motivo la determinación de las mismas no se encuentran sujetas a los requisitos de equidad y proporcionalidad.

Ahora bien, mediante los artículos 267 y 268 de la Ley del Seguro Social, el legislador le otorgó al Instituto la característica de ser un organismo fiscal autónomo, para los efectos de requerir los créditos e iniciar el procedimiento

económico coactivo, relacionado con las cuotas, cargos y capitales constitutivos, por lo que hasta antes de la reforma, se podía afirmar que el Instituto Mexicano del Seguro Social tenía el carácter de autoridad fiscal autónoma exclusivamente para el cobro de las cuotas.

A partir del 21 de julio de 1993, se adiciona el artículo 9-bis para establecer textualmente lo siguiente: Las disposiciones fiscales de esta ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran al sujeto, objeto, base de cotización y tasa". (Este artículo es igual al artículo 5°, 2° Párrafo CFF).

De acuerdo con lo anterior y a partir de la fecha indicada, el Instituto ha dejado de ser parcialmente una autoridad fiscal para convertirse en forma integral en un organismo fiscal para todos los efectos legales. Puede afirmarse, que esa autoridad debe sujetarse a partir de la reforma a los principios y conceptos que rigen en materia fiscal, como lo son la equidad y la proporcionalidad para la determinación de las cuotas obrero-patronales.

Ya el artículo 2° del Código Fiscal de la Federación, le otorgó a las cuotas de seguridad social la naturaleza de contribuciones, asimilándola a los impuestos.

Por lo tanto, debido a las actuales reformas, el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha convertido de hecho y de derecho en un organismo fiscal, que aplica una ley fiscal, pero que no se sujeta a los principios constitucionales de equidad y proporcionalidad, creando un estado de inseguridad jurídica, bajo un procedimiento arbitrario seguido en la determinación de las bases para el cálculo de las cuotas obrero-patronales que se analizarán a continuación.

5.1.3 Régimen Obligatorio.

El régimen a que se debe estar sujeto en toda relación laboral, es el Régimen Obligatorio del Seguro Social pudiendo optar por el Régimen Voluntario al desaparecer ésta.

El Régimen Obligatorio comprende los seguros de :

- ◆ Riesgos de Trabajo.
- ◆ Enfermedades y Maternidad.
- ◆ Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.
- ◆ Guarderías.
- ◆ Fondo de Ahorro para el Retiro.

Son Sujetos de éste régimen:

1. Todos los que tengan una vinculación de trabajo independientemente de la vinculación jurídica que se haya dado.
2. Los miembros de sociedades cooperativas.
3. Grupos de ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, conforme a la Ley Agrícola, regulados mediante decretos especiales.
4. Otros que se quieran adherir en forma voluntaria de los señalados en el artículo 13 LSS, y que se decrete por el Ejecutivo Federal las modalidades y fechas de incorporación obligatoria al régimen del Seguro Social.

La Ley reconoce la obligación del patrón de dar seguridad social obligatoria a sus trabajadores en toda la República. Las obligaciones a que están sujetos los patrones en esta Ley se mencionaron en el punto 3.2.2.2.

5.1.4 Semanas de Cotización.

El artículo 25 de la LSS señala como considerar las semanas de cotización que serán reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones, la cual será:

- ◆ Dividir entre 7 los días de cotización acumulados; si existe un sobrante pueden presentarse 2 casos:
- ◆ Si es mayor a 3, éste se considerará como otra semana completa.
Ej. $208 \div 7 = 29$, sobran $5 > 3 = 30$ Semanas de cotización.
- ◆ Si es menor a 3, no se tomará en cuenta.
Ej. $205 \div 7 = 29$, sobran $2 < 3 = 29$ Semanas de cotización.

5.1.5 Salario Base de Cotización.

A) Integración.

Para efectos del pago de cuotas al Seguro Social, ésta Ley establece en su artículo 32 la forma de integración del salario de la siguiente manera:

* Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, independientemente de la periodicidad de pago y conforme al artículo 22-I del RISR que establece un porcentaje del 13%; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario, éste de

conformidad al artículo 22-II del RISR que establece que " el trabajador puede retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año".

Para aclarar ésto, el Acuerdo 494/93 del Consejo Técnico del Seguro Social agrega que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa, o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al año integrará salario,...si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

La intención de limitar los fondos de ahorro es clara, en cuanto a las cantidades que se entreguen a los trabajadores en calidad de préstamo, por ello habrá que revisar los planes de fondos de ahorro para evitar problemas a futuro. Ejemplos:

	PATRON	TRABAJADOR	INTEGRA	%
1.	13%	13%	SI	0
2.	5%	5%	NO	0
3.	13%	6%	SI	7
4.	6%	13%	NO	0
5.	13%	12%	SI	1
6.	5%	1%	SI	4
7.	5%	0%	SI	5

Tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; por lo que ninguna otra prestación de previsión social quedará exceptuada de integración, salvo que se pacte en contrato de trabajo, según el artículo 77 LISR, fracciones II Indemnizaciones, IV Reembolsos de gastos médicos y de funeral y VI Prestaciones de Previsión Social.

- III. Las aportaciones adicionales que el trabajador convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro del retiro. Esto como un prestación adicional.

- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

Anteriormente podía cobrarse al trabajador cualquier cantidad simbólica y ya no integraba al salario. Ahora será necesario que se le cobre como mínimo N\$ 3.05 mas IVA diarios por la alimentación, y otros N\$ 3.05 diarios por habitación, debiendo tener cuidado con las cantidades pactadas, pues cada vez que se incrementa el salario mínimo, aumentará también el importe del cobro de estas prestaciones para que no integre al salario.

- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

Según el Acuerdo 495/93 del Consejo Técnico del Seguro Social, cuando éste concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado, el excedente integrará al salario base de cotización. También se consideran como despensas los vales destinados para tal fin que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

Anteriormente los premios por asistencia no integraban en ningún caso; los de puntualidad no estaban excluidos. Ahora los dos se excluyen cuando no rebasen cada uno de ellos el 10% del salario base de cotización aun y cuando para efectos de ISR sí están gravados para el trabajador.

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Solamente se excluyen las que se destinen a planes de pensiones que sean deducibles para ISR (artículo 24-XII LISR Gastos de Previsión Social) y exentos para el trabajador (artículo 77-III LISR); cualquier otra prestación de previsión social deberá integrarse al salario, salvo las de carácter sindical como ya se comentó.

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

Este requisito está inspirado en el artículo 24-IV de la LISR que establece como requisito de deducción el que los gastos están debidamente registrados en la contabilidad.

Tiempo Extraordinario.

En este nuevo artículo 32 de la LSS se observa que ninguna de sus ocho fracciones hace referencia al tratamiento que en adelante recibirá el tiempo extraordinario respecto a su integración al Salario Base de Cotización. Como se recordará el anterior artículo 32, inciso f) señalaba que no eran integrables " los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios se pactara en forma de tiempo fijo."

Como se recordará, el artículo 66 de la LFT establece: " Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Es decir, las horas extras son aquellas que implican una prolongación de la jornada ordinaria del trabajador, sea la legal (ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta), o la que tengan pactada trabajador y patrón.

Es obligatorio para el trabajador laborar las horas extras, siempre y cuando existan circunstancias extraordinarias: la suplencia de un trabajador incapacitado, un pedido especial a la empresa, la compostura de maquinaria indispensable para la producción, etc. No están obligados a laborar más de tres horas diarias y más de tres veces en una semana.

Si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo contratado y en los días de su descanso semanal, la negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón, no puede considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón.

No puede pactarse el tiempo extraordinario con carácter fijo, ya que por su propia naturaleza el este debe derivar de circunstancias excepcionales, es decir, anormales e imprevisibles. Y en caso de que se pacte, los trabajadores respectivos adquieren el derecho al pago del tiempo extraordinario prestado con violación a las normas legales, independientemente de las sanciones a que se hace acreedor el patrón infractor.

Las horas extras se pagarán con un 100% más del salario ordinario que le corresponda al trabajador, y el que excede de nueve horas a la semana se pagará con un 200%, más del salario ordinario del trabajador.

El acuerdo 497/93 del Consejo Técnico del Seguro Social aclaró: "HORAS EXTRAS.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente."

Con lo anterior, se establece cuándo el tiempo extraordinario es integrable al salario base de cotización y cuándo no. La supresión del inciso f) del anterior artículo 32 es justificable ya que, al aceptar de manera general la procedencia del tiempo extraordinario fijo, tal inciso chocaba tanto con la Ley Federal del Trabajo

como con la Constitución que marcan claros límites a las jornadas laborales y sólo como excepción permiten las horas extras.

Lo anterior es sobre todo de relevancia en los actuales momentos de recesión económica que vive el país, ya que las empresas prefieren el pago de horas extras a la contratación de nuevos trabajadores con mayor riesgo para la salud de los prestadores de este tiempo extraordinario y, con una mayor presión al monto de los salarios de los trabajadores que aún se mantienen en sus empleos.

B) Límite de Salarios Base de Cotización.

Los asegurados quedarán inscritos en el Salario Base de Cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite inferior :

Un Salario Mínimo Regional respectivo.

(arts. 33 y 4° Transitorio de la LSS)

Y como límite Superior lo siguiente:

SEGUROS:

◆ Riesgos de trabajo	25 SMGDF
◆ Enfermedades y Maternidad	25 SMGDF
◆ Guarderías	25 SMGDF
◆ I V C M	10 SMGDF
◆ Retiro	25 SMGDF

Con los nuevos topes salariales para las cuotas obrero-patronales en los seguros de riesgos de trabajo, enfermedad general y maternidad y guarderías, resulta de suma importancia tener claro su manejo para evitar pagos indebidos, sobre todo ahora que tendrán que manejarse dos topes diferentes para cumplir con una misma obligación.

Las reglas que la LSS establece para determinar el grupo al que pertenece el asegurado y la forma como cotizará son:

1. El bimestre natural será el periodo de pago de cuotas.
2. Se fijará el salario diario dividiendo la remuneración periódica entre el número de días que comprende ésta.
3. Otras formas se ajustarán a lo que establezca el Reglamento sobre las bases y formas de cotización y otras modalidades.

C) Determinación del Salario Diario Base de Cotización.

El Salario Base de Cotización se determina, según el artículo 36 de la LSS de la siguiente manera:

- I. Percepciones Fijas mas percepciones previamente conocidas.(1)
- II. Percepciones Variables se estimarán o se tomarán las del bimestre anterior y se dividirá entre el número de días trabajados.(2)
- III. Cuando se tenga percepciones fijas y variables, se considera Mixto, y se obtendrá sumando las primeras y el promedio de las segundas.(3)

Percepciones Fijas: Sueldo sobre salario fijo, compensación fija, prima vacacional, gratificación anual, aguinaldo, prima dominical, tiempo extra fijo, etc.

Prestaciones Fijas: Alimentación y habitación gratuitas, ayuda para rente, ayuda para transporte, etc.

Percepciones Variables: Gratificaciones extraordinarias, comisiones, destajos, compensaciones, premios, sobresueldos, etc.

Los avisos de modificación de salario al Instituto se harán:

- (1) Dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles.
- (2) Dentro de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.
- (3) En caso de modificación de los elementos fijos, dentro de los 5 días hábiles siguientes, y en caso de modificación de los elementos variables dentro del primer mes del siguiente bimestre.

a) Factor de Integración para obtener el Salario Base de Cotización.

El factor de 1.0452 es para una empresa que otorga las mínimas prestaciones de ley a una persona en su primer año de labores en ese lugar.

Ejemplo:

Cuota diaria:	20 .00	
15 días de aguinaldo (20.00 x 15 ÷ 365)		0 .821
6 días de vacaciones (P.V) (20.00 x 6 x 25% ÷ 365)		0 .082
		20.903
SUMA		20.903
entre:	÷	20.00
		1.0452
FACTOR DE INTEGRACION		1.0452

El trabajador además del salario en dinero podrá recibir del patrón sin costo para aquel prestaciones en especie que integrarán al salario base de cotización, éstas pueden ser habitación y alimentos.

