



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN



33
2g

"APLICACION CONTABLE DE LOS IMPUESTOS REFERENTE
A SUELDOS Y SALARIOS".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
ALEJANDRO JAVIER CHAVEZ GUERRA
MARITZA VALENCIA BAZAN

ASESOR: L.C. PEDRO CHECA CHAVEZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1996

TESIS CON
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.

TESIS

COMPLETA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA 14
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

D. N. A. D.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodriguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 20 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

"Aplicación contable de los impuestos referente a sueldos y salarios".

que presenta el pasante: Alejandro Javier Chávez Guerra
con número de cuentas: 8329025-7 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Méx., a 4 de mayo de 1996

PRESIDENTE	C.P. José Luis Covarrubias Guerrero
VOCAL	L.C. Juan Cortés Gutiérrez
SECRETARIO	L.C. Pedro Checa Chávez
PRIMER SUPLENTE	L.C. Ma. Esther Monroy Baldi
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Miguel Rojas Vázquez



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLÁN
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

" Aplicación contable de los impuestos referente a sueldos y salarios."

que presenta la pasante: Maritza Valencia Bazán
con número de cuenta: 8412486-5 para obtener el TÍTULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU" 4 Mayo 6
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a de de 199

PRESIDENTE	<u>C.P. José Luis Covarrubias Guerrero</u>	
VOCAL	<u>L.C. Juan Cortés Gutiérrez</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Pedro Checa Chávez</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Ma. Esther Monroy Baldi</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Miguel Rojas Vázquez</u>	

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

Nuestro reconocimiento y admiración, como precursora de innumerables generaciones de profesionistas.

A la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.

Por darme un espacio en sus instalaciones y darme la oportunidad de superarme, siendo aquí el lugar donde adquirí conocimientos invaluable para formarme como profesionista.

A LOS PROFESORES.

Por su invaluable contribución en mi formación profesional, con respeto y agradecimiento a mi Director de Tesis el L.C. Pedro Checa Chávez; por transmitirme los conocimientos y motivarme a ser cada día un mejor profesional.

AL JURADO.

C.P. José Luis Covarrubias Guerrero.
L.C. Juan Cortés Gutiérrez.
L.C. María Esther Monroy Baldi.
L.C. Miguel Rojas Vázquez.

A DIOS.

Gracias a Dios por darme la vida, por guiarme y así cumplir en especial ésta etapa de mi vida.

A MIS PADRES.

Guadalupe Guerra viuda de Chávez.
Manuel Chávez Benítez (Q.E.P.D.).

Por el apoyo incondicional que me brindaron para obtener una preparación profesional. A ti Padre que me enseñaste a luchar por lo que se quiere. A una gran Mujer que me motiva y apoya cada día de mi vida.

A MONY.

Por su amor y comprensión, que me enseñó a vivir la vida con alegría. Gracias por su amor.

A MIS HERMANOS.

Manuel, Gerardo, Lupita, Carlos, Arturo y Lety.
Gracias por su cariño.

A mis compañeros y amigos, a Maritza, por compartir momentos tan importantes en mi carrera.
Gracias por su amistad.

Alejandro.

Infinitas Gracias a.....

A DIOS:

En quien encuentro la paz y la fe de
todos mis días, por que sin él no sería
nada.

A LA UNIVERSIDAD:

Por haberme recibido y formado en tu
seno, por haberme brindado la
oportunidad de ocupar un espacio
donde pude aprender de mis
profesores. Gracias por tener el orgullo
de decir que soy universitaria.

A LA F E S - C.:

A mi Facultad donde pase muchos días,
donde crecí como mujer y como
profesionista; a mi segunda casa.

A MIS PROFESORES Y SINODALES:

Profesionales que me dedicaron su
tiempo y que con generosidad
compartieron conmigo sus
conocimientos y experiencias; todos
contribuyeron y serán parte importante
de mi futuro.

A MIS PADRES.

Por haber sido tan pacientes y bondadosos conmigo, nunca les he dicho cuanto los amo; gracias por su maravilloso ejemplo, a ustedes toda mi admiración.

A MIS HERMANOS:

Martha, Fernando y Juan, por ser tan buenos cómplices y amigos; por que siempre seremos uno sólo.

A MIS SOBRINOS:

Omar y Diego, por que con su inocencia y sus ocurrencias han hecho más agradable mi vida.

A CARLOS:

Por que mi vida está completa contigo, siempre te amaré.

A MI COMPAÑERO ALEX:

Porque sé que siempre encontraré a un amigo en ti, gracias por tu ayuda.

Maritza.

HIPÓTESIS.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO 1.....	9
1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	9
1.1 ANTECEDENTES GENERALES.....	9
1.2 ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	13
1.3 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	22
CAPITULO 2.....	27
2. GENERALIDADES.....	27
2.1 EL SALARIO.....	27
2.2 CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS.....	38
2.3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LOS SUELDOS Y SALARIOS.....	46
2.4 CLASIFICACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS.....	50
2.5 PRINCIPIOS GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS.....	54
2.6 FACTORES DE SUELDOS Y SALARIOS.....	57
2.7 COMENTARIOS SOBRE LOS EFECTOS EN MATERIA LABORAL A CONSECUENCIA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.....	58
CAPITULO 3.....	63
3. ASPECTOS BÁSICOS LEGALES.....	63
3.1 ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	63

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

3.1.1 PRINCIPIOS GENERALES.....	65
3.1.2 RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	68
3.1.2.1 Elementos esenciales y de validez del contrato individual de trabajo.....	68
3.1.2.2 Duración de las relaciones de trabajo.....	69
3.1.2.3 Terminación de las relaciones de trabajo.....	69
3.1.3 CONDICIONES DE TRABAJO.....	70
3.1.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.....	75
3.1.4.1 Obligaciones de los patrones.....	75
3.1.4.2 Obligaciones de los Trabajadores.....	77
3.1.4.3 Derechos de los Trabajadores.....	78
3.1.5 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	81
3.1.5.1 Las prestaciones individuales y colectivas de los trabajadores.....	82
3.1.6 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	83
3.2 ASPECTOS BÁSICOS DEL I.S.R.....	85
3.2.1 INGRESOS SUJETOS AL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	85
3.2.2 INGRESOS QUE NO PAGAN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	86
3.2.3 RETENCIONES DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	89
3.2.4 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES PARA EL CALCULO DEL IMPUESTO EN FUNCIÓN DE TRABAJO REALIZADO O AL NUMERO DE DIAS LABORADOS.....	92
3.2.5 CRÉDITO FISCAL AL SALARIO.....	95
3.2.5.1 Carácter del I.S.R. que se devuelve.....	96
3.2.6 OTROS INGRESOS QUE SE ASIMILAN A SALARIOS.....	98
3.3 ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	99
3.3.1 SUJETOS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO.....	101
3.3.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.....	102

3.3.3 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	104
3.3.4 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.....	104
3.3.4.1 Aumento del salario base cuando se otorga habitación y alimentos.....	108
3.3.4.2 Determinación del grupo y forma de cotización.....	108
3.3.4.3 Ajuste a la cotización bimestral por ausencias del trabajador.....	109
3.3.4.4 Resumen de integración para salario base de cotización.....	111
3.3.5 CUOTAS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.....	113
3.3.5.1 Pago de cuota obrero patronal en caso de trabajadores con salario mínimo.....	113
3.3.5.2 Retención de cuotas obreras a los trabajadores.....	113
3.3.5.3 Época de pagos de cuotas y enteros provisionales.....	114
3.3.5.4 Recargos por pagos extemporáneos y prórroga.....	115
3.3.6 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.....	116
3.3.6.1 Cuotas del Seguro de riesgo de Trabajo.....	118
3.3.6.2 Catálogo de actividades (Artículo 13 del Reglamento).....	119
3.3.6.3 Determinación del grado de riesgo y de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo. (Art. 79 L.I.M.S.S.).....	119
3.3.6.4 Concepto de índice de siniestralidad. (Art. 8 del Reglamento).....	120
3.3.6.5 Concepto de índice de frecuencia. (Art. 28 del Reglamento).....	120
3.3.6.6 Concepto de índice de gravedad. (Art. 29 del Reglamento).....	121
3.3.6.7 Grado de riesgo al darse de alta o cambiar de clase de riesgo. (Art. 79 L.I.M.S.S.).....	121
3.3.6.8 Vigencia del grado de riesgo inicial. (Art. 24 fracción IV del Reglamento).....	121
3.3.6.9 La autodeterminación anual del grado de riesgo. (Art. 24 del Reglamento).....	122
3.3.7 SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.....	124
3.3.7.1 Prestaciones en especie en el seguro de enfermedades y maternidad.....	126
3.3.7.2 Requisitos para tener derecho al subsidio por maternidad la asegurada.....	128

3.3.8 SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.....	128
3.3.8.1 Seguro de invalidez.....	129
3.3.8.2 Seguro de vejez.....	131
3.3.8.3 Seguro de cesantía en edad avanzada.....	131
3.3.8.4 Seguro por muerte.....	133
3.3.8.4.1 Pensión de Viudez.....	134
3.3.8.4.2 Pensión de Orfandad.....	136
3.3.8.4.3 Pensión de ascendencia.....	136
3.3.8.5 Seguro de Guarderías para hijos de aseguradas.....	137
3.3.8.6 Modificaciones a la Ley del Seguro Social (A partir del 01-Y-97).....	139
3.3.9 SEGURO DE RETIRO (S.A.R.).....	148
3.3.9.1 Obligaciones de los patrones.....	148
3.3.9.2 Obligación de las Instituciones bancarias.....	150
3.3.9.3 Entrega de fondos de las cuentas del S.A.R.....	150
3.3.9.4 Errores en el entero de cuotas y aportaciones.....	153
3.3.9.5 Errores en que incurran los bancos en sus transacciones con el Banco de México.....	154
3.4 ASPECTOS BÁSICOS DEL INFONAVIT.....	154
3.4.1 EL INFONAVIT COMO ORGANISMO FISCAL AUTÓNOMO.....	158
3.4.2 APORTACIONES DEL INFONAVIT.....	160
3.4.2.1 Entero de las aportaciones.....	160
3.4.2.2 Base y Tasa de las aportaciones.....	160
3.4.2.3 Deslino de las Aportaciones.....	162
3.5 ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY DE HACIENDA DEL D.D.F. (2% SOBRE NOMINA).....	163
3.6 RESUMEN DE PERCEPCIONES POR CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS.....	165

CAPITULO 4	169
4. ASPECTO FISCAL	169
4.1 SUJETOS Y OBJETO DEL IMPUESTO.....	169
4.2 REQUISITOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS.	170
4.2.1 Personas Morales.....	170
4.2.2 Personas Físicas.....	171
4.3 INGRESOS.....	172
4.3.1 Gravables.....	173
4.3.1.1 Horas extra.....	174
4.3.1.2 Ingresos asimilables a sueldos.....	176
4.3.1.3 A quien se atribuye el ingreso en crédito y cuando se declara el mismo.....	177
4.3.1.4 Intereses sobre préstamos a empleados.....	177
4.3.1.4.1 Automóviles asignados a funcionarios públicos.....	178
4.3.2 EXENTOS.....	179
4.3.3 OTROS INGRESOS EXENTOS.....	183
4.4 OBLIGACIONES.....	184
4.4.1 DE LOS TRABAJADORES.....	184
4.4.2 DE LOS PATRONES.....	184
4.5 RETENCIONES Y SUBSIDIOS DEL I.S.R. COMO PAGO PROVISIONAL.....	187
4.5.1 RETENCIONES DE I.S.R. ART. 80.....	187
4.5.2 P.T.U. Y PRIMAS.....	188
4.5.2.1 Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	188
4.5.2.2 Prima Vacacional.....	190
4.5.2.3 Prima Dominical.....	190

4.5.3 FINIQUITO	191
4.5.4 PREVISIÓN SOCIAL	192
4.5.4.1 Fondos y cajas de ahorro	192
4.5.5 SUBSIDIO ACREDITABLE (ART. 80-A Y 141-A)	195
4.5.6 CRÉDITO AL SALARIO (ART. 80-B Y 141-B)	198
4.5.6.1 Características del Crédito al Salario	199
4.5.6.2 Características del Crédito General	200
4.5.6.3 Requisitos para poder entregar los excesos del Crédito al Salario	200
4.5.7 DECLARACIÓN ANUAL	201
4.5.7.1 Declaración anual del trabajador	201
4.5.7.2 Declaración anual del patrón	202
4.5.7.2.1 Cálculo del impuesto anual	203
4.5.7.2.2 Tratamiento de las diferencias a cargo o a favor	205
4.5.7.2.3 Determinación del subsidio acreditable cuando se trabajó para dos o más empleadores	206
CAPITULO 5	208
5. ASPECTO CONTABLE	208
5.1 PRINCIPALES CUENTAS Y SU REGISTRO CONTABLE	208
5.1.1 ASIENTOS CONTABLES POR EL REGISTRO DE LAS NOMINAS	218
5.2 ESTADOS FINANCIEROS	222
5.2.1 CLASIFICACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	222
5.2.2 FINALIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	223
5.2.3 OBJETIVO DEL ANÁLISIS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	225
5.3 LOS PRESUPUESTOS	226

CAPITULO 6	228
6. CASO PRACTICO.....	228
Planteamiento.....	228
Desarrollo.....	234
Cálculo del Impuesto.....	239
Cálculo del finiquito.....	239
Cálculo de la proporción del subsidio.....	240
Cálculo del P.T.U.....	241
Cálculo de: (Gratificación, Prima Vacacional, Prima Dominical, y P.T.U.).....	242
Cálculo de Horas Extras y Descansos trabajados.....	243
Formatos.....	244
Inscripción de las empresas en el seguro de riesgo de trabajo.....	244
Registro empresarial INFONAVIT.....	248
Aviso de inscripción del trabajador ante el I.M.S.S.....	250
Operaciones realizadas durante el mes de noviembre.....	251
Papel de trabajo.....	251
Registro contable.....	252
Cálculo de I.S.P.T.....	255
Cálculo de la aportación patronal I.M.S.S.....	257
Integración del salario base de cotización.....	258