**PORCENTAJE DE APLICACION A LA CUOTA DIARIA PARA OBTENER
EL SALARIO BASE DE COTIZACION.**

CONCEPTO	TIPO	APLICACION A LA CUOTA DIARIA (%)
Habitación	Especie	25.00
Alimentación	Especie	
1 comida		8.33
2 comidas		16.66
3 comidas		25.00
Gratificación (15 - 365)	Dinero	
15 días		4.11
30 días		8.22
45 días		12.33
Prima Vacacional (8 x 25% - 365)	Dinero	
6 días		0.41
8 días		0.55
10 días		0.68
20 días		1.37
30 días		2.05
Prima Dominical (52 x 25% - 52 - 7)	Dinero	
52 semanas		3.57
26 semanas		1.78
13 semanas		0.89
Tiempo Extraordinario (3 veces a la semana)	Dinero	
1 Hora:		10.71
(1 - 8 x 2 x 3 - 7)		18.74
2 Horas		32.13
3 Horas		
Tiempo Extraordinario (Una vez a la semana)	Dinero	
1 Hora:		3.57
(1 - 8 x 2 - 7)		7.14
2 Horas		7.14
3 Horas		10.71

D) Ausentismo de los Trabajadores.

- 1 Si las ausencias de los trabajadores son por períodos menores de 15 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos sólo en el seguro de EYM.
- 2 Si las ausencias son por períodos mayores de 15 días consecutivos, el patrón no pagará las cuotas obrero-patronales.
- 3 Siendo ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales para el Seguro de retiro. Además dichos períodos se considerarán como cotizados por todos los efectos legales en favor del trabajador.

Este pago del SAR no cumple el principio de equidad, ya que se obliga al patrón a cubrir un seguro sin obtener los servicios del trabajador, lo cual por períodos prolongados le resultaría gravoso al patrón.

5.1.6 Prestación de Servicios a varios Patrones

En el caso de que el asegurado preste servicios a varios patrones, los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 33 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

PATRON A	PATRON B	PATRON C
N\$ 85.00	N\$ 68.00	N\$ 70.00
38.11%	30.49%	31.40%

TOTAL DE PERCEPCIONES: N\$ 223.00

PAGO DE CUOTAS:

<i>RT, EYM, Guarderías:</i> (25 SMG)	100 %	100 %	100 %
I V C M (10 SMG)	38.11 %	39.49 %	31.40 %
	54.40	43.50	44.80)
S A R (25 SMG)	100 %	100 %	100 %

5.1.7 Cuotas de los Seguros

A) Seguro de Riesgos de Trabajo.

Las cuotas de este seguro serán aportadas al 100% y los patrones y demás sujetos obligados; se determinarán en relación con la cuantía del Salario Base de Cotización y con los riesgos inherentes a la actividad que se realice. Para la fijación de las primas, las empresas se clasificarán y agruparán de acuerdo con su actividad en CLASES cuyos grados de riesgos se señalan para cada uno; existen 5 clases que agrupan los 100 grados de riesgo.

El Consejo Técnico del IMSS promoverá una revisión trianual de clases y grado de riesgo para mantener el equilibrio financiero en este ramo de seguro. Anualmente las empresas deberán revisar el grado de riesgo conforme al cual están cubriendo sus primas, pudiendo ser modificado disminuyéndolo o aumentándolo, sin que se exceda de los límites determinados por los grados máximos y mínimos de la clase a que corresponda la empresa, en caso de validación o corrección de éste por el IMSS, se pondrá una sanción emitiendo el dictamen que corresponda.

El Artículo 5° transitorio señala que las empresas deberán autodeterminar por primera vez su grado de riesgo, tomando en consideración el índice de siniestralidad que se actualice en el período del 1° de enero al 31 de diciembre de 1994, con vigencia a partir del 2° bimestre de cotización del año de 1995.

B) Seguro de Enfermedades y Maternidad.

Las cuotas de este seguro serán cubiertas por los patrones y trabajadores o demás sujetos, y de la contribución que corresponda al Estado, en la siguiente proporción: patrón 62.5 %, Trabajador 25 % y Estado 12.5 %.

A partir del 21 de Julio de 1993 en adelante las cuotas serán:

Patrón:	8.750 %
Trabajador:	3.125 %
Total:	11.875 %

La contribución del Estado será del 7.143% del total de las cuotas patronales en caso de que no se prevenga en Ley o decreto la cuantía de éstas contribuciones.

C) Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.

Las cuotas de este seguro serán cubiertas por los Patrones y Trabajadores o demás sujetos, y de la contribución que corresponda al Estado

<i>AÑO</i>	<i>Patrón</i>	<i>Trabajador</i>	<i>Total Cuota Obrero-Patronal</i>
1993	5.180	1.850	7.030
1994	5.670	2.025	7.695
1995	5.810	2.075	7.885
1996	5.950	2.125	8.075

La cuantía de la contribución del Estado para éste seguro será igual al resultado de aplicar el 7.143% al total de las cuotas patronales.

D) Seguro de Guarderías

El monto de la prima para este ramo del Seguro Social será del 1% sobre el SBC y serán cubiertas íntegramente por los patrones para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio.

E) Seguro del Fondo de Retiro.

Las aportaciones correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro serán por el importe equivalente al 2% del sueldo base de cotización del trabajador.

5.2 APORTACIONES AL INFONAVIT

5.2.1 Fundamento Legal

La fracción XII del artículo 123 Constitucional establece: " Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones." También señala que será de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Las empresas situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios. Los centros de trabajo cuya población exceda de 200 habitantes está obligada a reservar un espacio para el establecimiento de mercados, instalar edificios destinados a servicios municipales y centros recreativos."

Fué hasta 1972 en que el presidente Luis Echeverría decretó la Ley del INFONAVIT, como una ley de utilidad social, cuyo ámbito de aplicación es Federal. Crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado Instituto para el Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

El Instituto tendrá por objeto:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, y
- IV. Los demás a que se refiere la fracción XII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta Ley establece.

5.2.2 Naturaleza Fiscal de las Aportaciones al INFONAVIT

La ley del INFONAVIT otorga el carácter de fiscales a las obligaciones patronales de efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en instituciones de crédito y enterar los descuentos a los trabajadores destinados al pago de abonos para cubrir préstamos.

El Instituto INFONAVIT, en su carácter de organismo fiscal autónomo tiene las siguientes facultades en términos del CFF:

- I. Determinar el importe de aportaciones patronales y descuentos omitidos, cálculo de recargos, y requerimiento de su pago.

Practicar visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones. (Prescriben en 5 años).

- II. Recibir en sus oficinas o a través de las Instituciones de Crédito los pagos patronales y acreditar en las subcuentas de los trabajadores a mas tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de cobro.
- III. Realizar por sí o a través de la SHCP el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos, sujetándose a las normas del CFF.
- IV. Resolver el recurso de oposición al procedimiento administrativo de ejecución cuando proceda, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteadas por los patrones y,
- V. Requerir a los patrones que omitan el cumplimiento de sus obligaciones.

5.2.3 Inscripción de Patrones y Trabajadores

Los padrones fiscales serán los que se tomen como base para la inscripción de los patrones y de los trabajadores en el Instituto conforme a los términos que fije el instructivo que al efecto expida el Consejo de Administración, el cual señalará la forma en que los patrones se inscribirán e inscribirán a sus trabajadores, así como determinará los avisos que deban darse sobre altas, bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores y demás datos necesarios al Instituto.

Como ya se comentó en el punto 3.1.3, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto a solicitar su inscripción en caso de incumplimiento por parte de su patrón, sin que ésto lo releve de su responsabilidad y le exima de sanciones. Incluso, el Instituto, sin previa gestión de los trabajadores o patrones podrá inscribir a los primeros.

5.2.4 Salario Base de Cotización.

A) Integración.

El artículo 143 de la LFT señala que el salario se integrará: "Con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación, y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

B) Límite de Salario Base de Cotización.

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a 10 veces el SMG del área geográfica de aplicación que corresponda. (Art. 144 LFT).

Un patrón debe cubrir su aportación sobre el salario integrado que pague, independientemente de que conozca que el trabajador perciba con otro u otros patrones salarios que en conjunto rebasen el límite de 10 veces el SMG diario. Este límite es particular para cada patrón, no se toma en conjunto.

C) Determinación del Salario Diario Base de Cotización.

El Salario Diario Base se integrará por:

- I. Elementos fijos; salario y otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.
- II. Elementos variables; se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.
- III. Salario mixto; se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables, en los términos de lo que se establece en la fracción anterior.
- IV. En el caso de que se incremente el salario en efectivo por cuota diaria y/o cualquiera de las demás percepciones y prestaciones señaladas en el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de una revisión de Contrato Colectivo de Trabajo o por cualquiera otra circunstancia, se incrementará el salario base a que dicho precepto se refiere, a partir de la fecha en que haya ocurrido el cambio, siguiendo las reglas contenidas en las fracciones anteriores, en lo conducente.

Desde el 2° bimestre de 1982, la aportación se calcula sobre el salario integrado, el cual en el caso de las prestaciones legales mínimas, o sea 25% de prima vacacional y 15 días de aguinaldo, se obtiene para un trabajador en su primer año de labores con un patrón aplicando un "factor de integración" de 1.0452 al salario diario nominal. Por lo tanto, no es correcto calcular las aportaciones sobre el salario ordinario e incluir en la base de las mismas las prestaciones mencionadas en el período en que éstas se paguen, por ejemplo, en diciembre.

5.2.5. Porcentaje de la Aportación.

El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo establece que las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a sus servicios.

5.2.6 Aportaciones, Fechas y Formas de Pago.

Las aportaciones deberán efectuarse en Instituciones de Crédito para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda a nombre de cada trabajador proporcionando la información relativa a cada uno de ellos en la forma y periodicidad que determine la SHCP. Dichas cuentas contendrán para su identificación el RFC de cada trabajador.

El pago de dichas aportaciones será por bimestres vencidos a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Estas aportaciones así como los intereses de las subcuentas de vivienda, estarán exentos de toda clase de impuestos.

5.2.7 Suspensión de la Obligación.

La obligación de calcular y enterar aportaciones se suspende temporalmente cuando, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, se produzca la suspensión de la relación de trabajo, según lo establecen los arts., 43, 427 y 451.

En caso de renuncia voluntaria no se deben cubrir aportaciones sobre las cantidades que se paguen al trabajador y que formaron parte de la integración de su salario, pues de otra forma se estarían enterando doble, ya que previamente se aportó sobre ellas. Sólo se debe aportar por salarios pendientes de pagar a la fecha de la renuncia.

En caso de despido injustificado, se presentan dos situaciones:

1. Si el trabajador ejerció la acción de reinstalación, el patrón sí debe cubrir aportaciones sobre los salarios vencidos.

2. Si el trabajador ejerció la acción del pago de una indemnización (constitucional), los salarios vencidos a que condene la Junta de Conciliación y Arbitraje no causan aportaciones. También se asimila a este caso el del trabajador que rescinde la relación laboral por causa imputable al patrón.

Cuando el patrón pague a un trabajador una indemnización o liquidación como consecuencia de la disolución legal o convencional de la relación de trabajo, no está obligado a pagar aportaciones sobre dichas cantidades.

En los casos de incapacidades por maternidad de las mujeres trabajadoras y de incapacidades temporales por riesgos o enfermedades de trabajo, al no quedar suspendida la relación laboral, subsiste la obligación patronal de enterar las aportaciones habitacionales correspondientes.

5.3 APORTACIONES AL ISSSTE

5.3.1 Fundamento Legal.

El Estatuto Jurídico expedido por Lázaro Cárdenas fué reemplazado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que fué publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de diciembre de 1963, legislación que no cambió sustancialmente las directrices y defectos del Estatuto Jurídico, hubo algunas mejoras pero no fueron las esperadas. El Lic. Adolfo López Mateos envió el 7 de diciembre de 1959 una iniciativa al Senado de la República para elevar a rango constitucional los derechos de los trabajadores burócratas, aprobándose la división de los apartados "A" y "B" del artículo 123 incluyéndose en estos últimos

las garantías sociales de la burocracia, estableciendo en la fracción XI las bases mínimas para la organización de la seguridad social de los trabajadores del Estado, incluyendo el derecho humano a la salud así como a una habitación segura.

También señala que las aportaciones hechas a este fondo se enterarán al organismo encargado de la Seguridad Social, debiendo regularse en su ley la forma y procedimientos conforme a los cuales se administrará el fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

Así el 27 de diciembre de 1983, siendo presidente de la República el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales a los Trabajadores del Estado, como una ley de orden público, de interés social y de observancia Federal.

El organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, encargado de la administración de los seguros, prestaciones y servicios, así como del Fondo de la Vivienda será el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales a los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

5.3.2 Seguros, Prestaciones y Servicios.

La Seguridad Social de los Trabajadores del Estado comprende:

1. El régimen obligatorio y
2. El régimen voluntario.

En la Ley se establecen con carácter de obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

1. Medicina Preventiva;
2. Seguro de enfermedades y maternidad;
3. Seguro de rehabilitación física y mental;
4. Seguro de Riesgos de Trabajo;

5. Seguro de Jubilación;
6. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
7. Seguro de Invalidez;
8. Seguro por causa de muerte;
9. Seguro de cesantía en edad avanzada;
10. Indemnización global;
11. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
12. Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionados;
13. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;
14. Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
15. Préstamos a mediano plazo;
16. Préstamos a corto plazo;
17. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servicio público y familiares derechohabientes;
18. Servicios Turísticos;
19. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación;
20. Servicios funerarios; y

21. Sistema de Ahorro para el Retiro.

5.3.3 Sujetos de esta Ley.

Los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo que se dan en el estado según lo establece el artículo 5° de la Ley son:

1. **Dependencias:** Son las unidades administrativas de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal; al igual que las de los Estados y municipios que se incorporen al régimen de seguridad social de esta Ley.
2. **Entidades de la Administración Pública:** Son los organismos, empresas y las instituciones públicas paraestatales que se incorporen al régimen de esta Ley.
3. **Trabajador:** Es toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, mediante designación legal o nombramiento, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, con excepción de aquellos que presten sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios;
4. **Pensionista:** Es toda aquella persona a la que la Ley reconozca tal carácter;
5. **Familiares derechohabientes:**
 - ◆ La esposa o concubina;
 - ◆ Los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 y menores de 25 que estudien en planteles oficiales reconocidos siempre que dependan económicamente de ellos.

- ◆ Los hijos mayores de 18 años incapacitados física o psíquicamente.
- ◆ El esposo o concubinario de la trabajadora o pensionista que sea mayor de 55 años o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ella.
- ◆ Los ascendientes que dependan económicamente del trabajador o pensionista.

5.3.4 Sueldo Básico de Cotización.

El Sueldo básico para efectos de cotización se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera por motivo de su trabajo.

A) Conceptos.

Sueldo Presupuestal: Es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador, en relación con la plaza o cargo que desempeña.

Sobresueldo: Es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios.

Compensación: Es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe.

B) Límite de Cotizaciones.

Las cotizaciones se efectuarán sobre el sueldo básico, hasta por una cantidad que no rebase 10 veces el salario mínimo general que dictamine la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y será el propio sueldo básico, hasta

por la suma cotizable, que se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que otorga la Ley.

Tratándose del Ahorro para el Retiro, será el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

5.3.5 Cuotas

A) A cargo de los Trabajadores.

Todo trabajador cubrirá al Instituto una cuota fija del **8%** del sueldo básico de cotización que disfrute.

B) A cargo de las Dependencias y Entidades Públicas.

Las dependencias y entidades públicas sujetas al régimen de esta Ley cubrirán al Instituto, como aportaciones el equivalente al **17.75 %** del sueldo básico de cotización de los trabajadores.

Las cuotas se aplicarán de la siguiente forma:

	TRABAJADOR	PATRON	SEGURO O PRESTACION.
1.	2.75 %	6.75 %	Para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación física y mental;
2.	0.50 %	0.50 %	Para cubrir las prestaciones relativas a los préstamos a mediano y a corto plazos;
3.	0.50 %	0.50 %	Para cubrir los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; integrales de retiro a jubilados y pensionistas; servicios turísticos; promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y de recreación y servicios funerarios.
4.	3.50 %	3.50 %	Para la prima que se establezca anualmente, conforme a las valuaciones actuariales, para el pago de jubilaciones, pensiones e indemnizaciones globales, así como para integrar las reservas actuariales.
5.	0.75 %	1.25 %	Gastos generales de administración del Instituto exceptuando los correspondientes al Fondo de Vivienda.
6.		0.25 %	Para cubrir el seguro de riesgos de trabajo.
7.		5.00 %	Para constituir el Fondo de la Vivienda.

5.3.6 Prestación de Servicios a dos o mas dependencias o entidades públicas.

Los trabajadores que desempeñen dos o mas empleos en las dependencias o entidades públicas, cubrirán sus cuotas sobre la totalidad de los sueldos básicos que correspondan, mismos que se tomarán en cuenta para lijar las pensiones y demás prestaciones a cargo del Instituto.

5.3.7 Fechas de Pagos.

Las dependencias o entidades públicas harán entregas quincenales al Instituto, a más tardar los días 10 y 25 de cada mes por conducto de sus respectivas tesorerías o departamentos correspondientes, del importe de las cuotas y aportaciones, así como los descuentos que el Instituto ordene que se hagan a los trabajadores por otros adeudos derivados de la aplicación de la Ley.

5.3.8 Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las aportaciones correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro serán por el importe equivalente al 2 % del sueldo básico de cotización del trabajador. Las dependencias y entidades estarán obligadas a cubrir las aportaciones establecidas del SAR así como las relativas al Fondo de la Vivienda, mediante la entrega simultánea de los recursos correspondientes en Instituciones de Crédito, para su abono en las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores, proporcionando a las instituciones de crédito información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto determine la SHCP.

Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro tendrán dos subcuentas: la del ahorro para el retiro y la del Fondo de la Vivienda. El trabajador que tuviese una nueva relación de trabajo, proporcionará a la dependencia o entidad respectiva su número de cuenta, así como la denominación de la institución de crédito operadora de la misma, pues no podrá tener más de una de estas cuentas.

En caso de terminación de la relación laboral, la dependencia o entidad deberá entregar a la institución de crédito respectiva en favor del trabajador, la aportación correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha aportación en la fecha en que deba efectuar el pago de las aportaciones correspondientes a dicho bimestre.

Las dependencias o entidades estarán obligadas a entregar a sus trabajadores los comprobantes que al efecto expidan las Instituciones de Crédito junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El trabajador podrá notificar a la SHCP el incumplimiento de las obligaciones a cargo de las dependencias y entidades.

CAPITULO VI

CASOS ESPECIALES QUE SE PRESENTAN EN LAS RELACIONES LABORALES.

6.1 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

En un sentido semántico y etimológico es de señalar que el término "participación" deriva del verbo "participar" que, tomado del latín (*participare*) evoca la idea de tener parte en una cosa, en algunas ocasiones es usado como sinónimo de "intervenir". La PTU es la parte de los rendimientos obtenidos por la empresa en cada Ejercicio de operaciones, que corresponde a los trabajadores, por su intervención en el proceso productivo, como derecho que deriva del mandato constitucional establecido en el artículo 123, apartado "A", Fracción IX así como de los artículos 117 a 131 de la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley citada y la Tercera Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, esta última en la que precisamente se fija el porcentaje de participación.

6.1.1 Disposiciones Legales.

A) Comisión Nacional para la PTU.

Conforme al artículo 575 de la LFT se integrará por los sectores Obrero, Patronal y Gubernamental una Comisión Nacional para la PTU y funcionará para determinar los porcentajes aplicables y proceder a su revisión de acuerdo a las condiciones económicas del país. A la fecha, existen tres Resoluciones hechas por la Comisión Nacional para la PTU, en la última (La 3ª publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de marzo de 1985), se modifica el porcentaje de reparto, pasando del 8 % al 10%.

B) Sujetos obligados a efectuar reparto.

Los sujetos obligados a participar utilidades son todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con el artículo 16 de la LFT y en general las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del ISR tengan trabajadores a su servicio. Los sujetos que estén exentos del pago de ISR total o parcialmente deberán de efectuar también el reparto de utilidades.

C) Sujetos exceptuados de participar.

Los sujetos exceptuados de la obligación de repartir utilidades son:

1. Empresas de nueva creación
 - A) Durante el primer año
 - B) Durante los dos primeros años de funcionamiento cuando se dediquen a la elaboración de un producto nuevo.
 - C) Durante el período de explotación de las empresas de la Industria extractiva.
2. Las Instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes que con bienes de propiedad particular, ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
3. El IMSS, INFONAVIT y las Instituciones Públicas descentralizadas con fines culturales o de beneficencia y aquellas que comprende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
4. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio, la resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Cuando los sujetos dejen de estar exceptuados de participar utilidades a sus trabajadores deberán determinar su utilidad conforme lo establecido en la 3ª Resolución.

D) Plazo para el pago del reparto.

El reparto de utilidades entre los trabajadores, deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual aún cuando este en trámite objeción de los trabajadores.

La Comisión estableció respecto a Ejercicios Irregulares en su art. 10': " Para efectos de participación de utilidades a los trabajadores en aquellos casos en que el ejercicio fiscal de los contribuyentes comprenda un período menor de 12 meses se estará en lo dispuesto en el art.14 LISR.

E) Reparto adicional.

Cuando la SHCP aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes, a la fecha en que se notifique la resolución.

Sólo en el caso de que esta, fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores".

El importe de las utilidades no reclamadas en el año, en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente. sin que se hagan compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.(art.122 LFT)

F) Forma de distribución de las Utilidades.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

1ª. El 50% se repartirá tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año.

2ª. El otro 50% se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Se entenderá por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, sin considerar las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el art. 84 el tiempo extraordinario.

G) Porcentaje y Base de Participación.

Los trabajadores participarán de un 10% de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios.

Para las Sociedades Mercantiles, las Instituciones de Crédito y cuando las personas físicas, los fideicomisos y los Organismos descentralizados realicen una actividad empresarial, la base de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, será la Utilidad Fiscal determinada de conformidad con la LISR, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas.

6.1.2 Disposiciones Fiscales

A) Personas Físicas.

a) Personas Físicas con actividades empresariales. Régimen General.

Las personas físicas que realicen actividades empresariales en régimen general, tendrán la obligación de determinar en la declaración anual que presenten, el monto que corresponda a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, según lo establece el artículo 112, fracción VIII de la LISR.

La mecánica para la determinación de la base gravable se señala en el artículo 109 de la LISR.

b) Personas Físicas con actividad empresarial. Régimen Simplificado.

Las personas físicas que paguen el impuesto conforme al régimen simplificado, calcularán la "renta gravable" para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, disminuyendo del total de entradas de recursos obtenidos en el ejercicio, las salidas autorizadas por la Ley del ISR., de conformidad con el artículo 119-B de la misma Ley.

c) Personas Físicas con Ingresos por Honorarios, Arrendamiento o por Intereses.

Dentro de la Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en su artículo 6° se establece que las personas físicas que presten servicios personales independientes (ingresos por honorarios) u obtengan ingresos por arrendamiento de bienes o por intereses, que ocupen trabajadores para prestar dichos servicios, para el cuidado de los bienes o para el cobro de créditos o intereses, su base para determinar la participación de utilidades será, el Ingreso Gravable que se determine para efectos del ISR.

Además se señala que dicho monto de participación de los trabajadores en las utilidades, no excederá de un mes de salario, de acuerdo con la fracción III de la LFT.

B) Personas Morales.

a) Personas Morales. Régimen General.

El artículo 58 fracción VII del ISR; señala la obligación para las personas morales, de presentar declaración del ejercicio en la que determinarán la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; considerando como personas morales a las sociedades mercantiles, organismos descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales, instituciones de crédito, y sociedades y asociaciones civiles.

Art. 14 LISR, señala la manera de determinar la "renta gravable", base para el cálculo de la PTU, y que a continuación se señala:

Mecánica Artículo 14 y 109* LISR

Ingresos acumulables del Ejercicio

Menos: (-)

- Ganancia inflacionaria
- Intereses acumulables.

Mas (+)

- Dividendos o utilidades en acciones
- Intereses devengados a favor sin deducción alguna
- Utilidad en cambio.
- La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.

Igual: (=)

RESULTADO

Menos: (-)

- Total de deducciones.

menos:(-)

- Dividendo (art.22 fracción IX derogado)
- Intereses
- Pérdida inflacionaria
- Depreciación actualizada

Mas:(+)

- Depreciación (tradicional)
- Dividendos en acciones reinvertidos.
- Intereses devengados a cargo (nominales)
- Pérdida Cambiaria

Igual : (=)

BASE PARA PTU.

* Para las Personas Físicas con actividad empresarial no se consideran los dividendos para el cálculo de la base de PTU.

b) Personas Morales No Contribuyentes.