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

Cálculo de la retención I.M.S.S.....	259
Lista de raya.....	260
Recibo de nómina.....	262
Formatos.....	263
Aviso de modificación de salario I.M.S.S.....	261
Aviso de baja I.M.S.S.....	265
Entero provisional I.M.S.S.....	266
Operaciones realizadas durante el mes de diciembre.....	267
Papel de trabajo.....	267
Registro contable.....	268
Cálculo de I.S.P.T.....	271
Cálculo de la aportación patronal I.M.S.S.....	273
Integración del salario base de cotización.....	274
Cálculo de la retención I.M.S.S.....	275
Lista de raya.....	276
Cálculo de la liquidación de cuotas obrero-patronal.....	277
Declaración liquidación de cuotas obrero-patronal.....	280
Formulario para aportaciones del Sistema de Ahorro para el Retiro.....	281
Determinación del ingreso anual.....	284
Tarifa del impuesto trimestral.....	286
Comentarios al caso práctico.....	287

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

Conclusión..... 288

Bibliografía..... 291

HIPÓTESIS

Es necesario un orden administrativo y contable de los sueldos y salarios en las empresas; para que los patrones y trabajadores puedan tener un control que les permita conocer de una manera ágil y oportuna las percepciones y deducciones por cada uno de los empleados.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fue elaborado al tomar conciencia de la desorientación de los contribuyentes referente al rubro de sueldos y salarios, sentimos la necesidad de mostrar aquellas disposiciones fiscales, y otras de carácter laboral, sobre los aspectos más relevantes y comunes aplicables a quienes tienen una relación laboral. Se tomó en consideración que el Sistema Tributario Mexicano es complejo e inestable en sus disposiciones actuales, tanto en el renglón de sueldos y salarios como en otros aspectos. Hemos tratado de describir en un lenguaje común tales disposiciones. Con el propósito de que los conceptos sean aún más claros los complementamos con ejemplos para ilustrar el tema y facilitar de esta forma al consultor interesado su comprensión.

Sabemos de antemano que los tecnicismos utilizados por legisladores no son fácilmente traducibles, también entendemos que las disposiciones fiscales que estudiamos aquí, son de carácter general y no se emiten para ningún caso concreto, de ahí que su aplicación debe ser análoga a la situación fiscal de cada contribuyente y profundice su análisis de ser necesario en cada caso.

Es importante mencionar que los contribuyentes por sueldos y salarios son los menos preparados, técnicamente, en la determinación de sus contribuciones y generalmente desconocen sus obligaciones y derechos derivados de su relación laboral en

la cual intervienen a su vez otras leyes, como la del Seguro Social, Ley Federal del Trabajo e INFONAVIT.

Cuando hablamos de sueldos y salarios es fácil pensar que un licenciado en Contaduría es el profesional que cuenta con los conocimientos necesarios para llevar a cabo el cálculo de los impuestos correspondientes a este rubro. Sin embargo, no siempre desempeñamos de forma cotidiana esta tarea (aun cuando la responsabilidad profesional nos obliga a mantener una actualización constante para poder servir eficientemente a quienes dependen de nuestros servicios), debido a que el campo de acción de nuestra profesión no sólo se reduce a la elaboración de registros contables sino a la toma de decisiones basadas en la información que reflejan los estados financieros que podrán beneficiar determinada empresa.

Es por eso que no siempre la persona encargada de llevar a cabo la elaboración de una nómina es necesariamente un licenciado en Contaduría; y colocándonos en ese caso elaboramos un material que pueda servir de consulta a todas aquellas personas que puedan tener una relación con el tema.

CAPITULO 1

1. 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1 ANTECEDENTES GENERALES.

En las Leyes de las Indias se encuentran gérmenes sobre la jornada de trabajo, y en las ordenanzas de minería se facultaba a la justicia a visitar las minas, para verificar que éstas se encontraban debidamente fortalecidas en sus pilares, a efecto de evitar, de esta manera los derrumbes. En la época de la Colonia las organizaciones en México reflejaban una gran identificación con las organizaciones europeas, y las Leyes de Indias contenían diversas disposiciones que regulaban, de alguna manera, las jornadas de trabajo, el salario y su pago en efectivo, así como diversas prohibiciones que tendían a proteger a los trabajadores; una de ellas era la prohibición de las llamadas tiendas de raya.

Durante el siglo XIX cobró auge el individualismo. El crecimiento de los grandes capitales dio lugar en el campo de la economía a una corriente llamada Liberalismo Económico, que sostenía fundamentalmente a la no intervención del estado en las relaciones entre trabajadores y patrones. El auge de este liberalismo económico dio como resultado un régimen de injusticia pues los poseedores de los medios de producción, con el ánimo de obtener mayores utilidades, imponían a los trabajadores condiciones de

trabajo cada vez más arbitrarias. El trabajador estaba desarmado a las fuerzas de los grandes capitales, en perjuicio del propio trabajador, se laboraban jornadas inhumanas y extenuantes, por un raquítico salario, sin derecho a prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte.

Debe mencionarse con especial atención el bando del 22 de Abril de 1729 de Revillagigedo, que ya contiene normas sobre el trabajo realizado por mujeres, compatible con su sexo, y el de Agosto de 1793, relativo a disposiciones sobre baños, temascales y lavanderías, que contienen referencias similares. La mujer y el niño, en perjuicio de la propia familia y de la clase trabajadora en general, entraron a desempeñar labores en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin protección alguna.

En el México independiente, el 19 de Septiembre de 1881 se elaboró un proyecto de reglamento de talleres, industrias, depósitos y demás establecimientos peligrosos, insalubres e incómodos sobre riesgos de trabajo.

En Europa aparece el derecho del trabajo, precisamente como resultado de esa situación de sentimientos al trabajador, su pretexto de liberalismo económico, fue en beneficio de los dueños de los medios de producción, la liberación que se pregona con esta tesis era en el sentido de que la empresa creciera, dejando a un lado la condición humana del trabajador, de ahí que la primera conquista del derecho del trabajador esta en

el principio que " Es deber del Estado intervenir en las relaciones entre obreros y patronos. proteger a los trabajadores con leyes que garanticen un mínimo bienestar económico y espiritual ".

Como recuerda José Mancisidor " Desde 1870 el artesano había iniciado su proletarización, y las primeras inquietudes de solidaridad proletaria se acogieron al mutualismo. Pero tan pronto como los trabajadores se dieron cuenta de su ineficacia, acudieron al cooperativismo, que tanto en Italia, como en Francia, en Inglaterra y Alemania, había obtenido " un resultado altamente satisfactorio, tanto para los patronos, como para los obreros, sobre todo, para estos últimos, que de simples jornaleros e industriales, pasan a ser socios de sus maestros o patronos.

El 1 de Julio de 1906, el partido liberal que dirigía Ricardo Flores Magon publicó un manifiesto, verdadero programa en favor de una legislación de trabajo en el que señalaron claramente los derechos de que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas, esta obra del partido liberal, de las luchas de los trabajadores de Cananea y Río Blanco, y después de todo el pueblo de la revolución, habrían de propiciar la creación de las primeras leyes de trabajo.

El 8 de Agosto de 1914, se decreto en Aguascalientes la jornada de las 9 horas diarias, el descanso dominical y la prohibición de disminuir los salarios, posteriormente se reglamentaron algunos aspectos de las relaciones obrero - patronales, como jornada de trabajo, salario mínimo y trabajo de los menores, en San Luis Potosí, Tabasco y Jalisco.

El 19 de Octubre de 1914, el general Cándido Aguilar expidió la Ley Federal del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgo profesionales, y un año después apareció en esa misma entidad la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán se formula una Ley del Trabajo, que reconocía algunos de los principales derechos de los trabajadores.

En el Congreso Constituyente de 1916-1917 se presentaron fuertes discusiones respecto a la conveniencia o inconveniencia de elevar a rango constitucional los derechos de la clase trabajadora, argumentando por un lado incluir la reglamentación Laboral en la Constitución Política, estaba en contra de toda técnica jurídica y legislativa, según los doctrinarios Internacionales; por otro lado estaban los constituyentes que luchaban por elevar al rango Constitucional estos derechos y dentro de estos estaban Héctor Victoria, obrero y el yucateco Heriberto Jara, Froylan C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez.

La Constitución de 1917 transformó a la huelga, de ilícito penal, a derecho legal. El cambio fue radical porque se declaró en forma expresa, en la Carta Política del país, que las leyes reconocían las huelgas como un derecho de los obreros.

1.2 DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Señalar los antecedentes históricos sobre el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos lleva necesariamente a hacer las consideraciones de tipo universal que en el contienen. A este efecto es conveniente hacer notar que la historia de la humanidad ha sido la constante lucha del hombre por liberarse de la opresión de los que lo someten, para lograr el respeto a la dignidad humana, esta lucha ha dado como resultado una reglamentación cada vez mas favorable al trabajador en lo que se refiere a la prestación de servicios y esto constituye el Derecho Laboral.

En México, en el siglo pasado no existía el Derecho del Trabajo . En la Constitución de 1857 se establecieron amplias libertades para el hombre en lo individual pues fue una Constitución liberal, con un sentido estrictamente individualista porque se creía que el libre juego de las fuerzas económicas debe excluir al poder público de toda intervención a este importante campo de la actividad humana, sin embargo, en el propio Congreso Constituyente de 1856-1857 se elevaron voces en defensa del trabajador como las de Ignacio Vallarta e Ignacio Ramirez " El Nigromante "; este último manifestó conceptos tan avanzados para aquella época como el siguiente: " El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital de trabajo, esta operación exigida imperiosamente por la

justicia, asegurar al jornalero no solamente el salario que conviene a la subsistencia, sino derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y bienes raíces; pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital de trabajo, la soberanía del pueblo mientras priven a cada jornalero de todo su futuro de trabajo".

Las cuestiones del Trabajo no fueron ajenas al Constituyente de 1857 estuvo a punto, nos dice Mario de la Cueva, de nacer una regulación Jurídico - Constitucional del problema obrero, cuando al discutirse la libertad del trabajo como garantía Individual, se instó con vehemencia por varios diputados del Partido Liberal en la necesidad de legislar y proteger al trabajo humano. No pudo, en este primer intento, y son razones de época, formarse el Derecho Constitucional Mexicano del Trabajo; pero es evidente que la tónica presentada en el Constituyente inclinó un poco las conciencias hacia la aplicación humana de las disposiciones del Derecho Civil que rigieron las incipientes relaciones de trabajo.

La primera etapa de la Jurisdicción Laboral Mexicana, entre 1857 y 1910 no se distingue del punto inicial ocurrido en la generalidad de los países Europeos y Americanos. En 1910 el país se sacude con un profundo movimiento social que habría de transformar la estructura política y económica del Estado. Es después de 1910 y antes de 1917 cuando

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

en los Estados de Jalisco, Veracruz, Yucatán se realizan por primera vez, normas de Ley sobre la jurisdicción laboral.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra las garantías sociales de la clase trabajadora; constituye un compromiso que adquiere el Estado, de expedir leyes a través de las cuales se protejan los derechos de los trabajadores asalariados dedicados a actividades productoras de bienes y servicios.

A partir de su texto original, en la Constitución de 1917, el Artículo 123 ha sufrido treinta y un modificaciones. Un examen de sus reformas y adiciones evidencia una mayor protección de los menores, la edad mínima para trabajar, conforme a la versión original, era de doce años, en tanto que en la actual es de catorce; anteriormente a las mujeres de cualquier edad se les prohibía el trabajo extraordinario, y en la reforma de 1974 se les otorga tal derecho. En el texto original la obligación de los patrones era proporcionar en forma de renta, viviendas a los trabajadores, en tanto que actualmente están obligados a efectuar aportaciones al INFONAVIT para tener la posibilidad de obtenerlas en propiedad.

Anteriormente la versión original no contenía la obligación para los patrones de capacitar a sus trabajadores, la disposición vigente los obliga conforme a sistemas, métodos y procedimientos establecidos por la ley.

Otra modificación notable, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Diciembre de 1978, que establece como garantía social el derecho de toda persona a

tener un trabajo digno y socialmente útil, y compromete para tal efecto a la nación mexicana a promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

El esquema tradicional, cuya referencia es el trabajador asalariado, ha sido trascendido para considerar dentro del concepto de trabajador, no sólo a quien perciba un sueldo dentro de una relación laboral, sino a todo el que vive del esfuerzo de sus brazos y del espíritu creador de su mente.

La existencia de algunos principios fundamentales que son sustento de las garantías sociales de la clase trabajadora, entre los cuales encontramos: La protección de la vida y salud del trabajador y su familia, la seguridad de contar con una jubilación o pensión por incapacidad, el equilibrio de los factores de la producción mediante la equitativa distribución de la riqueza que generan, y la garantía de un trabajo digno y socialmente útil para todo habitante del país; han sido la guía para la transformación del Artículo 123 Constitucional.

Todo lo anterior nos da una visión de la República como una democracia, entendida ésta no sólo como estructura jurídico - política, sino como un sistema de vida en el que a través de la acción del Estado, se busca el mejoramiento cultural, económico y social de todos los habitantes del país.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

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

Divide su reglamentación en dos Apartados, y que son los siguientes:

El Apartado " A " se refiere a las relaciones entre trabajadores y empleados particulares reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

El Apartado " B " trata de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, y está reglamentado a través de la Ley Orgánica, y reglamentos interiores de las entidades o dependencias públicas.

Bajo el Apartado " A ", se hallan los siguientes principios:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, en virtud de que resulta ser un trabajo más agotador que en el diurno.

- III. Queda prohibida la utilización de menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- IV. Por cada seis días de trabajo se deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud, así como el goce de un descanso para antes y después del parto recibiendo su salario íntegro y conservando su empleo y sus derechos.
- VI. VII. VIII. X. y XI. Se refiere a los principios que rigen el salario, de modo que resulte suficiente para que el trabajador tenga una vida decorosa. De lo cual se desprende la fijación de un salario mínimo. El salario comprende además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato.
- IX. Se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa en la porción que la ley establece.

- XII. Habla de la obligación de las empresas de cualquier actividad a cubrir las aportaciones correspondientes para la adquisición de viviendas de los trabajadores, garantizando así los aspectos fundamentales de la vida, como lo son el hogar, la educación de sus hijos y la salud, en fin, la seguridad social.
- XIII. Establece la obligación de las empresas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- XIV y XV. Parten del principio único de que el patrimonio del obrero es su capacidad de trabajo, por lo cual, cuando a consecuencia de éste sufre un accidente o una enfermedad, la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones de tipo económico, respecto al trabajador que ve disminuida o terminada su posibilidad de continuar trabajando.
- XVI. Reconoce el derecho de los trabajadores y los patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Siendo el sindicato una de las principales garantías sociales de los trabajadores y es un medio para alcanzar el equilibrio

entre los dos factores de la producción capital - trabajo.

- XVII. XVIII. y XIX. Reconocen a los trabajadores el derecho a huelga y a los patrones el derecho al paro. Estos sin embargo, no pueden ser derechos absolutos; la ley los reglamenta y sólo los reconoce si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que ella establece.
- XX. XXI. y XXXI. Se refieren a las autoridades establecidas para disminuir los conflictos que surjan de capital y trabajo, entre trabajadores y patrones.
- XXII. Se refiere a la obligación del patrón de reinstalar o indemnizar, de acuerdo a su preferencia, al trabajador que haya sido despedido sin causa justificada.
- XXVII.(inciso h) y art. hablan de los derechos establecidos en favor de los 15 de la Ley Federal del trabajadores son irrenunciables, afirmando así que el Derecho del Trabajo es proteccionista al trabajador.
- XXIX. Reglamentada y publicada el 19 de Enero de 1943,

creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social. La Seguridad Social tiene como finalidad proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo para su trabajo, todo lo anterior a través de la atención médica, jubilaciones, pago a pensionados (por incapacidad, cesantía en edad avanzada y muerte) y otras prestaciones sociales.

Bajo el Apartado " B ", se da una reglamentación diversa, en algunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general, y rige para el servidor público su seguridad social a través de un organismo específico, el Instituto de Seguridad y Servidores Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que se encuentra normado por una ley distinta a la del Seguro Social, la orgánica del mencionado Instituto, y también para resolver conflictos entre el empleado público y el Estado existe un tribunal de arbitraje, diferente de las juntas establecidas para disminuir los conflictos entre trabajadores y patrones.

1.3 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para hacer mención del contexto histórico en el que surgió la Ley Federal del Trabajo de 1931, la discusión se limita al pasado inmediato de dicha ley. El jurista, el historiador, el sociólogo, discuten los elementos que directamente llevaron a su expedición. Se habla, por ejemplo, de los efectos de la muerte de Obregón, los efectos de la crisis económica mundial de 1929 y otros fenómenos que a corto plazo incidieron.

La Ley Federal de 1931 no es mera contingencia. Surge en el inorgánico movimiento obrero del siglo XIX y se plasma junto a la Revolución Mexicana. Consideramos que existen dos grandes vertientes que desembocan en la necesidad de legislar sobre la materia laboral. Por una parte estaría la dinámica propia del Movimiento Obrero Mexicano y, por la otra, su consecuencia, el proceso de institucionalización, el cual cristaliza gracias a esa explosión popular que fue la Revolución Mexicana pero que, por lo que respecta a los problemas del trabajo, tienen expresiones previas a 1910.

Es la Revolución Mexicana la que propicia el encuentro de las dos vertientes descritas y la que da los marcos jurídicos que encausan su interacción hasta nuestros días. El efecto del artículo 123 se hace sentir de inmediato. Se refuerza la tendencia al legislar regionalmente, en un proceso que hace crisis al momento de una demanda obrera que trasciende los marcos locales y se evidencia como algo nacional.

Pero si el cambio de contexto constitucional e histórico propicia la organización del movimiento obrero y fomenta las legislaciones de índole regional, sus repercusiones también alcanzan a los empresarios, comerciantes e inversionistas. De la misma manera que se aspira crear una central obrera, de la misma manera los patrones hacen lo propio.

No es por azar que la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) se fundó en 1917, al igual que la Cámara Americana de Comercio (CAMACO). En 1918 se establece la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) y hacia el final del período la Asociación de Banqueros de México (ABM), EN 1928 y, al año siguiente la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

La creación de la Junta Federal, en 1927, de hecho reforzó la necesidad de una legislación también federal. El ascenso de Portes Gil a la presidencia del país implica un impulso a la federalización de las leyes laborales.

Así, el 15 de Noviembre, se presentó un proyecto de Código Federal del trabajo ante una Convención Obrero - Patronal con el fin de estudiarlo y comentarlo. Un aspecto interesante del Código de Trabajo es el referido a los organismos encargados de su aplicación, eran:

Comités Mixtos de Empresas; las Juntas Locales Federales y Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Centrales y

Federales de Conciliación y Arbitraje; la Corte del Trabajo, y el Consejo Nacional del Trabajo.

Finalmente, al término de las sesiones se nombró a una Comisión Mixta de Obreros y Patrones que debería formular el proyecto definitivo de Código de Trabajo y enviarlo a las cámaras de legisladores. La Comisión finalizó sus labores en el mes de Mayo de 1929.

Pero en ese lapso, sucedían en el país acontecimientos muy importantes que ocupaban también gran parte de la atención pública, entre otras el ex-presidente Calles formaba en Querétaro el 4 de Marzo el Partido Nacional Revolucionario. A partir de este momento, el Partido Laborista, basado en la CROM, dejó de tener influencia, pues la mayoría de sus miembros destacados comenzaron a formar parte del recién creado Partido Nacional Revolucionario.

Por su parte, la CROM continuaba fragmentándose, y el 29 de Mayo, la Federación Sindical Obrera del Distrito Federal, uno de los grupos más fuertes que integraban la CROM, lanzaba el manifiesto : " Por qué nos separamos de la CROM " formulado por Fidel Velázquez, Sánchez Madariaga, Fernando Amilpa, Jesús Yurén y Luis Quintero.

A pesar de la rápida aprobación en Agosto de 1929, por parte de la Cámara de Diputados de las modificaciones a la fracción X del artículo 73 al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, facultando al Congreso para legislar en materia de

trabajo, último paso para permitir la aceptación del proyecto de las cámaras, el proyecto no se logra.

La versión final. El 29 de Enero de 1931, el Presidente Ortiz Rubio convocó a una reunión de su gabinete para discutir otro proyecto de Ley Federal del Trabajo. La comisión encargada de redactar este proyecto estuvo bajo la dirección del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz.

En la primera reunión del gabinete, Sáenz resumía la temática en los siguientes términos:

" La situación que diariamente se nos presenta es muy difícil de resolver, la mayor parte de la legislación vigente es incompleta, confusa en muchos de sus aspectos, y muy bien hecha a base de precedentes que han sido movidos y cambiados de acuerdo a las circunstancias de los problemas que se han venido presentando, y la mayoría de los casos obedecen a circunstancias de momento y las personas que han tenido a su cargo la decisión de estas cuestiones ".

Y la situación en provincia era aún más caótica:

"Los pocos Estados que tenían legislaciones se encontraban en suspenso o incompletas en su aplicación, porque prevén las condiciones y circunstancias de carácter local, sin que prácticamente puedan aplicarse allí correctamente".

Los debates que se sucedieron, tanto en el gabinete, como posteriormente en las cámaras fueron en ocasiones muy difíciles pese que durante estos años ya se tenía un cierto consenso en la mayoría de los puntos. Por otra parte, la urgencia de la ley provenía del hecho de que, al modificarse la Constitución en 1929, los estados quedaban impedidos a emitir sus propias leyes del trabajo, y tampoco podían hacerlo en lo referente a los tribunales de trabajo.

En la exposición de motivos enviada a la Cámara de Diputados el 4 de Agosto de ese año, se señalaba también que:

" El Gobierno actual, por su origen y convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. A la concepción individualista que funda relación de trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación de trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador ".

Finalmente, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto y el 13 de Agosto fue aprobado por la Cámara de Senadores.

CAPITULO 2

2. GENERALIDADES

2.1 EL SALARIO.

Es de todos conocido, que el salario es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", que es a través del mismo como el trabajador puede sufragar sus gastos, pues en la enorme generalidad, el salario es el único ingreso que se tiene y de él se vale la persona para poder hacer frente a todas sus necesidades.

Los bajos salarios han contraído al mercado de consumo, pues los trabajadores no cuentan con recursos para poder adquirir los productos duraderos que se fabrican, como pueden ser refrigeradores, lavadoras de ropa, automóviles, casas, etc.

Cuando la remuneración es escasa, los trabajadores se ven obligados a que sus hijos trabajen desde muy temprana edad, quedando de esta manera fuera de la posibilidad de que terminen sus estudios primarios, mucho menos los secundarios, convirtiendo prácticamente a los pobres en ignorantes, lo que los obligara a engrosar las filas de los trabajadores de salario mínimo.

Estamos en una encrucijada muy peligrosa, el desempleo es muy alto, la CTM habla de 5.5 millones de trabajadores que se encuentran sin empleo, no se conoce exactamente el número de empresas que han cerrado en los últimos cuatro años, se dice que son muchas, pero no hay informes confiables al respecto; los bancos, las fábricas, los comercios y también el gobierno están echando gente a la calle, se va haciendo el problema más delicado y difícil de resolver.

Ante ello, es importante implementar políticas de producción en el campo, en donde se puede utilizar gran cantidad de mano de obra, ya que importamos alimentos por muchos millones de dólares que podrían ser utilizados con dos efectos: uno abatir la desocupación de mano de obra, el otro, el procurarnos alimentos que se produzcan en nuestro país, que por lógica serán más baratos y en un tiempo razonable nos puedan dar autosuficiencia alimentaria que tanto hemos anhelado.

Otro problema relacionado con el salario, es la nefasta práctica de rebajarlo sin autorización de las autoridades jurisdiccionales; pues sólo las juntas están facultadas, previo juicio que se tramite, a reducir por medio del laudo respectivo los salarios, pues entraña una violación grave, ya que no es posible hacerlo en forma unilateral. El trabajador tiene el derecho de optar por rescindir la relación de trabajo o demandar ante las autoridades administrativas la intervención de las mismas, para obligar al patrón a pagar las diferencias no cubiertas en el lapso del último año de servicios y en caso de no cumplir, se le aplicarán las multas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Respecto de la periodicidad de pago y al lugar de pago, la Ley es bien clara, en que los trabajadores manuales se pagarán semanalmente y los otros serán de quince días; el lugar, el que se haya pactado en su caso, debe ser el de costumbre o en el centro de trabajo. La violación a lo anterior dará pauta para que el trabajador acuda a la autoridad y le solicite su intervención, con el objeto de obligar al patrón a cumplir y de no hacerlo, se le impondrá una multa, exigiéndole cumplir y así evitar que siga violando la Ley.

Las prestaciones que se otorgan a los trabajadores, últimamente han sufrido modificaciones importantes desde el punto de vista de tratamiento fiscal, desalentando a los patrones para otorgarlas en forma considerable y sólo basta mencionar la consistente en dar automóvil, la cual se gravó y por tal motivo la suspendieron, igual sucedió con otras. Consideramos que no fue acertada la medida de gravar impositivamente a las prestaciones, pues era una forma de ayuda que recibían los trabajadores y que era muy importante.

De acuerdo con la mención del art. 84 de la Ley Federal del Trabajo, los beneficios pueden ser: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, siendo amplia la última mención de la Ley, la cual por cierto no ha sido correctamente interpretada por las autoridades de las juntas, ya que se trata con un criterio restringido y no abierto, pues frecuentemente el trabajador recibe como prestación el automóvil, reclamando que se integre a su salario ese rubro, que es importante y que una

de las formas de cuantificarlo, sería el cotizar el precio de renta mensual del vehículo, de acuerdo con su tamaño y modelo, pero resulta que frecuentemente las autoridades no lo consideran como prestación integradora del salario.

Sabemos que existen prestaciones que no pueden ser cuantificables, es el caso de las llamadas prestaciones de Previsión Social, como pueden ser campos deportivos propiedad de la empresa, baños, clínicas, etcétera.

En el año de 1971, con motivo de la aplicación de la nueva Ley Federal del Trabajo, se presentó el problema de interpretación respecto de la posibilidad de que las prestaciones se sumaran entre sí, generando una situación espiral, un sin fin en el que los salarios no dejarían de estar moviéndose cada vez que se presentara una nueva prestación o la aplicación de las mismas, por lo que se sostuvo en aquel entonces, que "las prestaciones no pueden incrementar prestaciones", evitándose en esta forma que el cálculo de los salarios fuese prácticamente imposible.

Sabemos que el salario se encuentra protegido por la Ley respecto de su invariabilidad, que consiste este principio en que no se puede rebajar el salario en forma unilateral por parte del patrón, sin la debida autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el de la periodicidad, en que el trabajador debe recibir su salario el día convenido, no siendo válido el cambiarle la fecha de entrega o alargarla, por los problemas que se generan con el mismo; el principio de continuidad que consiste en que los salarios no pueden dejar de

pagarse sin autorización de las autoridades jurisdiccionales, so pena de multar al patrón por esta violación.