Las personas morales que tributen bajo el Título III de la Ley del ISR, también están obligadas a calcular la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la base de participación será: el remanente distribuible del ejercicio, y en todo caso podrá exceder la respectiva participación de cada trabajador del importe de un mes de salario cuando los ingresos de la persona moral provengan del trabajo personal, la percepción de intereses o el arrendamiento de bienes.

Título III- ISR

	Ingresos obtenidos
(-)	Deducciones autorizadas
	<hr/>
(=)	Remanente distribuible
(x)	10 %
	<hr/>
(=)	<u>PTU Repartible</u>

c) Personas Morales En Régimen Simplificado.

Las personas morales que tributen bajo el régimen simplificado, determinarán la "renta gravable" base para la participación de los trabajadores en las utilidades, disminuyendo del total de entradas obtenidas, las salidas autorizadas, de conformidad con el Artículo 67-A de la Ley del ISR.

	Entradas
(-)	Salidas
	<hr/>
(=)	Ingresos Acumulables
(x)	10 %

Utilidad a Repartir.

d) Dividendos.

Respecto a los dividendos percibidos y capitalizados por la sociedad e intereses devengados aun cuando este tipo de ingresos proviene de actos en los cuales los trabajadores no participan, debe incluirse su importe en la determinación de la base del reparto, con base en el art. 14 de la Ley del ISR, fracción I, incisos a y b.

6.1.3 Impuestos y Aportaciones que gravan PTU

A) Cuotas Obreras y Patronales e Impuestos Locales.

IMSS	NO
INFONAVIT	NO
SAR	NO
2% Sobre Nóminas (D.F.) (1)	SI

B) Repercusiones en el ISR de los Patrones.

Hasta 1991, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas constituía en su totalidad un "gasto NO deducible"; es a partir de la reforma que sufrieron los ART. 25 fracción III y ART. 137 fracción X de la Ley del ISR para el año de 1992, que se considera deducible este concepto, si bien NO en su totalidad, si en la medida en que no se paguen remuneraciones a los trabajadores que les representen ingresos exentos de ISR.

ART. 25 fracc. XII y 137 fracc. X, de la Ley del ISR.

"La PTU será deducible en el ejercicio en que se pague, en la parte que resulte de restar a la misma las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó impuesto en los términos de esta Ley.

¹ Consultar Leyes Locales.

Se consideran deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados los ingresos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por esta Ley, o no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Para determinar el valor de los ingresos en servicios a que se refiere esta fracción se considerará aquella parte de la deducción de las inversiones y gastos relacionados con dichos ingresos que no haya sido cubierta por el trabajador.*

Determinación de la PTU Deducible:

Participación de los trabajadores en las utilidades pagadas.	
(-)	Deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó impuesto.
(=)	<i>PTU deducible en el ejercicio del pago.</i>

A fin de que el patrón pueda determinar las deducciones a considerar, deberá identificar los conceptos de ingresos que perciben los trabajadores y que no les resultaron gravados.

c) Impuesto a retener al trabajador por el pago de la PTU.

Los artículos 80 y 80-A de la Ley del ISR establecen el procedimiento a seguir para calcular la retención a efectuar por concepto de impuesto sobre la renta, aplicable sobre la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario. Sin embargo, el artículo 80 también indica la opción que tienen los contribuyentes que hagan pagos por concepto de participación de utilidades, de efectuar la retención del impuesto de conformidad con las reglas que al efecto dicte la SHCP:

El artículo 86 del Reglamento de la Ley del ISR, es el que establece un procedimiento especial para retener el impuesto que corresponda al pago de la participación de las utilidades. Dicho procedimiento es el siguiente:

1. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.

2. A la cantidad que se obtenga conforme al punto anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley.

3. El impuesto que se obtenga conforme al punto anterior, se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere también el punto anterior, calculando éste último sin considerar las remuneraciones por PTU.

4. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones por participación de utilidades, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere el punto siguiente.

5. La tasa a que se refiere el punto anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos del punto 3 entre la cantidad que resulte conforme al punto 1. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

6.2. INDEMNIZACIONES.

Una de las situaciones que puede presentarse con mayor frecuencia en las empresas, es la relativa a la terminación de la relación laboral, la cual puede presentarse por distintas razones que a continuación serán analizadas, generando una serie de derechos y obligaciones tanto laborales como fiscales cuyo conocimiento es fundamental para el Lic. en Contaduría al momento de la toma de decisiones.

6.2.1 Disposiciones Legales.

A) Concepto.

La indemnización es el derecho que tiene el trabajador a ser resarcido monetariamente por el daño o perjuicio que le es causado como consecuencia de un riesgo de trabajo o bien la terminación de la relación de trabajo o contrato laboral a que estuvo sujeto con un patrón, por causas imputables a este último.

B) Causas de la Indemnización.

- a) Terminación de las Relaciones Laborales.
- b) Riesgo de Trabajo.

a) Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Las causas por las que terminan las relaciones laborales pueden ser: despido, retiro, renuncia o por suspensión de la relación de trabajo. El trabajador de conformidad con los artículos 48, 49, 51, 431, 436 y 439 de la LFT tiene derecho a ser indemnizado, de acuerdo a las situaciones que se presenten , quedando incluido en cualquiera de los siguientes preceptos legales:

1) Despido.

El término "despido" no se menciona en la LFT, sino el de rescisión de las relaciones de trabajo, cuando se debe a causas imputables al trabajador. Estas causas se señalan en el artículo 47 de la misma ley, si alguna de éstas fue en la

que incurrió el trabajador, es decir, si el patrón comprueba que el despido fue justificado, no se tiene derecho a indemnización alguna. Sólo tendrá derecho en su caso a la prima de antigüedad, los salarios devengados hasta el día de su despido y a la parte proporcional de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Si se considera que no existe causa que justifique el despido, el trabajador podrá ser reinstalado o bien, indemnizado, con el importe de tres meses de salario.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, pero no del pago de la indemnización en los siguientes casos:

- ◆ Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.
- ◆ Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo, está en contacto directo con el patrón.
- ◆ En los casos de trabajadores de confianza.
- ◆ En el servicio doméstico.
- ◆ En el caso de trabajadores eventuales.

2) Retiro.

Se entiende por retiro la rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador, sin responsabilidad para él, por causas imputables al patrón. Estas causas están señaladas en el artículo 51 de la LFT y mediante ellas se pretende proteger la integridad del trabajador.

Monto de la Indemnización en caso de Despido y de Retiro

Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año:

- Tres meses de salario.

- El importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Si fuese por tiempo determinado mayor de un año:

- Tres meses de salario.
- El importe de seis meses de salario por el primer año.
- 20 días de salario por cada uno de los años siguientes.

Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado:

- Tres meses de salario.
- 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además del pago de salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones. El patrón debe notificar al trabajador que está despedido, en caso de que éste se niegue a recibir la notificación, el patrón debe notificarlo a la Junta, para que ésta a su vez lo notifique al trabajador.

3) Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo o Reajuste de Personal.

La LFT contempla la posibilidad de que la empresa deje de funcionar o reduzca su producción, y por lo tanto también su personal, por causas justificadas que le imposibiliten que continúe trabajando. Las causas de esta terminación están contenidas en el artículo 434 de la misma ley. La Ley también señala ciertas formalidades en su artículo 435 que deben cumplirse en estos casos.

La terminación de las actividades puede ser total, o bien, afectar sólo a algunos trabajadores. En este último caso, se trata de un reajuste de personal,

por tanto deberá tomarse en cuenta el escalafón de los trabajadores para que sean retirados los de menor antigüedad.

Las empresas pueden también reducir su personal en caso de implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo, en este caso se requiere ya sea elaborar un convenio con los trabajadores, o bien, pedir autorización a la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el procedimiento señalado en el artículo 892 y siguientes.

Monto de la Indemnización.

En los casos de terminación colectiva, los trabajadores, salvo en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados, tienen derecho a recibir una indemnización equivalente a tres meses de salario, y desde luego, su prima de antigüedad. Si el patrón reanuda labores o crea una empresa semejante, los trabajadores tienen derecho de preferencia, con respecto a otros que no hayan trabajado para él.

En el caso de reajuste de personal, los trabajadores recibirán el importe de cuatro meses de salario y 20 días por cada año de servicios, independientemente de la antigüedad a que tienen derecho.

4) Terminación de la Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo.

La suspensión se caracteriza porque no se disuelve la relación de trabajo, únicamente se suspende la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario de manera temporal, sus causas, efectos y duración se señalan en los artículos 42 al 45. Debido a que no se termina la relación de trabajo, sino que mas bien subsiste no procede la indemnización en ningún caso, ni se tiene derecho a prima de antigüedad.

Respecto a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, sus causas y requisitos están contenidos en el artículo 427 y 429 de la LFT, pudiendo ésta afectar a todos los trabajadores o solo a parte de ellos. Ante esta situación, la Ley tiene previsto que se debe tomar en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

La duración de esta suspensión no se tiene prevista, sin embargo, el Art. 431 de la LFT señala que el sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses que la Junta verifique que subsisten las causas de suspensión, en caso que resuelva que no subsisten, fijará un término no mayor de 30 días para la reanudación de los trabajos, si no se reanudan, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización que se aplica en caso de rescisión por causa imputable al patrón.

Monto de la Indemnización.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar y autorizar la suspensión, fijará la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, considerando el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de que los trabajadores encuentren nueva ocupación, sin que el monto de indemnización exceda de un mes de salario.

b) Riesgos de Trabajo.

En el punto 2.7 del Capítulo II en que se trató el tema de Riesgos de Trabajo, se estableció la indemnización que correspondía a cada uno de los cuatro efectos que pueden producir los riesgos de trabajo.

C) Salario Base para el Cálculo de las Indemnizaciones.

Las indemnizaciones se calculan con base en el salario integrado de cada trabajador obtenido de acuerdo al artículo 84 de la LFT.

El artículo 89 de la misma Ley señala: " Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84."

En el caso de retribuciones fijas, se considerará el salario que percibe el trabajador al momento de nacer el derecho de su cobro y demás prestaciones fijas que perciba. Cuando se fije por semana o por mes, se dividirá entre 7 o entre 30, según sea el caso para determinar el salario diario.

En el caso de retribuciones de monto variable, se considerará el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

D) Prima de Antigüedad.

La Prima de Antigüedad es un derecho que tiene el trabajador a ser compensado monetariamente por el tiempo transcurrido bajo una relación contractual laboral que llega a su fin, con un determinado patrón, independientemente de las causas que le hayan dado origen, siempre y cuando hayan transcurrido por lo menos 15 años en los casos de separación voluntaria.

La Prima de Antigüedad consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios. (un día por mes). El monto del salario que se tome como base no podrá ser inferior al salario mínimo ni exceder de dos salarios mínimos generales.

Casos:

- ◆ En el caso de separación voluntaria, se pagará siempre y cuando hayan cumplido por lo menos 15 años de servicios.
- ◆ Cuando el trabajador es despedido justificada o injustificadamente o bien, cuando se separa por justificación por una causa imputable al patrón, se pagará, sin importar la antigüedad que tenga.
- ◆ En caso de muerte, cualquiera que haya sido su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la LFT.

Las bases mencionadas en la Ley Federal del Trabajo son los límites mínimos a que tiene derecho un trabajador, pudiendo verse incrementados por conquistas laborales consignadas en los contratos de trabajo.

6.2.2 Disposiciones Fiscales.

6.2.2.1 Indemnizaciones. Ingreso del Trabajador.

A) Las Indemnizaciones, ingreso gravado por el ISR para el Trabajador.

Cuando un trabajador obtenga ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, éstos se encontrarán gravados por el ISR, sujetos a cuantificación anual junto con los otros ingresos, según se establece en el Capítulo I de Sueldos y Salarios, artículo 79.

B) Determinación del ingreso del trabajador por indemnización por los que no se paga ISR.

a) Respecto al monto por el cual el trabajador no pagará ISR al momento de la terminación laboral, el artículo 77-X de la LISR establece: " No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los ingresos :

X. Que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la LSS y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro., en los términos de la LISSSTE, hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o contribución en el caso de las cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de mas de seis meses se considerará como un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de esta Ley.

b) Tratándose de las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, el artículo 77-II de la LISR señala que si se conceden de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos, éste ingreso no se acumulará para efectos del pago del impuesto del trabajador.

C) Determinación del ISR Anual.