Otra de las protecciones que se tienen es de que el salario debe ser pagado en dinero del cuño corriente, que no puede ser sustituido ni por vales ni por fichas, que se tiene que pagar con dinero en efectivo, pero existe una costumbre muy utilizada en estos tiempos, que consiste en depositarle a los trabajadores de "mandos medios", jefaturas y altos empleados en su cuentas bancarias. Esto que es notoriamente contrario a lo dispuesto en la Ley, es una práctica aceptada y pedida por los trabajadores de fuertes ingresos, por el problema de tener que caminar por la calle con grandes cantidades de dinero, con el riesgo de ser asaltados.

En la época de crisis económica en que vivimos, los salarios son cada vez más bajos, las ayudas a través de prestaciones son más escasas y se vislumbran tiempos difíciles para la clase proletaria, por lo que se necesita implementar políticas sociales más agresivas que nos lleven a resolver el problema del empleo, la reactivación de la planta productiva y los programas del campo, que como ya dijimos son los medios con que contamos para dar trabajo a millares de trabajadores.

Los trabajadores buscan a cambio de su trabajo, un pago que sea igual al esfuerzo y tiempo que su trabajo les exige. Sin embargo, a causa de las referencias en su poder de negociación con los patrones, las remuneraciones que un trabajador en particular recibe

pueden ser mayores o menores que el valor de sus servicios. Tal valor puede estar basado en lo que el trabajador pide, o sobre lo que otros trabajadores están recibiendo por un trabajo similar. Si al empleado se le está pagando demasiado el patrón puede tratar de corregir esto aumentando deberes, responsabilidades o la cantidad de trabajo de esa persona.

Si esto no es posible, el patrón puede tratar de terminar la relación de trabajo del empleado en la primera oportunidad. Por otro lado, los trabajadores que se consideran que no se les está pagando lo suficiente pueden reaccionar siendo menos cooperativos o bien buscando otro trabajo donde el pago les parezca más equitativo.

A continuación mostramos los incrementos de los salarios mínimos que se han presentado a partir de 1982.

SALARIOS MÍNIMOS GENERALES (Diarios)

AÑO	VIGENCIA	ZONA A	ZONA B	ZONA C
1982	01 de enero al 31 de octubre	\$ 280.00	\$ 275.00	\$ 255.00
	01 de noviembre al 31 de diciembre	364.00	357.50	331.50
	01 de enero al 13 de junio	455.00	415.00	365.00
1983	14 de junio al 31 de diciembre	523.00	478.00	421.00
	01 de enero al 10 de junio	680.00	625.00	550.00
1984	11 de junio al 31 de diciembre	816.00	750.00	660.00
	01 de enero al 03 de junio	1,060.00	975.00	860.00
1985	04 de junio al 31 de diciembre	1,250.00	1,150.00	1,015.00
	01 de enero al 31 de mayo	1,650.00	1,520.00	1,340.00
1986	01 de junio al 21 de octubre	2,085.00	1,900.00	1,675.00

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sociedades y Salarios

	22 de octubre al 31 de diciembre	2,480.00	2,290.00	2,060.00
1987	01 de enero al 31 de marzo	3,050.00	2,820.00	2,535.00
	01 de abril al 30 de junio	3,660.00	3,385.00	3,045.00
	01 de julio al 30 de septiembre	4,500.00	4,165.00	3,750.00
	01 de octubre al 15 de diciembre	5,625.00	5,210.00	4,690.00
	16 de diciembre al 31 de diciembre	6,470.00	5,990.00	5,395.00
1988	01 de enero al 29 de febrero	7,765.00	7,190.00	6,475.00
	01 de marzo al 31 de diciembre	8,000.00	7,405.00	6,670.00
1989	01 de enero al 30 de junio	8,640.00	7,995.00	7,205.00
	01 de julio al 03 de diciembre	9,160.00	8,475.00	7,640.00
	04 de diciembre al 31 de diciembre	10,080.00	9,325.00	8,405.00
1990	01 de enero al 15 de noviembre	10,080.00	9,325.00	8,405.00

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Suicidos y Saianos

	16 de noviembre al 31 de diciembre	11,900.00	11,000.00	9,920.00
1991	01 de enero al 10 de noviembre	11,900.00	11,000.00	9,920.00
	11 de noviembre al 31 de diciembre	13,330.00	12,320.00	11,115.00
1992	01 de enero al 31 de diciembre	13,330.00	12,320.00	11,115.00
1993	01 de enero al 31 de diciembre	N\$ 14.27	N\$ 13.26	N\$ 12.05
1994	01 de enero al 31 de diciembre	15.27	14.19	12.89
1995	01 de enero al 31 de marzo	16.34	15.18	13.79
	01 de abril al 03 de diciembre	18.30	17.00	15.44
	04 de diciembre al 31 de diciembre	20.15	18.70	17.00
1996	01 de enero al 31 de marzo	20.15	18.70	17.00
	01 de abril a la fecha.	22.60	20.95	19.05

Las áreas geográficas. En que para fines salariales se ha dividido a la República Mexicana, son las que señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal.

I Área geográfica "A". Integrada por todos los municipios de los Estados de Baja California Norte y Baja California Sur, los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapan de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepanitla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz.

II. Área geográfica "B". Integrada por: los municipios de Guadalajara, El salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bacúm, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, la Colorada, Cucurpe, Empalme, Elchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa,

Pitiquito, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan, del Estado de Veracruz.

III. Área geográfica "C". Integrada por: todos los municipios del Estado de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari, de Garza, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos,

Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquiahuala, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto de la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoloacaque, Las Choapas, Ixhuatlán, del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

2.2 CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS

El término salario, deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo, proviene de "sólidu", que significa moneda de oro peso cabal.

Si pudiéramos mencionar alguna diferencia entre ambas denominaciones, diríamos que el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente. El sueldo se paga por semana o por quincena; aunque la verdadera "diferencia" sería la índole sociológica que las personas le dan, pues el salario es más bien aplicado para trabajos manuales o de taller y el sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Estos dos conceptos tan comunes en nuestro país, aparentemente significan dos contenidos diferentes, pero en esencia tienen el mismo significado, porque tanto la

retribución obtenida a cambio de los servicios prestados es el "sueldo" como lo es el "salario". La diferencia esta principalmente en la costumbre; es decir, que cuando se elabora y paga la nómina de personal de confianza, se habla de "sueldos", y cuando se elabora y paga nómina de personal sindicalizado, se habla de "salarios".

Es importante hacer la observación, de que ambas denominaciones tienen la misma interpretación para efectos legales; que, sobre las remuneraciones del trabajador se traten.

Podríamos definir al sueldo o salario como: "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo", o de manera más concisa como: "la remuneración por una actividad productiva".

El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor al mínimo fijado por la Ley. Sin embargo, el sistema para la determinación de los salarios se dará debiéndose tomar en cuenta factores como el valor relativo y la demanda para cada puesto, y también el desempeño de los empleados en esos puestos, así como las tarifas que se están pagando en puestos similares en la comunidad, las condiciones del mercado laboral local, los costos de la vida, y las varias leyes federales y locales que gobiernan el pago de salarios.

En un concepto analógico de salario se tienen acepciones diversas, según sea el campo en el que se le considera, presentando aspectos parcialmente distintos como puede

ser el jurídico, el moral, el económico y el administrativo. Se puede señalar que hay prestaciones que para el jurista pueden no ser salario, y que, sin embargo, con toda razón las considera el administrador o el contador sin entrar en contradicciones, sino en afirmaciones de puntos de vista distintos.

Aspectos del Salario:

El salario, como precio, presenta indudables aspectos de carácter económico (la distribución en el mercado de recursos humanos escasos y la determinación del valor de los servicios de los trabajadores), pero comprende otros aspectos de carácter distinto.

Aspecto Jurídico del Salario. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define el salario como: " La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ".

Por otro lado el artículo 20 de la L.F.T. define la relación de trabajo como: "La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

También la L.F.T. define el contrato colectivo de trabajo como: "Aquel por virtud del cual, una persona se obliga a presentar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Aclara también este artículo 20 de la L.F.T. que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos. Por tanto, el concepto jurídico de salario esta básicamente interrelacionado al concepto de subordinación en el servicio que presta.

Por la importancia que tiene en nuestro país la fijación de los salarios mínimos ya sean generales o profesionales, hay que abordar este tema.

El artículo 90 de la L.F.T. define al salario mínimo así: "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

El artículo 91 indica que: "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas".

El artículo 96 de la L.F.T. nos indica que: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas".

El Aspecto Administrativo del Salario. Existen dos puntos de vista a través de los cuales se enfoca la administración, uno de ellos es desde el punto de vista de la administración de cosas, en el cual el salario está constituido por una serie de elementos entre los cuales

procurará que se vuelvan interdependientes, sin afectarse unos a otros. Desde el punto de vista de la administración de personas, se toma en cuenta que no sólo le interesa al trabajador la remuneración cuando se ha alcanzado el mínimo vital, sino el poder obtener de ellos la mayor cooperación estimulándolo a través de diversas formas (aquí se encuentra la razón de la existencia de la Administración de Sueldos y Salarios).

Por tanto, el aspecto administrativo del salario, enfoca de una manera diferente esta percepción con todos los beneficios a que tiene derecho el trabajador por medio de la aceptación de una responsabilidad dirigida en beneficio del grupo al cual pertenece.

Aspectos Económicos del Salario. Aunque el trabajo no puede ser tratado como "una mercancía", porque es un esfuerzo de la persona humana, no deja de estar sujeto a la ley "de la oferta y la demanda", ya que reúne las características de bien y de escasez. Y considerando que las personas no se pueden vender ni comprar, pero que alquilan por un precio su fuerza de trabajo, podemos decir que se da pauta a un mercado donde rige esta ley de oferta y demanda.

Aspecto Moral del Salario. Podemos decir que hace referencia a los conceptos de justicia y sus especies (la de cambio o conmutativa, la distributiva, la legal y la social) en cuanto al pago del salario, señalando que como un salario justo debe atender a tres elementos:

a) Que sea el sustento del trabajador y su familia (lo suficiente para una situación considerada como normal).

b) La situación de la empresa. Así como existe un mínimo por abajo del cual sería injusto el salario para los obreros, hay un máximo, por arriba del cual sería injusto para las empresas. Aquí es importante el rendimiento del tipo de empresa de que se trate.

c) Las necesidades del bien común. Los dos aspectos anteriores se han fijado tomando en cuenta los requerimientos del bien común, satisfacción de las necesidades de los asalariados que forman la mayoría de la población, supervivencia y conservación de las fuentes de trabajo. Y entre el mínimo y el máximo fijados por los dos primeros criterios, es el bien común el que debe servir de base para la fijación del nivel general de los salarios.

Aspectos Sociológicos del Salario. Para quien lo recibe, el salario, además de permitirle adquirir los bienes que precise, representa un símbolo de posición (status).

En comunidades pequeñas, la posición de un individuo es el producto de variados elementos de juicio: familia, amigos, profesión, educación, filiación, política, etc.

En una comunidad grande y dinámica, muchos de estos elementos resultan muy difíciles de medir y tienden a perder significado. A medida que la vida laboral se va diferenciando del resto de nuestra vida, a medida que la continua división del trabajo hace difícil la identificación para ocupaciones, y que los valores se monetizan, el salario se

convierte en símbolos de unos elementos de valorización diferente. Si medimos la posición en términos de retribución, resulta posible comprender porque las diferencias salariales, aun muy pequeñas, pueden llegar a tener un gran significado. El "sueldo" tiene un valor posicional diferente que el "salario", y la misma diferencia se advierte entre salario pagado por años y el pagado por meses o semanas, o entre el salario por hora y el salario a destajo.

Esta significación simbólica de la remuneración acrecienta su importancia. Al adquirir tan variados sentidos y utilidades, cobra mayores proporciones en la mente de los receptores. Al enfocar la retribución como símbolo de posición, se explica la importancia de la tradición y de la costumbre en cuanto se refiere a aquélla.

Aspectos Psicológicos del Salario. Antiguamente se consideraba que la motivación del trabajo era simple, es decir, bastaba que el patrón aumentara la paga para que aumentase también la motivación. Sin embargo, la motivación es compleja, porque complejos son los orígenes de las necesidades humanas, aparte de su índole biológica y social. Puede ser que exista una jerarquía de necesidades básicas comunes a nuestra civilización. Pero hay también otras necesidades derivadas de nuestros grupos de referencia que varían de un grupo a otro, de un individuo a otro.

Se desea que los "sueldos y salarios operen como motivadores", es preciso que la organización realice una planeación eficaz y estructurada hacia ese objetivo. Para ello se

requiere que el personal compruebe que puede fijar sus propios objetivos encaminando su esfuerzo hacia los objetivos organizacionales, y que la retribución se ajuste al rendimiento.

De esta manera puede lograrse que el dinero sea un motivador eficaz; pero nunca será un motivador único ni automático.

Aspectos Políticos del Salario. En la determinación de la retribución intervienen elementos de poder e influencia, al negociar un contrato colectivo de trabajo, no sólo se acuerdan niveles de retribución, sino también sobre otras cláusulas que afectan a la misma.

Por su parte, los patrones ejercen cierto poder en dichas situaciones. Algunos, además, optan por pagar salarios mayores que los demás, generando así fuerzas importantes en los mercados de trabajo.

Aspectos Éticos del Salario. En toda discusión sobre retribución figuran repetidos llamamientos a la justicia. Todos parecen estar de acuerdo en que la remuneración debe ser justa, las expresiones de "salario justo", "sueldo decente", están a la orden del día. Pero varían mucho las opiniones en cuanto al significado que la justicia y la equidad vienen referidas a la retribución. No existen unidades de medidas absolutas, objetivas y universalmente aceptadas de la justicia salarial.

2.3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LOS SUELDOS Y SALARIOS

El artículo 86 de la Ley expresa que el salario comprende, además de los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. La lectura del precepto sugiere dos cuestiones principales: Primeramente, la determinación de las prestaciones que comprende el salario; y en segundo término, la consideración particular de alguna de esas prestaciones.