El artículo 79 de la LISR presenta las reglas para la determinación del Impuesto Anual por los conceptos de terminación de las relaciones de trabajo, presentando dos casos:

1. Cuando los importes pagados por terminación de la relación laboral, son superiores al último sueldo mensual ordinario del trabajador.
2. Cuando los importes pagados por la terminación de la relación laboral, son inferiores al último sueldo mensual ordinario del trabajador.

1er. Caso:

1. 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 los 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.

2. 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 el punto 2 se calculará dividiendo el impuesto señalado en el #1 entre la cantidad a la cual se aplicó la tarifa del artículo 141, el cociente se multiplicará por 100 y el producto se expresa en por ciento."

2do Caso:

Si los importes pagados por la terminación de la relación laboral son inferiores al último sueldo mensual ordinario, se estará a lo siguiente:

1. Se sumarán los importes de los pagos por la separación a los demás ingresos que conforman la base anual del trabajador.
2. Se calculará el impuesto conforme a la tarifa del artículo 141 de la LISR.

Cabe señalar que al momento de la terminación de la relación laboral, el trabajador no sólo recibirá estos pagos, sino también otros a que tiene derecho por su relación laboral y que ya fueron devengados, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo anual, etc., mismos que no se han pagado al momento de la terminación del contrato y que serán también ingreso gravado para efectos del cálculo del impuesto anual, pero con bases diferentes.

Con esta forma de cálculo del impuesto, se pretende disgregar la base gravable como una alternativa fiscal para obtener un ahorro en el pago de impuestos.

D) Pagos Provisionales a cuenta del ISR Anual de los Trabajadores.

Cuando en una empresa el patrón se encuentre ante la situación de efectuar erogaciones como consecuencia de la terminación de relaciones laborales, tendrá la obligación de retener el ISR a cuenta del Impuesto Anual, al momento de realizar formalmente éstos pagos, y sobre las bases que al efecto establece la LISR y que son las siguientes:

Las personas que hagan pagos por la terminación de las relaciones laborales, efectuarán la retención de la siguiente manera:

1. Obtener una tasa del impuesto dividiendo:

$$\frac{\text{Impuesto del último sueldo mensual ordinario}}{\text{Último sueldo mensual ordinario}} \times 100 \text{ íí } \underline{\quad}\%$$

2. Aplicar el porcentaje obtenido en el punto anterior a los ingresos obtenidos por la terminación de las relaciones laborales.

(=) Impuesto sobre la Indemnización y otros pagos análogos.

Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicando la tarifa del artículo 80.

Como se mencionó anteriormente para efectos del cálculo del impuesto anual, sólo quedan gravados los ingresos por éstos conceptos que excedan de 90 veces el Salario Mínimo General por cada año de servicios, el monto que no es considerado como exento para el cálculo de la retención, pues como se observa, la redacción del 6° párrafo del artículo 80, indica la obligación de hacer la retención del impuesto, tomando como base el Ingreso Total de lo pagado por la terminación de la relación laboral sin separar lo gravado de lo exento, por lo que se retendrá en exceso al trabajador, afectando económicamente al trabajador que ya de por sí se ha visto afectado al quedar sin trabajo.

6.2.2 Indemnizaciones. Dedución Autorizada para el Patrón.

Las erogaciones efectuadas por el patrón por concepto de la terminación de una relación laboral, constituyen una deducción autorizada para efectos del artículo del ISR de las empresas.

En el punto _ se comentaron algunos de los requisitos que señala la LISR para que un gasto sea deducible, de los cuáles cabe destacar para el concepto de indemnización los siguientes:

1. Que los pagos por concepto de la terminación de las relaciones laborales, sean un gasto estrictamente indispensable debiendo cumplir lo siguiente:
 - a) Que el trabajador al que se le hará el pago realmente esté sujeto a una relación laboral, ya sea mediante un contrato individual o contrato colectivo.
 - b) Que el pago a realizarse provenga como consecuencia de la terminación de la relación laboral por alguna de las

causas precisas por la propia Ley Federal del Trabajo o por el contrato colectivo vigente a un momento dado.

c) Que los montos pagados también correspondan a las bases establecidas por la Ley Federal del Trabajo o por lo consignado en los contratos colectivos o como consecuencia de transacciones en juicios laborales.

2. Que todo pago realizado por la terminación de una relación laboral deberá constar en un documento formal por escrito donde queden debidamente consignadas las causas y bases que existieron y se tomaron para realizar la liquidación. Documento que debe ir firmado de conformidad por el propio trabajador y por el patrón o sus representantes legales.

En caso de juicios laborales, dicha documentación deberá estar notificada ante las Juntas Federales o locales de conciliación y arbitraje e incluso provenir de laudos o sentencias dictadas por esas Autoridades.

3. Que estas erogaciones estén debidamente registradas de acuerdo a los sistemas y procedimientos que al efecto mantenga el patrón, cumpliendo estrictamente con lo señalado en el CFF y RCFF.

4. Que el patrón retenga el ISR por estos conceptos y los entere ante las Autoridades Fiscales por cuenta del trabajador. Elaborar su cálculo anual o bien proporcionar la información necesaria para que el propio trabajador la realice.

5. Que los requisitos se reúnan a más tardar el día que se tenga que presentar la Declaración Anual del Ejercicio Fiscal que corresponda.

6.3 PREVISION SOCIAL.

A través de toda la historia se han presentado muy distintas formas de protección social que han surgido y evolucionado en los diferentes modos de organización económico-social hasta llegar a una etapa legislativa desarrollada paralelamente al capitalismo y a una madurez sindical y política de la clase obrera que da lugar a la Previsión Social.

6.3.1 Concepto.

La Previsión Social es un derecho de los trabajadores que se encuentran sujetos a una relación laboral y la seguridad social es también un derecho que se funda en el principio de la universalidad de la protección.

La Seguridad Social pretende garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para elevar en forma general los niveles de vida de la población.

La Previsión Social son todos los beneficios de carácter social otorgados en forma adicional a la seguridad social que por ley les corresponde, a todos los trabajadores sin distinción, para elevar su nivel de vida y el de su comunidad.

La Previsión Social por lo tanto debe adaptarse y proporcionarse de acuerdo tanto a la capacidad económica de la Organización como a las necesidades de los trabajadores y ubicarse en cada lugar y cada tiempo debiendo:

- Elevar la dignidad humana del trabajador.
- Proporcionarse en forma justa y equitativa.
- Ofrecer oportunidades de superación y perfeccionamiento para la realización de un trabajo productivo.
- No ser un gasto gravoso para el patrón.

6.3.2 Disposiciones Legales.

Las normas del Trabajo y de la Previsión Social están contenidas en la Constitución Mexicana en su Artículo 123, en sus apartados A y B, donde se establece el derecho que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil, sentando las bases sobre las que se expedirán las leyes sobre el trabajo respectivas.

La Ley Federal del Trabajo se creó para garantizar al trabajador una vida digna, otorgándole mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, jornadas humanas, descansos, vacaciones, aguinaldo, el derecho a la vivienda, al reparto de utilidades y otros derechos ya anteriormente analizados.

La Ley del Seguro Social en sí busca otorgar la Seguridad Social a los trabajadores a través de prestaciones cuya finalidad es fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

La Ley del INFONAVIT tiene por objeto proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a través de créditos baratos y suficientes.

Como puede observarse, las prestaciones que se vinculan a los sistemas de Previsión Social, están reglamentados legalmente desde la Constitución, leyes laborales, leyes específicas de Seguridad Social y leyes fiscales.

6.3.3 Disposiciones Fiscales.

La Suprema Corte de Justicia define los gastos de Previsión Social a cargo de una empresa como " aquellos que se traducen en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tiendan a elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral." ⁽²⁾

² Tercer Tribunal Colegiado en materia administrativa del Primer Circuito.

De acuerdo a lo anterior, lo que una empresa desea al otorgar este tipo de prestaciones, es elevar el nivel de vida de los trabajadores, sin que estos ingresos o prestaciones se acumulen a la base gravable de los trabajadores y a su vez puedan ser un gasto deducible para el patrón.

A) Previsión Social. Gasto Deducible para efectos del ISR del Patrón.

El artículo 24-XII de la LISR vigente señala como gastos de Previsión Social deducibles los siguientes:

" Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga. Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores."

En el Reglamento de la LISR se complementa el anterior artículo con las siguientes disposiciones:

El artículo 19 establece los siguientes requisitos:

- I Que las prestaciones se otorguen en forma general.
- II Que se otorguen sobre bases iguales.(señala excepciones)
- III Que tratándose de planes de seguros de vida solo se asegure a los trabajadores.

El artículo 20 marca los límites de Deducibilidad:

- I. Para los salarios superiores, el límite será el gasto total que correspondería de haberse otorgado a todos los trabajadores los beneficios aplicables a los salarios menores.
- II. Límite a los beneficios otorgados a los empleados de confianza.

III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

IV. Los planes constarán por escrito.

El artículo 21 establece los requisitos de deducción que deben reunir las pensiones o jubilaciones.

El artículo 22 señala los plazos y requisitos a que deben ajustarse las aportaciones a los fondos de ahorro constituidos en las empresas:

I. Límite del 13% sobre el sueldo, sin que exceda 10 SMG.

II. Que el retiro de las aportaciones sea al término de la relación de trabajo o una vez por año.

III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos para los trabajadores.

El artículo 23 señala requisitos adicionales de la previsión social tales como que se efectúen en territorio Nacional (con excepciones) y a quienes debe beneficiar.

El artículo 24 establece reglas relativas a las primas de seguros de técnicos o dirigentes.

B) Previsión Social. Ingreso de los Trabajadores para efectos del ISR.

La LISR en su artículo 77 determina ingresos por los que no se paga el impuesto provenientes de las erogaciones de Previsión Social hechas por las empresas, entre otras:

Respecto a la fracción VI, la exención se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción VI, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Artículo 77 Penúltimo Párrafo.

**Mecánica del Plan de Prestaciones.
(En Salarios Mínimos)**

CASOS	A	B	C	D	E	F
Sueldo	3	3	4	5	10	1
Otras prestaciones	2	1	1	1.5	5	2
Prestac.77-VI	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>5</u>
Suma	6	7	9	10.5	20	8
7 SMG	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>7</u>
Parte exenta	1	3	2	1	1	4
Parte Gravada	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>1</u>

Retención del ISR.

El artículo 80 de la LISR en su penúltimo párrafo establece que tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos por Previsión Social, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en el mes excedan del salario mínimo general del área geográfica 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.

Esto es: Contribuyentes con ingresos superiores a 7 SMG al mes + Previsión Social = Retención S/Previsión Social siempre y cuando exceda de 1 SMG en el mes.

El artículo 80 del Reglamento de la LISR marca ciertas reglas para determinar la Previsión Social Exenta con lo siguiente:

- I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtengan por Previsión Social, en el mismo período, se considerarán ingresos de Previsión Social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:
 - a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
 - b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- II. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y obtenga además

ingresos por Previsión Social, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

6.4 Sustitución Patronal.

La transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el que adquiere asume todos los derechos y obligaciones que ya existían en ellos, así como los presentes y futuros, dan lugar a una nueva figura en la Ley Laboral denominada Sustitución Patronal.

6.4.1 Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, la Ley establece en su Artículo 41:

"La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores."

La sustitución patronal no afecta la relación de trabajo, ya que ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo, además de que ésta sólo podrá disolverse por voluntad del trabajador, excepcionalmente por el patrón o por causas ajenas a ambos que imposibiliten la continuidad de la misma.

Con este artículo se trata de evitar posibles abusos patronales que podrían llegar a romper el principio de estabilidad en el trabajo y colocaría al patrón por encima de la Ley.

Si no se diera aviso de la sustitución patronal al sindicato o a los trabajadores, el patrón sustituido seguiría siendo el responsable solidario con el

patrón sustituto, por no cumplir con éste requisito de ley y no existir base para el cómputo de los seis meses.

Señala José Dávalos que si la empresa se adquiere mediante remate judicial, el nuevo propietario debe considerarse como patrón sustituto y responsable de las obligaciones laborales anteriores a la fecha de la sustitución, puesto que en el pasivo de la empresa debe considerarse incluido el adeudo que exista con los trabajadores.