El salario puede integrarse con una sola o con varias prestaciones, pero en todo caso, el salario necesita comprender como prestación esencial una cantidad en dinero efectivo. Esto significa que las prestaciones que forman o pueden formar parte del salario, se dividen en prestaciones de base y prestaciones complementarias; la primera tiene que ser siempre y según acabamos de indicar, en efectivo, en tanto las segundas pueden revestir diversas formas y naturalezas; el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a esta clasificación y contiene una remuneración enunciativa de las prestaciones complementarias, solución que se desprende del párrafo final, que dice: "Cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria". La interpretación de este párrafo suscita importantes problemas.

La determinación del total de las prestaciones que comprende el salario debe buscarse, ante todo, en los contratos colectivos de trabajo o en los documentos en que consten las

condiciones para la prestación de los servicios. Es posible que al iniciarse una relación de trabajo se determine la extensión total del salario; así, por ejemplo, al iniciarse una prestación de servicios, fijan el trabajador y el patrón como retribución, un sueldo mensual, una habitación y asistencia diaria; naturalmente que todas estas prestaciones forman parte del salario; tanto por acuerdo de los interesados como por la disposición contenida en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Las dificultades en la interpretación del artículo antes citado, nacen cuando el trabajador mas allá de las estipulaciones contenidas en los pactos de trabajo, obtiene ciertas prestaciones: ocurre frecuentemente con los patrones, en ocasiones determinadas o bien, periódicamente, otorgan una gratificación a sus trabajadores o una ventaja económica nueva. De estas prácticas han surgido una serie de preguntas de extraordinaria importancia, pues en multitud de casos, es preciso establecer cual es el salario real del trabajador.

Los plazos para pagar los salarios no deben de ser mayores a una semana para quiénes desempeñan un trabajo manual, ni de quince días para los demás de los trabajadores. Por su parte, todos los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, que debe pagarse antes del 20 de Diciembre, equivalente por lo menos a quince días de salario. Los que no hayan cumplido el año de servicio independientemente de los que estén trabajando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tienen derecho a que se les

pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hayan trabajado, cualquiera que sea.

- a) **Gratificaciones.** Es la recompensa en efectivo de carácter eventual y extraordinaria que se otorga en pago de servicios especiales o bien, como un complemento expreso o tácitamente convenido de los sueldos y salarios de los empleados de una empresa.
- b) **Percepciones.** El recibo real o efectivo de una suma, incluye ciertas partidas como las cantidades recibidas por prestamos, por inversiones de los dueños y por cobranzas.

Vacaciones. Período de descanso legalmente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores en general.

Indemnizaciones. Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o sus bienes. Pago adicional al salario que una persona otorga a un trabajador en caso de despido injustificado en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Tiempo extra. Tiempo que los obreros y empleados trabajan en exceso de los límites fijados por cada jornada, y por lo tanto sujeto al pago del ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales. La prolongación del tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más al salario que le corresponde a las horas de jornada.

c) **Habitación.** La habitación es una de los desmembramientos de la propiedad. El que tiene derecho de habitación no puede enajenar, gravar, arrendar, ni en parte su derecho a otro, ni puede ser embargado por sus acreedores.

d) **Primas.** Es la cantidad que el cesionario de un derecho o de una cosa da al cedente, otorga, además del costo original; comisión que se paga por la colocación o venta de ciertos valores.

Prima de antigüedad. Es la compensación a que tienen derecho los trabajadores después de 15 años de antigüedad o bien antes de ese plazo en los casos de despido injustificado o muerte y que consiste en 12 días de salario por cada año de servicio, calculado en el salario mínimo vigente.

e) **Comisiones.** Encargo conferido a una persona por otra para que realice una o varias cosas o uno o varios servicios.

Comisión por venta. Es la retribución que se paga a los agentes de ventas por la consecuencia de ellas, la cual se basa en un porcentaje sobre el importe de las mismas.

f) **Prestaciones en especie.** Y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se dice que son los pagos que se hacen a los empleados además de su salario base, por haber cumplido ciertos requisitos. Pero en el sentido estricto de la ley este tipo de prestaciones tienen que ser por fuerza con objetos diferentes del efectivo, con la intención de que el trabajador tenga mayor poder adquisitivo de su salario.

2.4 CLASIFICACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS

Uno de los objetivos de cualquier sistema de remuneración, debe ser el asegurar que cada empleado reciba un pago equitativo en términos de su propio esfuerzo y resultados y en comparación con otros trabajadores. El sistema más común por el cual la retribución del personal puede relacionarse con su colaboración al trabajo, es uno en el cual se miden las contribuciones en incrementos de tiempo, sin embargo, en nuestro medio se puede llegar a una clasificación del salario, de la manera siguiente:

I. Por el medio empleado para el pago.

- a) Salario en moneda. Es el salario en moneda de uso corriente que todo trabajador recibe.
- b) Salario en especie. Es el que se paga con comida, habitación, productos, servicios, etc.
- c) Salario en pago mixto. Es el que se paga al trabajador parte en moneda y parte en especie.

II. Por la forma de valuación.

- d) Salario por unidad de tiempo. Es aquel que sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada (8 horas), aunque de hecho el trabajo se compute por día, por

hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. Este sistema, pese a todas sus desventajas, es el único posible en la mayoría de labores.

- e) Salario por unidad de obra. También se le denomina "a destajo", es el salario que recibe el trabajador computado en base al número de unidades producidas; hay que aclarar que nuestra Ley Federal del Trabajo, prevé para este caso que se debe computar el salario de tal forma que el trabajador alcance por lo menos el salario mínimo vigente de la región. Es común en esta forma de pago, que se fijen salarios incentivos con el fin de aumentar la productividad de ahí que resulte motivante para el trabajador el que una vez cubierta su cuota ordinaria pueda aspirar a una mayor remuneración por los excedentes.
- f) Salario por Comisión. Es una forma del salario que consiste, en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.
- g) Salario a precio alzado. Es el que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensables a la ejecución o construcción de una obra y a cambio de las cuales se le paga una cantidad global.

III. Por la causa que lo origina.

- h) Salario ordinario. Es el salario que se devenga en la jornada normal de trabajo.
- i) Extraordinario. Es cuando el trabajador desempeña una actividad o tarea que va más allá de su jornada convenida de trabajo.
- j) Excepcional. Es aquel que se pacta entre el trabajador y el patrón por una actividad especial.

k) Anual. Es el salario que tiene su origen en un acontecimiento que se produce sólo en determinada época (prima vacacional, aguinaldo, etc.)

IV. Por sus límites.

l) Salario mínimo. Es la cantidad menor que permite satisfacer substancialmente las necesidades del trabajador, éste a su vez se divide en legal y contractual según se fije por un procedimiento que la Ley señala (como las Comisiones Mixtas del Salario Mínimo) o bien por una contracción libre en determinada rama o empresa.

m) Salario máximo. Es la cantidad mayor que le permite a la empresa una producción costeable.

V. Por razón de quien produce el trabajado o recibe el salario.

n) Personal. Es el que produce quien sostiene a la familia, normalmente el padre de familia.

o) Colectivo. El que se produce entre varios miembros de la familia, que puedan colaborar a sostenerla (la madre, el padre, los hijos o hermanos mayores a 16 años).

p) De equipo. Se paga en bloque a un equipo de trabajo, quedando a criterio del mismo la distribución del salario entre ellos.

VI. Por su capacidad adquisitiva.

q) Salario nominal. Es la cantidad de unidades monetarias que recibe el trabajador a cambio de sus servicios.

- r) Salario real. Es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.
- s) Salario por día. Es la compensación por el trabajo que se haga en una jornada de trabajo, independientemente de la cantidad de unidades elaboradas.
- t) Salario por pieza. Es la compensación por el trabajo manual que se haga por unidad de producto elaborado, independientemente del tiempo que se tome realizarlo.
- u) Salario base. Es la retribución del obrero que debe ser tomada en cuenta para fijar determinadas indemnizaciones o prestaciones.
- v) Salario efectivo. Se considera como tal el que el trabajador reciba en dinero.

2.5 PRINCIPIOS GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS

El Derecho Mexicano consigna, antes que cualquiera otra legislación, la obligatoriedad de este principio, que traduce una de las aspiraciones de la clase trabajadora y una de las ideas esenciales del derecho del trabajo. Este estatuto se propone la protección del trabajador, independientemente de sus cualidades personales, esto es, el derecho del trabajador protege a la persona trabajador, como entidad abstracta y es así, por que el derecho del trabajo tiene un sentido de universalidad, de igualdad y de democracia; por eso imparte idéntica protección a todos los trabajadores y reclama igualdad de tratamiento.

La pretensión de los trabajadores se presenta en forma de acciones de nivelación de salarios y pago de las diferencias correspondientes al tiempo en que dejó de aplicarse el principio.

Para que este principio tenga aplicación es requisito primero y esencial la igualdad del trabajo; así lo dispone la fracción VII del Artículo 123 Constitucional; en consecuencia, la Corte tuvo, como tarea inmediata, el análisis del concepto, trabajo igual. Además de este requisito de fondo, se presentó un problema procesal y es determinar a quien corresponda la carga de la prueba, cuando se invoca al principio de la igualdad de salario.

El Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece como elementos esenciales, que el trabajo se desempeñe en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, y que, fijar el salario, se tendrá en cuenta la calidad y cantidad del mismo. Ahora bien, siendo la parte actora la que sostiene que se encuentra en el caso previsto por el indicado precepto, alegando tener derecho a un salario de mayor cuantía, porque desempeña igual puesto en igual jornada, con un igual rendimiento en cantidad y calidad e idéntico por su eficiencia a la de otros trabajadores, que menciono como base para la comparación del trabajo e igualación del salario reclamado, debe decidirse que es a dicha parte actora y no a la parte demandada a quien corresponde acreditar la existencia de los requisitos indispensables para que prospere la acción de nivelación de salarios.

Principio de la igualdad del Salario. Este estatuto se propone la protección del trabajador, independientemente de sus cualidades personales, esto es, el derecho del trabajador protege a la persona trabajador, como entidad abstracta y es así, porque el derecho del trabajo tiene un sentido de Universalidad, de igualdad y de democracia; por eso imparte idéntica protección a todos los trabajadores y reclama igualdad de tratamiento.

La pretensión de los trabajadores se presenta en forma de acciones de nivelación de salarios y pago de las diferencias correspondientes al tiempo en que dejó de aplicarse el principio.

Principio del Salario Remunerador. El Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el salario se estipulara libremente, pero que en ningún caso podrá ser menor que el

mínimo fijado. Sin embargo, se previene en el artículo siguiente que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y la calidad del mismo trabajo.

El principio del salario remunerador ha venido a sustituir la vieja idea del salario justo y confirma lo que decimos en el preámbulo de este párrafo, a saber, que el salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse, sin que equivalga a la justa compensación por el servicio recibido. Precisa, establecer las líneas generales del salario remunerador; pero es natural que no puedan encontrarse reglas fijas y que tampoco sea posible fijar con exactitud el monto del salario remunerador para cada trabajo.

El salario remunerador es también, como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de las empresas. El salario que se fija en un contrato puede ser remunerador y, sin embargo, con el tiempo, llegar a ser injusto; será entonces preciso variarlo, lo que es una consecuencia de la naturaleza de la relación de trabajo.

Disposiciones Nulas en un Contrato de Trabajo Relativas al Salario. (Art. 5o. de la Ley Federal del Trabajo).

Se tendrán como disposiciones no puestas:

- Un salario inferior al mínimo o no remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según laudo de un conflicto de naturaleza económica.
- Plazo mayor de una semana para el pago de los obreros (término usado por la Ley), o sujetos que realizan una labor manual preponderante.
- Pago en diferente lugar al del establecimiento, salvo trabajadores foráneos.
- Facultad del patrón para retener salarios por concepto de multa.
- Renuncia del trabajador sobre cualquier derecho o prerrogativa concedida por la ley; lo que debe entenderse también sobre cualquier compensación otorgada directamente por el patrón.

2.6 FACTORES DE SUELDOS Y SALARIOS

El sueldo o salario que los trabajadores reciben por sus servicios es de gran importancia para ellos no sólo por lo que compran sino por lo que les proporciona en términos de "status" y reconocimiento en la organización. En virtud de que el dinero representa una medida cuantificable de su valor, los empleados son completamente sensibles no sólo respecto a la cantidad de su pago sino también respecto a la manera en que esta cantidad se compra con la de sus compañeros. En consecuencia, el pago de salarios debe ser equitativo, tanto en términos de los que otros trabajadores están recibiendo por su desempeño.

Para el estudio de los sueldos y salarios es necesario fijarle a cada uno de ellos un campo específico con el objeto de poder contar con el mayor número de elementos posibles para hacer el cálculo razonable del salario correspondiente a cada trabajador.

Los factores del salario son los siguientes:

- a) El puesto.
- b) La eficiencia.
- c) Las necesidades del trabajador.
- d) Las posibilidades de la Empresa.

2.7 COMENTARIOS SOBRE LOS EFECTOS EN MATERIA LABORAL A CONSECUENCIA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

En los últimos años, hemos vivido en el país una gran transformación, debido a la demanda de modernización en diversos ámbitos de nuestra sociedad. Los tratados internacionales entre los países se crean como medios para el logro de dicha modernización; podría decirse que un tratado hace las veces de un contrato, y que, por lo tanto, se podrían considerar como convenios en base al acuerdo de voluntades para la creación de derechos y obligaciones, con el objetivo de dar cabida a una amplia gama de transacciones comerciales que puedan acordar los países involucrados.

La repercusión que trae consigo el TLC en materia laboral, se dará en forma indirecta, por la tendencia de la República a modernizar el país, debido a la exigencia de justicia social, seguridad, salud, creación de empleos, etc., para la reorganización del país para la producción de riqueza y poder distribuirla en forma más equitativa. Lo anterior nos lleva a la reflexión de que México no puede aislarse de la transformación que están sufriendo las naciones.

Bajo este ejemplo de modernización, sería lógico que nuestras leyes deban sufrir algunas modificaciones para adaptarse a esta nueva realidad, progresista y dinámica.

Como se menciona, los efectos en materia laboral que trae consigo este acuerdo trilateral entre México, Estados Unidos y Canadá, se deben mencionar por la importancia que representaría en un momento dado, el dar cabida a posibles modificaciones de la legislación laboral mexicana.

José Moreno Reyna (Laboral núm. 8 pág. 21), menciona las posibles modificaciones que podría sufrir nuestra Ley del Trabajo:

⇒ La implantación de una fórmula para obtener en favor de los trabajadores un auténtico salario remunerador, relacionado con los niveles de productividad, calidad y eficacia en el desempeño de sus labores. Hoy es una quimera afirmar que una familia pueda subsistir con un salario mínimo.

- ⇒ Mayor rigor en la capacitación y adiestramiento. De ello depende la productividad y calidad.
- ⇒ Desaparición de las cláusulas de exclusión, de ingreso y separación. Frenan los principios básicos de una adecuada selección de personal, y son contrarias a la libertad de elegir un empleo.
- ⇒ Extender con mayor precisión el principio de estabilidad del empleo a los trabajadores de confianza.
- ⇒ Modificar el sistema vacacional, en el sentido de incrementar substancialmente la prima vacacional, para que un trabajador realmente pueda disfrutar sus vacaciones.
- ⇒ La inclusión de un arbitraje obligatorio dentro del procedimiento de huelga. La amplia y soberana protestad del Sindicato someter al arbitraje el conflicto es un autentico capricho que contraría el desarrollo económico y pone en peligro su existencia.

Todas las modificaciones expuestas las menciona José Moreno Reyna, con un aspiración porque se implante en la Ley nuevas fórmulas que sirvan para fomentar y propiciar el desarrollo económico de nuestro pueblo.

En sí, el TLC no contempla ninguna disposición en sentido estrictamente laboral, aún cuando podrían derivarse complicaciones de esta naturaleza de lo contenido en otras disposiciones.

Uno de los cambios fundamentales que necesitamos para ser al menos un poco más competitivos y lograr el objetivo del TLC, sería quizás la "igualación" de los salarios del trabajador mexicano al del estadounidense por ejemplo, así como la mejora en cuestiones de productividad (ahora que esta de modo repercutir para el salario mínimo un incremento en puntos porcentuales en *productividad*), prestaciones y seguridad social. Todo lo anterior debido a que en México se tenga una plataforma calificada y especializada de recursos humanos que puedan ser bien remunerados dentro de una economía más redituable.

La conclusión de las pláticas sobre los Acuerdos Paralelos del TLC entre México, Canadá y Estados Unidos nos permiten prever que las normas laborales, constitucionales y legales de los dos primeros países sufrirán modificación, en un intento de homologarlas, lo cual es tarea difícil en virtud de que los tres países proceden de dos sistemas jurídicos diferentes; así, Canadá y Estados Unidos se ubican en el sistema anglosajón, en tanto que México pertenece al sistema romanista, por lo que en ese intento se deben considerar en forma seria las normas internacionales del trabajo.

De acuerdo a los fines del TLC, en el texto en general, las únicas referencias a los trabajadores aparecen en las declaraciones de que las Partes están decididas a "crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones de empleo y los niveles de vida en sus respectivos territorios y proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos laborales".

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

En conclusión, podemos decir que la esperanza de que el TLC cree el mercado más grande de compradores en el mundo, hacen que México se enfrente a su dramática realidad, que en cifras oficiales admite la existencia de cuarenta millones de mexicanos que viven en la pobreza. En ese sentido, México puede ofrecer preferentemente mano de obra y ésta no es la mejor manera de crecer.

En estos tiempos la flexibilización, la movilidad, la productividad, la competitividad, los salarios condicionados a resultados, la huelga bajo el control estatal tratándose de servicios esenciales y los pactos sociales que sustituyen a los convenios colectivos, sean o no en rigor pactos sociales, son factores que se invocan en beneficio de un mejor resultado, el cual suele tener un interés estatal y empresarial muy marcado.

CAPITULO 3

3. ASPECTOS BÁSICOS LEGALES.

3.1 ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Durante este capítulo trataremos de conocer las normas legales referentes a los Sueldos y Salarios, desde el inicio de la relación laboral (obrero-patronal) hasta su terminación en sus aspectos básicos.

Para ello analizaremos la estructura de la Ley Federal del Trabajo:

TITULO I	PRINCIPIOS GENERALES.
TITULO II	RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.
TITULO III	CONDICIONES DE TRABAJO.
TITULO IV	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.
TITULO V	TRABAJO DE LAS MUJERES.
TITULO V	BIS. TRABAJO DE LOS MENORES.
TITULO VI	TRABAJOS ESPECIALES.
TITULO VII	RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

- TITULO VIII HUELGAS.
- TITULO IX RIESGOS DE TRABAJO.
- TITULO X PRESCRIPCIÓN.
- TITULO XI AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.
- TITULO XII PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
- TITULO XIII REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.
- TITULO XIV DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
- TITULO XV PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN.
- TITULO XVI RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

3.1.1 PRINCIPIOS GENERALES.

Para entender lo que son los sueldos y salarios, debemos analizar antes en que consiste el vínculo que les da origen, y ese vínculo es el acuerdo de voluntades que se da entre dos personas socialmente antagónicas: El patrón y el trabajador, a ese vínculo le llamaremos "Relación de Trabajo".

De acuerdo al Art. 20 de la L.F.T., la Relación de Trabajo se entiende como aquel acto por el cual una persona (trabajador) presta un servicio personal subordinado a otra (patrón) a cambio del pago de un salario.

De la definición anterior se desprende, que los elementos de la Relación de Trabajo son los siguientes: El trabajador, el patrón, el servicio personal subordinado y el salario.

Se conoce al trabajador, como aquella persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. (Art. 8 L.F.T.)

En el Art. 10 de L.F.T. nos define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Se entenderá como persona física a aquel individuo que tiene capacidad jurídica desde el momento en que es concebido hasta su muerte. (Art. 22 Código Civil).

Se entenderá como personas morales, a los siguientes:

- La Nación, los Estados y Municipios;
- Demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- Las Sociedades Civiles o Mercantiles;
- Los Sindicatos, las Asociaciones Profesionales y las coaliciones y organizaciones obreras y empresariales;
- Las Sociedades Cooperativas y Mutualistas y;
- Las Asociaciones que se propongan fines políticos, científicos, artísticos o cualquier otro fin lícito reconocidas por la Ley. (Art. 25 Código Civil).

Al servicio personal subordinado lo trataremos como el trabajo, el cual es definido como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. (Art. 8 L.F.T.). La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Debe referirse al trabajo estipulado, y debe ser ejercida durante la jornada de trabajo.

El último elemento de la Relación de trabajo es el salario, que se define en la Ley como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82 L.F.T.).

Ahora bien; cabe destacar que existen diversos tipos de trabajadores:

- a) Trabajador no sindicalizado. Es la persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.
- b) Trabajador sindicalizado. Es la persona física que presta un trabajo personal subordinado, siendo miembro de una asociación profesional de trabajadores.
- c) Trabajador de confianza. La Ley Laboral dispone que esta categoría no depende de la designación que se dé al puesto, sino a las funciones que desempeñe el trabajador, considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, siempre que tengan el carácter de general en la empresa o establecimiento, o que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

Por último, cabe destacar que el Art. 16 del código laboral señala que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por " empresa " la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por " establecimiento " la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

3.1.2 RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

El elemento fundamental que a una situación concreta deban aplicárseles las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo es precisamente la existencia de una relación de trabajo, misma que es definida por el Art.20 de la citada Ley en los siguientes términos:

" Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado."

Las partes fundamentales de toda relación de trabajo lo son tanto el trabajador como el patrón.

3.1.2.1 Elementos esenciales y de validez del contrato individual de trabajo.

La forma más común que da origen a la existencia de una relación de trabajo es precisamente el contrato individual de trabajo. Cuyos elementos esenciales mencionamos:

- * Consentimiento.
- * Objeto posible.
- * La capacidad.

- El libre albedrío.
- La licitud en el objeto.
- La forma.

3.1.2.2 Duración de las relaciones de trabajo.

- a) Contrato por tiempo indeterminado. Este constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley Laboral. Así lo establece el Art.35, que dispone que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, pero a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.
- b) Contrato por tiempo determinado. El contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo. Este sólo puede concluir al vencimiento del término pactado.
- c) Contrato por obra determinada. Este tipo de contrato atiende al objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la terminación de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

3.1.2.3 Terminación de las relaciones de trabajo.

Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador.
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- La quiebra legalmente declarada.

3.1.3 CONDICIONES DE TRABAJO.

Esta Ley menciona las condiciones mínimas de trabajo y que en ningún caso podrán ser inferiores, teniendo el carácter de obligatorias. A continuación exponemos dichas condiciones:

La Jornada de Trabajo. Es el tiempo convenido por las partes (obrero-patrón), durante la cual el trabajador se encuentra al servicio o a las ordenes del patrón, para cumplir con la relación de trabajo que existe.

La realización de ésta puede ser continua o discontinua, entendiéndose por continua cuando el trabajador se ve obligado a realizar sus actividades durante la jornada de trabajo otorgándole un breve descanso de treinta minutos, por lo menos, para tomar sus alimentos o reposar, cuando el trabajador no utilice este tiempo se va acumulado a la jornada de trabajo. La cual se dividen en:

- a) Jornada Diurna. Es aquella que se encuentra comprendida entre las seis y las veinte horas.
- b) Jornada Nocturna. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- c) Jornada Mixta. Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

En cuanto a la limitación de la jornada, nuestra legislación establece la duración máxima que será de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete y media horas la mixta.

La prolongación de dichas jornadas se puede denominar como extraordinaria, ya que es el tiempo laborado en exceso, siempre y cuando este se efectúe dentro del horario del trabajo.

Los lineamientos que deben seguirse cuando se labora sobre la jornada máxima son; que no suceda más de tres horas diarias ni más de tres veces en una semana; estas horas laboradas obligan a que sean remuneradas con un cien por ciento más del salario que corresponda a la jornada normal de trabajo, esto se justifica ya que estas horas van en demérito de la salud del trabajador.

Respecto a los días de descanso obligatorio, la Ley fija en sus Arts. 69 al 73, que por cada seis días de trabajo el trabajador gozará de un solo día de descanso pagado íntegramente. El Art. 71 señala la preferencia de que dicho descanso sea los domingos, si el trabajador labora en este día, se verá beneficiado con una prima adicional del veinticinco por ciento por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo; los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Según el Art. 74 Además del día a la semana a que tiene derecho a descansar el trabajador, se consideran días de descanso obligatorio los siguientes:

- I. El 1o. de Enero;
- II. El 5 de Febrero;
- III. El 21 de Marzo;
- IV. El 1o. de Mayo;

- V. El 16 de Septiembre;
- VI. El 20 de Noviembre;
- VII. El 1o. de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de Diciembre.
- IX. El que determine las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

La Ley establece en su artículo 75 que ante dichos días de descanso, los trabajadores y patrones determinaran el número de trabajadores que deban prestar sus servicios sin obligarlos, poniéndose de acuerdo para ello con la Junta de Conciliación o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para que resuelva sobre el caso correspondiente.

En cuanto a las Vacaciones se puede decir que son otra prolongación de los días de descanso obligatorios para los trabajadores. Este derecho adquiere progresividad conforme a la permanencia del trabajador en el empleo, de ahí que los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutaran de seis días cuando menos de vacaciones, y estas se verán aumentadas por dos días laborables por cada año de servicio prestado, a partir del cuarto año, se ve limitado el aumento ya que se adicionarán dos días por cada cinco años de servicio. Por lo tanto quedaría de la siguiente manera:

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

12 meses de antigüedad	6 días hábiles de descanso.
2 años de antigüedad	8 días hábiles de descanso.
3 años de antigüedad	10 días hábiles de descanso.
4 años de antigüedad	12 días hábiles de descanso.
De 5 a 9 años de antigüedad	14 días hábiles de descanso.
De 10 a 14 años de antigüedad	16 días hábiles de descanso.
De 15 a 19 años de antigüedad	18 días hábiles de descanso.
De 20 a 24 años de antigüedad	20 días hábiles de descanso.
De 25 a 29 años de antigüedad	22 días hábiles de descanso, etc.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en tiempo discontinuo o temporal, de acuerdo al artículo 77 acumularan su periodo vacacional proporcional en base a los días efectivamente laborados durante el año.

Las vacaciones deberán de concederse y pagarse, dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumplan el año de servicio. Deberá considerarse que en el caso de que el trabajador no cumpla el año de servicio, el trabajador tiene derecho a que se le pague en forma proporcional al tiempo en que presto sus servicios. Adicionalmente se le paga al trabajador una prima vacacional mínima de un 25 %.

De acuerdo al artículo 82, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La Ley establece un salario mínimo a partir del cual se integran una serie de prestaciones como son las gratificaciones, habitación, primas, comisiones, etc.. Las percepciones del trabajador en su conjunto, son de carácter irrenunciable y su pago será exigible en moneda de curso legal.

En el artículo 117, menciona la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que será de un 10 % el cual fue determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Este porcentaje de P.T.U. que reciben los trabajadores, se aplica a la utilidad de cada empresa, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. El cual deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba presentarse la declaración anual, aún cuando esté en trámite la inconformidad de los trabajadores.