6.4.2 Ley del seguro Social.

Conforme la LFT las obligaciones para con el IMSS siguen vigentes con el patron sustituido

6.4.3 Ley del Infonavit.

El artículo 29 de la Ley del INFONAVIT señala las obligaciones que tienen los patrones, lo cual ya ha sido mencionado con anterioridad; respecto a la sustitución patronal se podría entender que con base a lo que establece la LFT, las obligaciones para con el Instituto siguen vigentes con el patrón sustituido y el sustituto por un término de seis meses en que serán solidariamente responsables de las mismas.

De acuerdo a un Boletín Informativo emitido por la Dirección Sectorial Empresarial del INFONAVIT, " las empresas se encuentran obligadas a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el INFONAVIT. La empresa debe solicitar al Instituto su propia inscripción, así como la asignación del número de expediente en la Forma HISR-143 Régimen Empresarial, la cual debe utilizar también para bajas y cambios en la misma.

6.4.4 Disposiciones Fiscales.

Respecto a las disposiciones fiscales que se presentan en el caso de Sustitución Patronal se presentan dos figuras jurídicas:

A) Fusión de Sociedades

B) Escisión de Sociedades.

A) Fusión de Sociedades

La Fusión de Sociedades está reglamentada por la Ley General de Sociedades Mercantiles, en su Capítulo IX, artículos 222 al 228, donde se establece que cada una de las sociedades a fusionarse deberá realizar una Asamblea Extraordinaria de Accionistas para definir los acuerdos de fusión y el Balance General de Fusión.

La Fusión es la unión de dos ó más compañías para formar una nueva sociedad o entregarle sus recursos y obligaciones a otra ya existente. De acuerdo con lo anterior, si las sociedades fusionadas forman una nueva, se le llamará Fusión pura. En el caso de que las sociedades fusionadas opten que una de ellas absorba a las demás, será una fusión impura.

En los casos de fusión el ejercicio terminará en forma anticipada en la fecha que se fusione. En el caso de fusión, la sociedad que subsista o se constituya presentará las declaraciones del ejercicio de las que desaparezcan, asumiendo todas las obligaciones en relación con los trabajadores de todas las empresas fusionadas sin que esto afecte a éstos últimos.

B) Escisión de Sociedades.

Este concepto se define en el artículo 15-A del CFF: "Se entiende por escisión de sociedades la transmisión de la totalidad o parte de los activos, pasivos y capital de una sociedad residente en el país a la cual se le denominará escidente, a otra u otras sociedades residentes en el país que se crean expresamente para ello, denominadas escindidas. La escisión a que se refiere este artículo podrá realizarse en los siguientes términos:

- a) Cuando la escidente transmite una parte de su activo pasivo y capital a una ó varias escindidas sin que se extinga; o
- b) Cuando la escidente transmite la totalidad de su activo, pasivo y capital a dos o más escindidas, extinguiéndose la primera.

La escisión está reglamentada en la ley general de sociedades mercantiles en los artículos 228 bis que se modificó en 1992.

Tomando en consideración que la escisión es la transmisión parcial o total de derechos y obligaciones de una persona moral a otra u otras, para efectos de las obligaciones con los trabajadores, quedará regulada como una sustitución patronal asumiendo todas las obligaciones que se tenga hacia con los trabajadores la empresa o empresas que surjan con motivo de la escisión.

CAPITULO VII.

ACTIVIDAD DEL CONTADOR PUBLICO COMO DICTAMINADOR DE LAS OBLIGACIONES QUE DERIVAN DEL PAGO DE UNA NOMINA.

7.1 LA AUDITORIA Y EL DICTAMEN DE ESTADOS FINANCIEROS.

La auditoría de Estados Financieros nació ante la necesidad de las empresas de presentar una información financiera crediticia, para que fuese utilizada por los usuarios de la misma con la confianza que le imprime la opinión de un experto en información financiera que además es independiente de la misma empresa.

De esta forma, un contador Público realiza la auditoría de Estados Financieros para expresar una opinión profesional independiente respecto a si dichos estados presentan la situación financiera, los resultados de las operaciones, las variaciones en el capital contable y los cambios en la situación financiera de una empresa, de acuerdo con los principios de contabilidad, aplicados sobre bases consistentes.

La realización de la auditoría se lleva a cabo mediante una metodología que incluye los conceptos de evaluación general de la empresa y de los riesgos de auditoría, la planeación, ejecución y supervisión del trabajo, hasta llegar a la conclusión con la emisión del dictamen.

El contador público que realice la auditoría deberá mantener una actitud mental libre que le permita evaluar objetivamente los resultados de su trabajo para emitir su dictamen. Por ello, la auditoría de Estados Financieros es una actividad privativa de la Contaduría Pública y ningún otro profesionista está capacitado ni autorizado para dictaminar los estados financieros de una empresa o entidad.

La Contaduría Pública está comprometida con la sociedad a la que sirve, tanto con el sector privado como sujeto directo de las auditorías y usuario principal

de su dictamen, como con el sector público en donde destacan por su importancia la AGAFF respecto a los dictámenes fiscales y la Secretaría de la Contraloría General de la Federación (SECOGEF) en su carácter de entidad fiscalizadora del sector paraestatal y en algunos casos de entidades del sector central.

Ante esta responsabilidad, los cuerpos colegiados que agrupan a la profesión se han preocupado por establecer reglas de actuación profesional de los contadores públicos, que actúan como auditores externos, que garanticen ese alto nivel de calidad de sus servicios, cabe destacar de la anterior:

- ◆ El Código de Ética Profesional del IMCP.
- ◆ Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.
- ◆ Las Normas y Procedimientos de Auditoría.

Así como la responsabilidad del auditor externo de asistir a cursos, conferencias, seminarios y demás actividades que acrediten su actualización profesional continua.

Por lo anterior se concluye que no se requiere la intervención de las autoridades para reglamentar adicionalmente la auditoría de los estados financieros, sino que, mas bien, se requiere obtener su apoyo para lograr, en el mas amplio sentido, la credibilidad en el trabajo de los auditores independientes y de sus dictámenes y que se cumpla lo señalado en el artículo 52 del CFF.

Dictamen del Auditor.

El Dictamen del Auditor es el documento formal que suscribe el contador público conforme a las normas de su profesión, relativo a la naturaleza, alcance y resultados del examen realizado sobre los estados financieros de la entidad que se trate. La importancia del dictamen en la práctica profesional es fundamental, ya que usualmente es lo único que el público conoce de su trabajo.

Para ello, el auditor externo es responsable de realizar todas las investigaciones y procedimientos de auditoría que las circunstancias requieran, siguiendo la metodología establecida en las normas de auditoría, a fin de que pueda formarse un juicio sobre la razonabilidad de los estados financieros y estar en condiciones de expresar su opinión según corresponda, es decir, una opinión

sin limitaciones u objeciones, que se denomina "dictamen limpio" o bien expresando las limitantes u observaciones que tenga, las que se denominan "salvedades" e inclusive llegando a la opinión negativa o a la abstención de opinión.

Es usual que el auditor externo entregue a su cliente, como resultado adicional de la auditoría de estados financieros, la carta de recomendaciones y en ocasiones los denominados "informes largos" en los que el auditor describe, analiza e interpreta las cifras contenidas en los estados financieros.

Existen además casos en los que como resultado de su trabajo se solicitan al auditor informes de carácter específico como son por ejemplo: el dictamen sobre el control interno, la confirmación de información específica como el cálculo de renta o regalías basadas en las ventas; el cumplimiento de condiciones específicas establecidas en contratos de préstamos, etc.

Dentro de esta categoría de Informes se incluye el Dictamen Fiscal, en el que el auditor externo expresa diversas aseveraciones relativas al cumplimiento de las obligaciones fiscales federales del contribuyente, y que a continuación se analizará.

7.2 EL DICTAMEN FISCAL.

7.2.1 Disposiciones Legales.

Mediante Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial el día 21 de abril de 1959, se creó la Dirección de Auditoría Fiscal Federal como órgano fiscalizador de los impuestos federales y se estableció el Dictamen de Estados Financieros para efectos Fiscales (Dictamen Fiscal) como instrumento de fiscalización indirecto.

El dictamen Fiscal trajo consigo ciertas ventajas para las partes involucradas tales como:

- ◆ Para el fisco: un medio indirecto de fiscalización, que beneficia la recaudación y que orienta y concientiza a los contribuyentes en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

- ◆ Para los Contadores Públicos: un punto de oportunidad profesional de gran importancia, lo que a raíz de la creación del dictamen fiscal, se reflejó inmediatamente en el crecimiento de las membresías de las instituciones profesionales de contadores públicos.
- ◆ Para el contribuyente: es un medio de seguridad fiscal que le produce tranquilidad y confianza, y una manifestación objetiva de su disposición de cumplir adecuadamente con sus obligaciones tributarias.

7.2.2 El Dictamen Fiscal como extensión de la Auditoría de Estados Financieros.

El Dictamen Fiscal fue concebido desde un principio como una extensión o derivación de la auditoría de estados financieros, lo que implica:

- ◆ Que para emitir un dictamen fiscal es necesario practicar una auditoría de los estados financieros del contribuyente, conforme a las normas de auditoría generalmente aceptadas.
- ◆ Que la auditoría practicada sirva de base para emitir el informe sobre la situación fiscal del contribuyente y para verificar la razonabilidad de la información que el propio contribuyente debe presentar conjuntamente con el dictamen fiscal.

7.2.3 Evolución del Marco Legal del Dictamen Fiscal.

El marco jurídico del Dictamen Fiscal ha tenido una gran evolución, observándose lo siguiente:

- ◆ El propósito de la autoridad de reglamentar, cada vez con mayor detalle, el desarrollo y enfoque del trabajo profesional del contador público que emite dictámenes fiscales.

- ◆ El requerimiento creciente de información adicional que la autoridad considera necesaria para sus funciones de fiscalización y/o para verificar la corrección de la misma información que se está aportando.
- ◆ El otorgamiento de facultades a la autoridad para sancionar a los contadores públicos que, a su juicio, no cumplan con los requisitos establecidos en la misma, en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

7.2.4 Régimen Obligatorio del Dictamen Fiscal.

El 1° de enero de 1991 entraron en vigor las disposiciones del artículo 32-A del CFF que establecen la obligatoriedad de dictaminar fiscalmente sus estados financieros a las personas físicas con actividades empresariales y a las personas morales que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en dicho artículo que son:

- ◆ Ingresos acumulables en el Ejercicio inmediato anterior superiores a cinco mil ochocientos cincuenta millones de pesos (cifra actualizable anualmente), o
- ◆ Que el valor de su activo determinado en los términos de la Ley del Impuesto al Activo sea superior a once mil setecientos millones de pesos (cifra actualizable anualmente), o
- ◆ Que por lo menos trescientos de sus trabajadores les hayan prestado servicios en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior.

Se estableció esta misma obligación a los contribuyentes autorizados para recibir donativos deducibles en los términos del Impuesto sobre la Renta (excepto las instituciones de asistencia o beneficencia autorizadas); para los contribuyentes que se fusionen o se escindan, y para los organismos descentralizados, empresas de participación estatal y los fideicomisos estatales.

Esta disposición entró en vigor en forma retroactiva a partir de los Estados Financieros de 1990, ante la preocupación de un sector importante de la profesión, por el hecho de que la obligatoriedad produjera un crecimiento en la demanda de este servicio que no pudiera ser atendido por la profesión con los niveles de calidad deseables, pero principalmente, por la creciente reglamentación de esta actividad por parte de la autoridad y su falta de credibilidad hacia el dictamen fiscal.

El 29 de junio de 1992 se publicaron las Reglas Generales de Integración y Presentación en disco magnético flexible, de la información de los dictámenes de estados financieros para efectos fiscales emitidos por los contadores públicos registrados, a partir de los ejercicios terminados el 31 de diciembre de 1991.

Este hecho fue consecuencia de la obligatoriedad del dictamen fiscal, para responder a una necesidad real de las autoridades fiscales, de revisar y manejar la información inherente a un volumen estimado de mas de 60,000 dictámenes fiscales.

La nueva forma de presentación constituyó un reto que la profesión tuvo que afrontar en un lapso muy breve, pues seis meses después de publicadas las disposiciones de 1992, se inició la presentación de los primeros dictámenes en disco magnético flexible.

Lo anterior dio lugar a una oportunidad importante en la práctica profesional del contador público y es un reconocimiento de las autoridades fiscales a la eficacia del dictamen fiscal como auxiliar importante en las funciones de fiscalización y recaudación a nivel federal.