3.1.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

3.1.4.1 Obligaciones de los patrones:

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

- Pagar a los trabajadores que presten sus servicios a su favor, el correspondiente sueldo así como las indemnizaciones.
- Deberán también proporcionar a los trabajadores el material necesario para poder realizar sus actividades, así como también un local que sea seguro para que pueda guardar sus instrumentos o útiles necesarios.
- Cuando se traten de casas comerciales, oficinas, hoteles, entre otras, deberá haber suficientes asientos a disposición de los trabajadores, los cuales deberán estar exentos del maltrato, sea este de palabra o de obra.
- Tendrá también la obligación de contribuir a la educación, fomentando la alfabetización de sus trabajadores, y promoviendo cursos periódicos de capacitación para sus trabajadores.
- Así como proporcionar lo necesario para cubrir los diversos gastos de una beca para un trabajador o un hijo de alguno de ellos, esto cuando el número de trabajadores se encuentre entre cien y mil, cuando excedan de este número será de tres becas.
- Adicionalmente deberán contar con las medidas necesarias para la prevención de accidentes y dar a conocer los reglamentos de higiene y seguridad.
- Deducir del sueldo de los trabajadores, las cuotas de los sindicatos de cajas de ahorro, entre otras.

Por último los patrones deberán de contribuir al fomento de las actividades deportivas y culturales de sus trabajadores, además de proteger a las mujeres embarazadas.

3.1.4.2 Obligaciones de los Trabajadores:

Así como anteriormente se mencionaron las obligaciones del patrón, el trabajador está obligado a guardar ciertas normas establecidas en la Ley.

- Seguridad y Protección. Deberá acatar las medidas preventivas de higiene, para poder mantener las condiciones de seguridad y protección dentro del trabajo.
- Subordinación. El trabajador realizará sus labores bajo la dirección del patrón, quien lo subordinará en todo lo referente al trabajo. Cuando existe desobediencia del trabajador se puede causar la rescisión de contrato y si este no muestra una causa justificada que indique la razón de la desobediencia, podrá ser rescisión sin responsabilidad para el patrón. Es obligación también presentar aviso ante el patrón en caso de ausencia recordando que más de tres faltas injustificadas causa también rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. El trabajador deberá observar buenas costumbres durante el tiempo que preste sus servicios.
- Prestar Auxilios Médicos. Cuando se pongan en peligro la vida de las personas o bien los intereses del patrón por cualquier siniestro o riesgo, el trabajador deberá de prestar sus auxilios, siempre que sean requeridos y avisar al patrón las deficiencias que advierta a fin de cuidar las consecuencias antes mencionadas. Además deberá someterse a reconocimientos médicos para determinar que no padece ninguna enfermedad, incapacidad o enfermedad contagiosa, estará en la obligación de comunicarle al patrón

inmediatamente pudiendo surgir aquí la suspensión de la relación de trabajo para evitar posibles contagios y mantener la seguridad del resto de los trabajadores Guardar Secretos. Siempre que el trabajador por razones de tipo laboral conozca fórmulas o información administrativa confidencial, que de alguna manera incurra en secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos de la empresa, el trabajador deberá como marca la Ley "guardar escrupulosamente dichos secretos".

3.1.4.3 Derechos de los Trabajadores:

- **Habitación para los trabajadores.** Esta fracción está reglamentada del artículo 136 al 153; las empresas obligadas a cubrir esta prestación, son las de tipo agrícola, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.
- **Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.** Su reglamentación se encuentra basada en el artículo 153-A al 153-X, de donde podemos desprender que este derecho del trabajador, le permite elevar su nivel de vida y de productividad. Los patrones podrán convenir con los trabajadores, en que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro de la empresa o fuera de ella, ya sea por conducto del personal propio o instructores especialmente contratados. La capacitación deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo y los cursos y programas podrán formularse

respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación deberá tener como objetivo:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general incrementar la actitud del trabajador.
- Por otra parte los trabajadores tienen como obligación :
 - Asistir puntualmente a los cursos.
 - Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y cumplir con los programas respectivos.
 - Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.
- Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso. La Ley sobre este tema establece varios supuestos, entre los que se encuentra el de preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, respecto del cual el Artículo 7 establece que "en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que los haya en una especialidad

determinada en la que el patrón deberá emplear temporalmente a los trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad.

El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate, los médicos al servicio de la empresa deberán ser mexicanos.

Tanto los trabajadores de planta como los eventuales tienen derecho en cada empresa a que se determine su antigüedad, se determinará en base a una comisión que estará integrada por representantes por parte de los trabajadores y por los patrones donde se formulará el cuadro de antigüedad en base a los oficios o profesiones.

También tendrá derecho a una prima, que consistirá en un importe de doce días por cada año de servicio, pagándose a los trabajadores que se separen voluntariamente y hayan cumplido quince años de servicio en la empresa, por lo menos. También se pagará a aquellos trabajadores cuya separación sea por causa justificada o sean separados de su empleo independientemente de la justificación del despido. Si el retiro es voluntario, pero el número de trabajadores que se retire dentro de un año no excede de un diez por ciento del total de los trabajadores, se pagará en el momento del retiro; en caso de que exceda el diez por ciento señalado, se pagará a aquellos trabajadores que se retiren primeramente, difiriendo para el año siguiente el excedente.

Cuando se exceda del porcentaje que establece la Ley, se pagará a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad y el resto recibirá su pago el año siguiente. Si el trabajador fallece esta prima será pagada a los beneficiarios que establece el Artículo 501 de esta Ley.

3.1.5 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

La estructura de los contratos colectivos de trabajo, plasma en primer término, la voz y los intereses de quienes trabajan en las empresas, desde los puestos de mantenimiento, de fabricación, de comercialización, de suministro, hasta los de dirección. Por eso es, en los sectores de más desarrollo y de mayor madurez, un manual muy rico en experiencias probadas y en aspiraciones objetivas.

Es por otro lado, un serio y formal instrumento de administración de los sindicatos; en fin el contrato colectivo de trabajo es un instrumento de paz interna y social en las empresas.

- * Conocer la estructura de los contratos colectivos de trabajo, es indispensable para su óptima celebración y correcto manejo.

- El contrato colectivo es un instrumento múltiple de administración de la empresa, del sindicato y en su caso del Estado, y exige conocer otras situaciones que alcanzan un nivel nacional e internacional, como las condiciones del mercado, de tecnología, de administración y de producción.
- Su proceso evolutivo muestra que fue un fenómeno normativo espontáneo, hoy suficientemente cuajado y regulado por la Ley.
- Varía la estructura del contrato colectivo según el enfoque que se le dé, y este enfoque tiene que ver con su naturaleza jurídica.
- Es el elemento normativo donde generalmente se despliega la fuerza y los intereses de las partes y el que mejor sirve para alcanzar niveles deseables de capacidad de la empresa, de sus trabajadores y del Sindicato, con vista a un desarrollo nacional y al nivel de vida de los trabajadores.

3.1.5.1 Las prestaciones individuales y colectivas de los trabajadores.

Los principales derechos del hombre que trabaja son: un salario mínimo, una jornada máxima, vacaciones, descanso semanal, prima de antigüedad, estabilidad en el empleo, pago de tiempo extra, indemnización por despido injustificado, prima dominical, participación de las utilidades de la empresa, descansos obligatorios, derecho a una casa habitación, a jubilación, derechos de preferencia y antigüedad, hasta el derecho de reinstalación en su puesto por despido injustificado.

Los llamados Derechos o Prestaciones Colectivas a que tienen derecho los trabajadores son: el Derecho a formar coaliciones, el Derecho a la Sindicalización, el Derecho a la Contratación Colectiva, el Derecho de Huelga, el Derecho de ser protegido contra las enfermedades y riesgo de trabajo y sobre todo el Derecho a exigir sus Derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.1.6 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Según define el Art. 422 de la Ley Federal del Trabajo, el "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento".

" Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y demás normas de trabajo".

El Art. 423 de la Ley Federal del Trabajo determina, de manera enunciativa más no limitativa en sus once fracciones, cuál debe ser el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, lo cual nos debe servir para aclararlo y darle operatividad.

Mencionando el contenido del Art. 424 de la Ley Federal de Trabajo, tenemos:

- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para la comida y periodo de reposo durante la jornada.
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Días y horas fijados para hacer limpieza de los establecimientos, maquinarias, aparatos y útiles de trabajo.
- Días y lugares de pago.
- Normas para el uso de los asientos y sillas a que se refiere al art. 132, fracción V de la Ley Laboral.
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- Permisos y licencias.
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

Son nulas las sanciones impuestas al patrón por falta del Reglamento Interior de Trabajo.

3.2 ASPECTOS BÁSICOS DEL I.S.R.

3.2.1 INGRESOS SUJETOS AL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Para efectos fiscales, se consideran ingresos los percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado: salarios y demás prestaciones derivadas de una relación laboral:

- * Sueldos y salarios.
- * Horas extras.
- * Días de descanso pagados.
- * Premios de puntualidad, asistencia y producción.
- * Bonos de actuación.
- * Gratificaciones, aguinaldo, compensaciones.
- * Primas
- * Ayuda para renta y transporte.
- * Comisiones.
- * Gastos no comprobados.
- * Pagos en especie.
- * Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- * Indemnizaciones.
- * Fondos de ahorro.
- * Ingresos por servicios.

Los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores y los bienes asignados a los mismos para el desempeño de sus actividades no se deberán considerar como ingresos en bienes. Tratándose de los ingresos en crédito, se declararán y se calculará el impuesto hasta el momento de sus cobro.

3.2.2 INGRESOS QUE NO PAGAN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El Art. 77 de la Ley del I.S.R. señala los ingresos libres de impuesto:

CONCEPTO	LIMITES Y REQUISITOS
1.No se aplican retenciones al salario mínimo general.	Monto que no exceda de los mínimos señalados por la Ley Federal del Trabajo.
2.Horas extras y pagos por trabajo en días de descanso percibidos por trabajadores de salario mínimo.	Hasta nueve horas extras semanales, sin exceder de tres horas diarias.
3.Horas extras y pagos por trabajo en días de descanso percibidos por trabajadores con salario superior al mínimo.	a) Está exento el 50% de la remuneración que no exceda del límite de 9 horas semanales. b) El importe exento no excederá de 5 veces el SMG por cada semana.
4.Indemnizaciones por riesgo y enfermedades.	Conforme a leyes o contratos de trabajo.

Aplicación Contable de los Impuestos Referencia a Sueldos y Salarios

CONCEPTO	LIMITES Y REQUISITOS
5. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro del S.A.R., en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte.	El monto diario no excederá de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente.
6. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	Concedidos en forma general conforme a leyes en los contratos de trabajo.
7. Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.	Sin límite.
8. Subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales, deportivas y otras prestaciones de previsión social.	Que no excedan de 7 SMG anuales; si excede ese importe, sólo se considerará exento el importe de un salario mínimo anual.
9. Entrega de depósitos constituidos en el INFONAVIT u otros institutos de seguridad social.	Sin límite.
10. Casas-habitación proporcionadas al trabajador, inclusive cuando son proporcionadas por empresas.	Cuando se reúnan requisitos de deducibilidad por las empresas.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

CONCEPTO	LIMITES Y REQUISITOS
11. Ingresos de cajas y fondos de ahorro de trabajadores.	Cuando se reúnan requisitos de deducibilidad por las empresas.
12. Ingresos por intereses no cobrados en préstamos otorgados por el patrón.	Cuando se obtengan por trabajadores sindicalizados y se trate de préstamos otorgados en forma general bajo las mismas condiciones y atendiendo a lo establecido en la fracción VIII del Art. 77 L.I.S.R.
13. Cuotas de seguridad social que pague el patrón.	Sin límite.
14. Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos; los percibidos con cargo al S.A.R.	Hasta un monto de 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, por cada año de servicios.
15. Aguinaldo.	Hasta 30 días de salario mínimo general.
16. Primas vacacionales.	Hasta 15 días de salario mínimo general.
17. Participación de utilidades (P.T.U.).	Hasta 15 días de salario mínimo general.
18. Primas dominicales.	Hasta 1 día de SMG por cada domingo laborado.
19. Gastos de representación y viáticos erogados en servicio del patrón.	Se comprueba con documentación de terceros que reúna requisitos fiscales.

Las aportaciones del S.A.R., así como los intereses generados por las mismas no serán ingresos acumulables para el trabajador en el ejercicio en que se aporten o se generen; sólo se acumularán en el ejercicio en que se realicen los retiros de la subcuenta.

- No se gravan útiles e instrumentos de trabajo ni servicios de comedor y comida para trabajadores (Art. 78 Párr. último. L.I.S.R.)
- No se aplican retenciones al salario mínimo general (Art. 80 Párrafo L.I.S.R.)

3.2.3 RETENCIONES DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

La Ley del Impuesto sobre la Renta establece a los patrones la obligación de efectuar retenciones mensuales a quienes presten sus servicios personales subordinados, las cuales enterarán con la misma periodicidad con la que efectúan sus pagos provisionales de I.S.R. (mensual, trimestral o aun en forma semestral en algunos casos de patrones que tributan en Régimen Simplificado). Estos enteros tendrán el carácter de pagos provisionales del trabajador a cuenta del impuesto anual.

La mecánica a seguir para efectos de calcular la retención del impuesto es la siguiente:

- a) Se deberán considerar todos los ingresos percibidos por el trabajador en un mes calendario.
- b) Se restará del importe anterior los ingresos exentos.

- c) Al ingreso gravado resultante se le aplicará la tarifa del Art. 80 (L.I.S.R.) para efectos de obtener el impuesto mensual del trabajador.

Mecánica de Aplicación de la tarifa:

Se localizará el renglón de la tarifa donde quede ubicado el ingreso gravado.