7.2.5 Información que se proporciona a través de los Anexos.

La información que las autoridades requieren para que se les proporcione en el dictamen fiscal, se ha incrementado considerablemente orientándola hacia tareas de comprobación de todas las bases para la determinación de los impuestos a cargo del contribuyente o en su carácter de retenedor, abarcando aspectos como:

1. Las conciliaciones de los ingresos según los estados financieros, con los ingresos declarados para efectos del ISR e IVA y en su caso impuestos especiales.
2. Las conciliaciones de los sueldos y salarios registrados en gastos contra las bases del impuesto retenido sobre productos del trabajo, 5% del INFONAVIT, cuotas al IMSS y SAR.
3. Conciliaciones de los honorarios, arrendamientos e intereses registrados en gastos con aquellas partidas que generan impuestos retenidos a personas físicas y extranjeros.
4. Detalle de operaciones de comercio exterior (importaciones y exportaciones) en las que se requiere describir los datos relativos al país de origen, agente aduanal, etc.
5. Detalle de las cuentas de utilidad fiscal neta.
6. Detalle del origen y aplicación de pérdidas fiscales amortizables, etc.

Lo anterior denota que las tareas inherentes al dictamen fiscal se han acrecentado en forma sustancial, en vez de tener un enfoque de simplificación que ha sido el espíritu de la reforma fiscal.

El requerimiento de la información mencionada, es una obligación que existe únicamente para los contribuyentes que presentan dictámenes fiscales, lo cual resulta discriminatorio, por lo que se considera que debería generalizarse a los demás contribuyentes, de acuerdo a su tamaño, tratando de simplificar el tamaño de la información.

Dentro de esta información mencionada, se incluye la referente a las cuotas y/o aportaciones pagadas al IMSS, al INFONAVIT y al SAR, cuya fiscalización no corresponde a la AGAFF, por lo que se considera impropio requerirla como parte del dictamen fiscal. Sería mejor si esta información se presentase directamente por los contribuyentes como anexos de sus declaraciones fiscales, a fin de segregarla claramente del dictamen fiscal e informe sobre la revisión de la situación fiscal de los contribuyentes.

7.2.6 Obligación Patronal.

Los contribuyentes tienen la responsabilidad de preparar y presentar su información financiera y fiscal, de la misma forma que son responsables de las operaciones que realizan, de sus sistemas de registro e información y del cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

7.2.7 Credibilidad del Dictamen Fiscal.

El Dictamen Fiscal surgió como una estrategia de fiscalización indirecta, mediante la cual el fisco federal deposita su confianza en la capacidad, experiencia y ética profesionales de la Contaduría Pública. Por ello, la eficacia de esta estrategia implica necesariamente el atributo de credibilidad hacia el trabajo desempeñado por el contador público que emite dictámenes fiscales.

Si no existe credibilidad evidente, no tiene razón de existir el dictamen fiscal, ni siquiera como un acto voluntario de los contribuyentes.

7.2.8 Emisión del Dictamen Fiscal por un Contador Público.

El Dictamen Fiscal lo emiten los Contadores Públicos con base en lo dispuesto en el artículo 52 del CFF, en los artículos 44 al 58 de su reglamento y en las disposiciones contenidas en las reglas generales emitidas por la SHCP.

De acuerdo con los lineamientos emitidos por las autoridades fiscales, la información del Dictamen Fiscal se presenta de la siguiente manera:

En documentos:

1. La carta de presentación.
2. El dictamen del Contador Público en relación a los estados financieros del contribuyente.
3. El informe del Contador Público relacionado con la revisión de la situación fiscal.

4. La relación de archivos que se incluyen en disco.

En disco magnético flexible (en cinco archivos):

1. La información general sobre el contribuyente y el Contador Público que dictamina.
2. Los estados financieros básicos, que incluyen las notas correspondientes.
3. La relación de gastos por subcuentas.
4. La relación de prestaciones fiscales, información sobre pagos de impuestos, conciliaciones y otros.
5. La conciliación del resultado contable y el fiscal para efectos del ISR, información en relación a empresas que consolidan, rubros reexpresados y otros.

Las disposiciones anteriores son obligatorias a partir de los dictámenes sobre estados financieros terminados el 31 de diciembre de 1991.

7.3 Dictamen para efectos del Seguro Social.

Ante la necesidad del IMSS de tener una mayor presencia fiscalizadora entre los patrones sin que esto elevara sus costos administrativos, se adicionó el 20 de julio de 1993 a la Ley del Seguro Social, el artículo 19-A que en su primer párrafo establece:

" Los patrones de trescientos trabajadores o más, que en los términos del Código Fiscal de la Federación estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero-patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del referido Código Fiscal."

Ya anteriormente se había implementado una acción promocional al invitar a los patrones a dictaminarse en materia de seguro social, con lo cual obtuvo una mayor recaudación y un ahorro de sus recursos institucionales al no tener que enviar auditores a cada empresa.

Ahora está obligando a las empresas que cuenten con mas de trescientos trabajadores a entregar información acerca de su situación fiscal y los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero-patronales lo que conlleva a la simplificación y agilización de su acción fiscalizadora, pues con la entrega de esta documentación, la autoridad, sin tener que visitar cada empresa podrá confirmar la forma y términos en que los patrones están cumpliendo con las obligaciones que establece la LSS, en especial, la "forma y conceptos que se están considerando fuera del salario base de cotización."

Otro beneficio en favor del Instituto que conlleva esta adición, consiste en que podrá implementar una acción de visitas de auditoría especialmente dirigidas, a aquellas empresas que al momento de revisar la documentación se les encuentren irregularidades en los mecanismos o conceptos que integran el salario base de cotización, sin la necesidad de enviar auditores a cada empresa.

El segundo párrafo del artículo 19-A se refiere a los patrones con menos de 300 trabajadores, los que podrán seguir optando por el mecanismo de formular un dictamen en materia de seguro social emitido por un auditor externo

debidamente autorizado, con los beneficios que establece el artículo Tercero Transitorio y que son los siguientes:

1. Si se auditan durante el año de 1994, no serán sujetos de visita domiciliaria durante el año dictaminado, ni por los tres inmediatos anteriores.
2. Si se auditan durante el año de 1995, no serán sujetos de visita domiciliaria durante el año dictaminado, ni por los dos inmediatos anteriores.
3. Si se auditan durante el año de 1996, no serán sujetos de visita domiciliaria durante el año dictaminado, ni por el inmediato anterior.
4. En el año de 1997, el Instituto estará facultado a revisar los cinco años anteriores, incluyendo el dictaminado.

Los sujetos a que se refiere esta disposición podrán pagar, sin que medie autorización, las diferencias determinadas en el dictamen, hasta en doce mensualidades, previa garantía del interés fiscal, debiendo actualizarse el saldo insoluto y cubrir los recargos causados e intereses por el plazo concedido, en los términos y condiciones señalados en el Código Fiscal de la Federación.

Los beneficios que otorga esta disposición, no son aplicables por lo que respecta al Seguro del Retiro.

Lo anterior podría verse acompañado de una serie de estímulos que otorgue el Instituto a los patrones, con el fin de establecer una política de recuperación mas concertada, como ya anteriormente lo hacía el Instituto.

7.3.1 Elaboración del Dictamen para efectos del IMSS.

Respecto a las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, el 28 de octubre de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo que aprueba el nuevo Instructivo para la dictaminación de las mismas, en el se establece lo siguiente:

A) Registro de Contadores Públicos.

El Contador Público que decida inscribirse en el registro del IMSS, debe solicitarlo en las formas autorizadas por el Instituto y anexar constancia del último año, expedida por la SHCP, para acreditar su vigencia en el registro que otorgan las autoridades fiscales a las personas de nacionalidad mexicana, que tengan título de Contador Público registrado en la SEP y que sean miembros de un colegio de contadores reconocido por la misma Secretaría.

Además deberá presentar un aviso con los siguientes datos:

- ◆ Denominación o razón social de la persona moral a la que presta sus servicios.
- ◆ Domicilio Fiscal, registro federal de contribuyentes y registro patronal de la persona moral antes mencionada.
- ◆ Número de registro asignado por la DGAFI al despacho contable en que presten sus servicios.
- ◆ Nombre de los Contadores Públicos autorizados para dictaminar que presten sus servicios a la misma persona moral.

El Contador Público comprobará ante la delegación o subdelegación correspondiente, dentro de los tres primeros meses de cada año, que es socio activo de un colegio o asociación profesional; en su caso, dicha certificación podrá requerirla el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Se requiere que el Contador Público presente constancia de cumplimiento de la norma de educación continua o constancia de actualización académica expedida por dicho colegio o asociación.

B) Avisos.

El aviso que deberá presentar el patrón dentro de los cuatro meses siguientes a la terminación de su período fiscal, para dictaminarse contendrá los siguientes datos:

- ◆ Número de registro o registros patronales sujetos a dictamen a diez posiciones.
- ◆ Número del registro federal de contribuyentes, en doce o trece posiciones según se trate de personas morales o físicas.

Si el Contador Público se encuentra prestando sus servicios al IMSS o a otro organismo fiscal competente para determinar contribuciones, no podrá dictaminar sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados.

C) Formato del Dictamen.

El Contador Público debe rendir un dictamen específico e independiente a cualquier otro tipo de dictamen dentro del término de seis meses, contados a partir de la fecha de presentación del aviso. Previa solicitud del patrón el Instituto podrá conceder una prórroga de 60 días calendario para la entrega del dictamen, si existen causas fortuitas o de fuerza mayor debidamente comprobadas que impidan el cumplimiento dentro del plazo antes señalado.

El Contador Público es responsable en la elaboración del dictamen, de la aplicación de las normas de auditoría generalmente aceptadas y de los procedimientos de auditoría que considere necesarios en las circunstancias, con el objeto de obtener evidencia suficiente y competente para sustentar su opinión respecto del cumplimiento de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, en lo relativo al registro de patrones y trabajadores y en su caso, de la afiliación de los propios trabajadores y las modificaciones de salario y bajas, así como la base para liquidar el pago de cuotas obrero-patronales.

Las normas se considerarán cumplidas en la forma siguiente:

- ◆ Las relativas a la capacidad, independencia e imparcialidad profesionales del Contador Público, cuando se encuentre vigente y no tenga impedimento.
- ◆ Las relativas al trabajo profesional cuando:

- ◆ La planeación del trabajo y la supervisión de sus auxiliares le permite allegarse de los elementos de juicio suficientes para fundar su dictamen.
- ◆ El estudio y evaluación del sistema de control interno del patrón le permita determinar el alcance y naturaleza de los procedimientos de auditoría aplicables.
- ◆ Los elementos probatorios e información presentada en los estados financieros del patrón y en las notas relativas, sean suficientes y adecuados para su razonable interpretación.
- ◆ En caso de expedición al inciso b) anterior, el Contador Público debe mencionar claramente en qué consisten y su efecto cuantificado sobre los estados financieros, emitiendo en consecuencia un dictamen con salvedades o un dictamen negativo, según sea el caso.
- ◆ El informe que adjunta al dictamen que se haga de un patrón deberá contener: Centros de trabajo, indicando para cada uno de ellos: domicilio, fecha de iniciación de actividades, registro patronal, actividades, registro federal de contribuyentes, clase, grado de riesgo y prima.

Los anexos preparados por el Contador Público que deberán adjuntarse al dictamen consistirán en:

1. Cuadro analítico de cuotas al Seguro Social pagadas por omisiones determinadas en la revisión, con lo siguiente:
 - ◆ Año, bimestre o período de pago.
 - ◆ Días del bimestre.
 - ◆ Cuotas al seguro de enfermedades y maternidad.

- ◆ Cuotas al seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- ◆ Cuotas al seguro de riesgo de trabajo.
- ◆ Cuotas al seguro de guarderías para hijos de aseguradas.
- ◆ Cuotas al seguro de retiro, (anexo 1)
- ◆ Total de cuotas.

A este documento deberán adjuntarse fotocopias de las cédulas de cuotas obrero-patronales, elaboradas y pagadas con motivo de la revisión practicada.

2. Cuadro analítico de las cuotas de seguro de retiro pagadas por omisiones determinadas en la revisión con lo siguiente:
 - ◆ Año y bimestre.
 - ◆ Días del bimestre.
 - ◆ Cuota patronal.
 - ◆ Aportación adicional realizada por conducto del patrón.
 - ◆ Total.
3. Conciliación de percepciones del personal, contra registros contables y lo declarado para efectos del ISR, a cargo de la persona moral o física en su caso.
4. Reporte sobre las actividades y clasificación de la empresa dictaminada.

Los anexos señalados en las fracciones anteriores deben presentarse ennumerados en forma progresiva, en el mismo orden en que se han mencionado.

D) Resoluciones.

1. Los hechos afirmados en los dictámenes que formulan los Contadores Públicos se presumirán ciertos, salvo prueba en contrario; y el Instituto, en todo tiempo, podrá ejercer sus facultades de vigencia o comprobación y emitir la resolución correspondiente, en caso de determinar diferencia con motivo de la revisión del dictamen.

2. Las opiniones, interpretaciones o determinaciones contenidas en los dictámenes no obligan al Instituto.

3. Las liquidaciones por omisiones derivadas de la revisión del Contador Público deberán pagarse antes de la entrega del dictamen, o en su caso informar las omisiones a la fecha de entrega del dictamen al Instituto. Asimismo, y previo al pago o al informe de omisiones, requisitar los avisos afiliatorios correspondientes.

4. Cuando el IMSS detecte irregularidades en el dictamen, podrá por conducto de la jefatura de servicios de afiliación, amonestar, suspender o cancelar el registro otorgado al Contador Público de acuerdo con las siguientes normas:

- ◆ Le amonestará.
- ◆ No cumpla con lo establecido en el punto 5 del capítulo 1 en cuyo caso la autoridad procederá a amonestarlo por cada año de omisión de la educación continua que transcurra sin que cumpla dicha obligación.
- ◆ Le cancelará el registro.
- ◆ Hubiere reincidencia en la violación a las disposiciones que rigen la formulación del dictamen y demás información para efectos fiscales. Se entiende que hay reincidencia cuando el Contador Público acumule tres suspensiones.

5. El Instituto ejercerá las facultades a que se refiere el punto anterior, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- ◆ **Determinada la irregularidad, ésta se hará del conocimiento del contador Público, para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, manifieste lo que a su derecho convenga y presente las pruebas pertinentes en su descargo, que acompañará a su escrito.**
- ◆ **Agotada la fase anterior, con vista en los elementos que obren en el expediente, se reunirán los representantes del IMSS, con los representantes del Colegio Profesional de Contadores Públicos al que pertenezca el Contador Público, a efecto de determinar lo precedente en cuanto a la causa de la suspensión o cancelación de su registro, dando aviso por escrito a la Federación de Colegios Profesionales, a la que esté adherido, de la resolución emitida.**

CONCLUSIONES.

Se ha observado en forma permanente la evolución que han tenido en México las diversas leyes pre y posconstitucionales en materia de Derecho Laboral, en su aspiración de equilibrio y de justicia social, inclinando su protección hacia aquellos que en forma subordinada entregan su fuerza de trabajo.

El momento actual exige de una legislación laboral que sea realmente piedra angular en el desarrollo económico del país, que deje a un lado paternalismos y atienda a las necesidades de crecimiento económico que se requieren, tomando en cuenta las condiciones reales de la industria mexicana al mismo tiempo que atienda las necesidades del trabajador de obtener mejores ingresos para elevar su nivel de vida. Una forma de conseguir la productividad por tantos deseada sería la conciliación de los intereses de trabajadores y patrones en beneficio de todos, dando a cada quien lo que se tiene que dar y recibiendo lo que se debe recibir. Es en este entorno donde el Contador Público debe convertirse en consultor experto de aquellas empresas que buscan elevar la productividad y que se traducirán en mayores beneficios tanto personales para el trabajador, de mayor rentabilidad para las empresas y de crecimiento económico para el país.

La legislación mexicana no solo establece derechos, sino que marca diversas obligaciones siendo la principal y de la cual derivan muchas otras, la de contribuir a los gastos públicos. Ante ello, el Contador Público, en su carácter de profesional que atiende necesidades sociales, proporciona a quien lo solicita la información financiera idónea tanto para la toma de decisiones como para cumplir con estas obligaciones fiscales.

En esta actividad, el Contador Público ha encontrado un gran campo de actuación que tiende a aportar mas y mejores formas de trabajo orientadas hacia el mejoramiento de los sistemas económico-administrativos del país, dentro de ésto cabe mencionar lo siguiente:

Se requiere conocer lo que establecen tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento para elaborar un adecuado plan de prestaciones para los trabajadores, que represente un ingreso no acumulable para éstos últimos que le permitan elevar sus niveles de vida y que para la empresa puedan considerarse como gastos propios y necesarios para la realización de sus actividades, que se traducirán en un mayor rendimiento del

trabajo y significarán una mayor y mejor producción, y al mismo tiempo sean deducciones autorizadas que disminuyan su base gravable. Esto no significa querer evadir impuestos, sino aprovechar las oportunidades que existen para elevar en forma directa las condiciones económicas de cada caso en particular.

También el Contador Público es el profesional que tiene los conocimientos idóneos para determinar la proporción de subsidio que cada empresa debe aplicar a sus trabajadores. En ésta determinación, la autoridad considera una serie de erogaciones efectuadas por la prestación de servicios personales subordinados, dentro de las cuales menciona algunas que en forma personal considero no deberían incluirse, tal es el caso de:

- ◆ Indemnizaciones; ya que éstas no se incluyen dentro del concepto de salario (art.84 LFT), ni constituyen un pago efectuado al trabajador por el trabajo desempeñado, sino que como se analizó en el Capítulo VI lo que busca es resarcir al trabajador por los servicios prestados.
- ◆ Primas de antigüedad; ya que no constituyen una contraprestación por el trabajo realizado, sino que es autónoma, pues se paga sólo a los trabajadores que se separan de su empleo y por otras situaciones que la Ley Federal del Trabajo prevé y que al considerarlas para el cálculo de la proporción del subsidio afectará a los trabajadores que continúen laborando para el empleador.
- ◆ La PTU, ya que no es salario, sino un derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de su empleador y su distribución es con bases especiales ya analizadas, que se entregan a cada trabajador en forma diversa, por lo que no debería incluirse en el cálculo de la proporción.
- ◆ Los Premios por puntualidad y asistencia; son prestaciones que se otorgan al trabajador como estímulo a las cualidades y no en atención al trabajo desempeñado.

- ◆ Las cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT representan una obligación a cargo del patrón y no constituyen una prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- ◆ Los impuestos sobre nóminas son contribuciones patronales que no se deben considerar para la determinación del subsidio.

El incluir estos conceptos y muchos otros similares en la determinación de la proporción del subsidio originará que ésta se reduzca para los trabajadores de la empresa y no cumpla con el objetivo para el cual fue creado de beneficiar a los trabajadores que cuentan con menores ingresos mediante una reducción de su impuesto a cargo.

Respecto a la nueva forma de acreditamiento al salario, el Contador Público debe estar atento a la obtención de la información adecuada, oportuna y confiable que se requiere al respecto para poder cumplir con el objetivo para el cual se creó el Crédito al Salario buscando el beneficio del trabajador sin que se vea afectado el patrimonio de la empresa.

Ante las reformas a la Ley del Seguro Social, se requiere también de información oportuna, así como de la identificación correcta de aquellos conceptos integrantes y no integrantes del salario base de cotización, ello coadyuvará a reducir la confusión que pudiera existir entre las autoridades y las empresas.

La integración del tiempo extraordinario al salario base de cotización es de relevancia en los momentos de recesión económica por los que atraviesa el país, ya que las empresas prefieren el pago de horas extras a la contratación de nuevos trabajadores, con mayor riesgo para la salud de los prestadores de este tiempo extraordinario y con una mayor presión al monto de los salarios de los trabajadores que aún se mantienen en sus empleos.

Una relación laboral no solo implica el pago de salarios a cambio de la prestación de un trabajo personal subordinado, sino que existen situaciones especiales que requieren de los conocimientos tanto contables como fiscales del Contador Público, así como de la información adecuada y oportuna para la correcta determinación de estos conceptos, tal es el caso de la PTU e Indemnizaciones.

Tomando en consideración que la escisión es la transmisión parcial o total de derechos y obligaciones de una persona moral a otra u otras, para efectos del reparto de utilidades quedará regulada como una sustitución patronal asumiendo todas las obligaciones que se tenga hacia con los trabajadores la empresa o empresas que surjan con motivo de la escisión.

Los contadores públicos tienen la responsabilidad de practicar auditorías conforme a las normas de auditoría emitidas por el IMCP, y con base en el trabajo realizado, emitir un dictamen sobre los estados financieros y un informe sobre la revisión de la situación fiscal del contribuyente en los términos previstos en el RCFF. Por ello, el Dictamen Fiscal constituye un instrumento muy valioso para el Fisco Federal, que apoya la fiscalización de los contribuyentes más importantes del país, lo cual tiene reflejo significativo en la recaudación fiscal federal. Asimismo, para la Contaduría Pública mexicana, el dictamen fiscal representa una actividad importante dentro de su práctica profesional.

También las Autoridades del IMSS están considerando el dictamen del Contador Público Independiente como un elemento más de fiscalización evitando con ello la realización de gastos innecesarios al efectuar por sí mismos las visitas domiciliarias a contribuyentes que ya fueron revisados por auditores externos. Ante ello, la Contaduría atenta a los cambios deberá afrontar esta nueva tarea con la capacidad y experiencia suficientes y ante todo la continua actualización por las reformas que se están presentando en el entorno económico laboral que afectan su situación profesional.

BIBLIOGRAFIA

1. GUERRERO EUQUERIO; Manual de Relaciones Laborales de la Empresa; Editorial Porrúa; México, 1980.
2. GERMIDIS DEMITRIO A; El Trabajo y las Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción; Editorial Porrúa; México, 1980.
3. MULLER DE LA LOMA ENRIQUE; Dirección de Relaciones Laborales; Editorial Trillas; México, 1986.
4. MEZA LAVANIEGOS JOSE LUIS; Estudio Jurídico y Fiscal de los pagos derivados de la terminación de las Relaciones Laborales; Editorial Porrúa; México 1985.
5. CENAPRO; Diagnóstico del Sistema de Relaciones Laborales; México 1990.
6. LEDESMA VILLAR LUIS CARLOS; Previsión Social; Editorial ISEF; México, 1986.
7. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO; Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo; Editorial PAC; México, 1985.
8. BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL; Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Trillas; México, 1979.
9. TENA SUCK RAFAEL; Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Trillas; México 1991.
10. CAVAZOS FLORES BALTAZAR; 35 Lecciones de Derecho Laboral; Editorial Trillas; México, 1983.
11. ADOLFO HILLY, NIGEL HARRIS; Relaciones Económicas México-- EUA en el Contexto Mundial; Facultad de Economía ; México 1994.
12. DEL BUEN LOZANO NESTOR; Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, México, 1989.

13. DE LA CUEVA MARIO; El Nuevo Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, México 1982.
14. TRUEBA URBINA ALBERTO; Nuevo Derecho del Trabajo I.; Editorial Porrúa, México 1987.
15. DAVALOS JOSE; Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, México 1992.
16. SOTO ALVAREZ ENTE; Prontuario del Derecho del Trabajo; Editorial Limusa; México, 1985.
17. GUERRERO EUQUERIO; Manual de Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, México 1984.
18. RUIZ BRICEÑÑA ALBERTO; Derecho Individual de Trabajo; Colección de Textos Jurídicos Universitarios; México, 1985.
19. CALVO LANGARICA CESAR; Estudio Contable de los Impuestos. , Editorial PAC; México 1990.
20. LECHUGA SANTILLAN EFRAIN; Estudio Práctico del ISR de Sueldos y Salarios. México 1986.
21. CALVO LANGARICA CESAR; Guía para el Dictámen Fiscal; Editorial PAC, México, 1990.
22. LEY DE HACIENDA DEL DDF Editorial Porrúa, México, 1992.
23. LEY DE HACIENDA DE JALISCO; Secretaría de Finanzas del Estado de Jalisco, 1990.
24. LEY DE HACIENDA MUNICIPAL DEL ESTADO DE MEXICO; México, 1991.
25. LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE NUEVO LEON; México, 1993.
26. LEY DEL ISSSTE Y SU ESTATUTO; Editorial PAC; México 1993.
27. LEY DEL SEGURO SOCIAL; Berbera Editores y Asociados; México, 1993.

28. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ediciones Delma; México 1991.
29. DISPOSICIONES CONEXAS LEY DEL INFONAVIT, Ediciones Delma; México 1991
30. PRONTUARIO TRIBUTARIO, Editorial TAX; México 1993.