- (-) Límite inferior
- (=) Excedente del límite inferior
- (X) % correspondiente al límite inferior
- (+) Impuesto marginal
- (+) Cuota fija del límite inferior
- (=) Impuesto total del mes

- d) Subsidio total. Con la intención de reducir el impuesto de las personas físicas, el Art. 80- A L.I.S.R. establece un subsidio aplicable a los pagos provisionales de personas físicas con ingresos por conceptos de salarios, honorarios, arrendamientos y actividades empresariales. Si la persona física obtiene ingresos por salarios y además por otros conceptos de los señalados anteriormente, el subsidio, deberá aplicarse contra los pagos provisionales de salarios, por lo que el patrón deberá calcular el que corresponda a cada trabajador y restarlo de la retención que le efectuó.

Mecánica de Aplicación de la tabla:

Se ubicará el renglón correspondiente al ingreso al que se aplicó la tarifa del Art. 80

Impuesto marginal determinado.

(x) % de subsidio sobre impuesto marginal

(=) Subsidio marginal

(+) Cuota fija de subsidio

(=) Subsidio total

e) Subsidio acreditable. El subsidio acreditable contra el impuesto de los trabajadores se determinará conforme a lo siguiente:

Subsidio total

(-) Subsidio no acreditable:

Subsidio total

(x) Doble de la diferencia entre la unidad y la proporción del subsidio

< unidad (-) proporción por 2 >.

(=) Subsidio acreditable.

f) Cálculo de la proporción. La proporción a considerar a fin de determinar el subsidio acreditable será calculada por cada patrón y será calculada para todos sus trabajadores con los datos relativos a los pagos y erogaciones correspondientes al ejercicio inmediato anterior.

Calculo. Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto.

Entre. Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados. (Dentro de las erogaciones se considerarán las inversiones y gastos relacionados con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte, aún cuando no sean deducibles para el patrón y para el trabajador sean exentos dichos conceptos). En el caso de las inversiones, el importe de la erogación será el correspondiente a la depreciación.

Para que se tenga derecho al subsidio, la proporción no deberá ser menor a un 50%.

Respecto al cálculo de la proporción, la Resolución miscelánea Miscelánea publicada el 31 de marzo de 1992, establece algunas consideraciones mediante las reglas 115 y 117.

3.2.4 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES PARA EL CALCULO DEL IMPUESTO EN FUNCIÓN DE TRABAJO REALIZADO O AL NUMERO DE DAIS LABORADOS.

a) Pagos a destajo. El Art. 88 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta indica que cuando se pague en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados podrán los patrones:

- Efectuar la retención de impuesto aplicando las tarifas de los Arts. 80 y 80-A del L.I.S.R.

- Procedimiento especial:

Monto del salario percibido

(/) Número de días trabajados para realizar el trabajo.

(=) Salario diario.

Aplicación de las tarifas del Art. 80 y 80-A calculadas en días (Reglas 114-A y 114-B

Resolución Miscelánea)

(=) Impuesto.

(-) Crédito al Salario.

(=) Impuesto diario.

(x) Número de días trabajados.

(=) Impuesto a retener.

Cálculo del subsidio acreditable:

Subsidio total

(-) Subsidio no acreditable unidad.

(-) Proporción.

- (=) Diferencia.
- (x) 2
- (=) el resultado
- (x) Subsidio total.
- (=) Subsidio acreditable.

Impuesto diario

- (-) Subsidio acreditable.
- (-) Crédito al Salario diario.
- (=) Impuesto diario neto.
- (x) No. de días trabajados.
- (=) Impuesto a retener.

b) Pagos semanales. Art. 88 de la Ley Federal del Trabajo señala que tratándose de trabajadores que desempeñen un trabajo material, el pago del salario deberá efectuarse por semana. El Art.89 R.I.S.R. Señala que quienes hagan pagos semanales, decenales o quincenales podrán.

- Efectuar la retención conforme a los Arts. 80 y 80-A L.I.S.R.
- Aplicar a los ingresos semanales la tarifa calculada en semanas que publica la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Reglas 114-C y 114-D de Resolución Miscelánea).

Esta tarifa puede resultar muy cara si el trabajador labora menos de 30 días. Si suponemos que el trabajador sólo laboró una semana en el mes la retención se queda como tal y así se debe enterar; si se hubiese enterado la tarifa mensual de los Arts. 80 y 80-A el impuesto mensual correspondiente a la percepción de la semana, se dividiría entre 30 y multiplicaría por los días efectivamente trabajados, por lo que el impuesto resultaría más pequeño que aplicando la tarifa semanal.

c) Pagos quincenales. Tratándose de trabajadores administrativos, el plazo de pago del salario deberá ser quincenal. Para efectos fiscales se podrá:

- Aplicar las tarifas mensuales de los Arts. 80 y 80-A L.I.S.R.
- Aplicar tarifas quincenales de impuesto y subsidio (Regla 114-G y 114-H de Resolución Miscelánea).

3.2.5 CRÉDITO FISCAL AL SALARIO.

El crédito fiscal es el importe que los legisladores han considerado pertinente reducir al impuesto sobre la renta que corresponde a los salarios. Su importe varía en relación con el nivel de ingresos, y substituye en la fórmula al acreditamiento del 10% del salario mínimo mensual.

Exclusivamente los trabajadores tienen derecho al crédito al salario, excepto cuando los ingresos que perciban provengan de la indemnización o pago realizado con motivo de la terminación de la relación laboral. Esto significa que aunque existan otros ingresos a los cuales les sean aplicables las disposiciones del Capítulo I del título IV de la L.I.S.R. (Socios de S.C., consejeros, cooperativistas y personal que cobre por honorarios), sólo les será aplicable el 10% del salario mínimo general.

En nuestra personal opinión, el crédito al salario en la forma actual en que se maneja, otorga un beneficio mayor a los trabajadores de menor ingreso; esto es, cuando un trabajador perciba hasta cuatro salarios mínimos se le devolverá o no, según el caso, en efectivo la diferencia. Trayendo como consecuencia un mayor poder adquisitivo, hablando de manera relativa.

3.2.5.1 *Carácter del I.S.R. que se devuelve.*

Para el trabajador; no es ingreso acumulable por no ser salario, por tanto, no integrará para efectos del I.M.S.S., del INFONAVIT o del 2% sobre nóminas. Tampoco se considerará para la determinación de la proporción del subsidio acreditable. (Art. 80B)

Para el patrón; no será deducción autorizada. (Art. 25-I), y las cantidades que hubiese devuelto podrá:

- a) Restarlas de las cantidades que deba retener a los trabajadores.

- b) Disminuirlas de cualquier contribución federal (I.S.R., IMPAC, I.V.A., I.E.P.S. Y Tenencia, etc.), propia o retenida a terceros

Obligaciones patronales:

1. Devolver el I.S.R. a favor, en efectivo.
2. Preguntar a los trabajadores si tienen otro patrón, y si éste les hará el descuento del Crédito Fiscal.
3. Llevar registros individualizados de los ingresos y de las devoluciones de impuesto.
4. Conservar los comprobantes: ingresos pagados, I.S.R. retenido o I.S.R. devuelto
5. Pagar las aportaciones de seguridad social.
6. Considerar como un requisito más de deducción de sueldos, el haber efectuado la devolución del I.S.R. a favor y haber cumplido las obligaciones señaladas con anterioridad.

El trabajador por su parte podrá determinar el impuesto sobre la renta que le corresponda (a cargo o a favor), utilizando la tabla de crédito fiscal.

Si el resultado es un impuesto a favor, podrá solicitar la devolución o compensarlo en pagos futuros de I.S.R.

Art. 25, fracción I, 2o. párrafo y Art. 137, fracción I. Señala que no serán deducibles las cantidades que se devuelvan a los trabajadores, derivadas de la aplicación del crédito fiscal.

Art. 80-B. Indica que para la determinación del impuesto a cargo de los trabajadores será aplicable, en vez del acreditamiento del 10% del salario mínimo, el crédito fiscal establecido en el art. 80-B.

Art. 81. Indica que la mecánica que se deberá seguir para calcular el impuesto anual a cargo de los trabajadores, y establece la tabla que contiene el crédito fiscal elevado al año.

Art. 83. Establece que, además de las que ya estaban señaladas, serán obligaciones de las personas que efectúen las retenciones por el pago de servicios personales subordinados, las siguientes:

- a) La entrega en efectivo de las cantidades que les resulten a favor, derivadas de la aplicación del crédito fiscal.
- b) La averiguación respecto de si el trabajador le aplican el crédito fiscal con otro patrón.

3.2.6 OTROS INGRESOS QUE SE ASIMILAN A SALARIOS.

Para efectos fiscales existen diversos ingresos que se asimilan a salarios:

- a) Las remuneraciones y prestaciones obtenidas por funcionarios y trabajadores del gobierno.
- b) Los rendimientos y anticipos recibidos por los socios de cooperativas de producción, sociedades y asociaciones civiles.
- c) Los emolumentos percibidos por administradores, comisarios y consejeros.
- d) Honorarios percibidos por personas que prestan servicios preponderantemente a un prestatario (trabajadores presuntos).
- e) Honorarios percibidos por personas que prestan sus servicios personales e independientes que deseen aplicar tratamiento salarial a sus ingresos y que así se lo comuniquen por escrito al prestatario persona moral.

3.3 ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La seguridad social tiene como finalidad 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. (Art. 2o.Ley del Seguro Social).

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de la Ley del Seguro Social, sin perjuicio de los sistemas instituidos por los ordenamientos.(Art. 4o. L.S.S.).

La organización y administración del Seguro Social, en los términos de la Ley que la rige, está a cargo del organismo descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El Seguro Social comprende dos regímenes que son:

I. El régimen obligatorio; que comprende los seguros de:

- a) Riesgos de trabajo;
- b) Enfermedades y maternidad;
- c) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;
- d) Guarderías para Hijos de Aseguradas, y
- e) Retiro.

II. El régimen voluntario.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican en cada régimen en particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la Ley y sus Reglamentos.

Los asegurados y los beneficiarios, para recibir, o en su caso seguir disfrutando de las prestaciones que otorga el Seguro Social deberán cumplir con los requisitos establecidos en su Ley y Reglamentos.

3.3.1 SUJETOS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO.

Son sujetos de aseguramiento los siguientes:

I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la persona jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial este exento del pago de impuestos o derechos.

II. Los miembros de las sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas.

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

Otros sujetos del régimen obligatorio (por decretos) son:

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

II. Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos.

III. Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores.

IV. Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aún cuando no estén organizados crediticiamente.

V. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios no comprendidos en las fracciones anteriores.

VI. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados.

El ejecutivo federal, a propuesta del Instituto determinará por decreto las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al régimen del Seguro Social, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en las fracciones anteriores, así como de los trabajadores domésticos.

3.3.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

De acuerdo al Art. 19 de la Ley del Seguro Social los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen en esta Ley y sus Reglamentos, dentro de plazos no mayores a cinco días;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar de su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

IV. 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;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

V Bis. En tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, en la inteligencia de que deberán las cubrir las cuotas obrero-patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento de su parte de las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a

los servicios sociales de beneficio colectivo previstos en el Capítulo Único del Título Cuarto de esta Ley;

VI. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos .

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y V BIS, no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar este hecho a satisfacción del Instituto.

3.3.3 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .

De acuerdo al Art. 21 de la ley del Seguro Social, los trabajadores tienen derecho a solicitar al Instituto su inscripción , comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones , ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieren incurrido.

3.3.4 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

Para efectos de esta ley y de acuerdo a su Art. 32, 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; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro;
- IV. Las aportaciones del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a 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;
- 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;

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;

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.

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

El Art. 36 de la Ley del Seguro Social nos dice que para determinar el salario base de cotización se tomará en cuenta lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibirá regulamente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

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

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

3.3.4.1 Aumento del salario base cuando se otorga habitación y alimentos.

Aumentará el salario base de cotización cuando si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%. (Art. 38 de la Ley del Seguro Social).

3.3.4.2 Determinación del grupo y forma de cotización.

Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará, se aplicarán las siguientes reglas:

- I. El bimestre natural será el periodo de pago de cuotas, sin perjuicio de los enteros provisionales a que se refiere el segundo párrafo del artículo 45 de esta Ley;
- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.

Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados; y

III. Si por naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el reglamento establecerá las bases y forma de cotización y las modalidades conforme a los cuales se otorgarán las prestaciones económicas.

3.3.4.3 Ajuste a la cotización bimestral por ausencias del trabajador.

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen los salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización bimestral se ajustará a las siguientes reglas:

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada bimestre se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 43;

II. En el caso de las fracciones II y III del artículo 36, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de las ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 35, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores; y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales excepto por lo que se refiere al seguro de retiro y dichos períodos se considerarán como cotizados para todos los efectos legales en favor del trabajador.

RESUMEN DE INTEGRACIÓN PARA SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

CONCEPTO	I.M.S.S.
Cuota diaria	Integra salario en la alta o modificación.
Aguinaldo	Se integra al salario como retribución periódica de cuantía previamente conocida (alta o modificación).
Prima Vacacional	Se integra al salario como retribución periódica de cuantía previamente conocida (alta o modificación).
Horas Extras	Integra salario: a) Cuando esté pactado en forma fija. El exceso de : b) tres horas por día. c) tres días por semana. d) Un bimestre continuo en un año. e) 90 días interrumpidos en un año.
Prima dominical.	Integra salario: Fija, desde la alta o modificación. Variable, al siguiente bimestre.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

CONCEPTO	I.M.S.S.
Despensas.	No integra salario, si el importe no rebasa el 40% del S.M.G. del D.F.
Alimentación.	No integra salario, si el descuento diario es del 20% del S.M.G. del D.F. como mínimo.
Fondo de Ahorro.	No integra salario, si la aportación del patrón es igual o menor a la del trabajador. No se debe retirar más de dos veces al año.
Premios por asistencia o puntualidad.	No integra salario, si el importe no rebasa el 10% del sueldo cotizado.
Reparto de utilidades.	No integra salario.

3.3.5 CUOTAS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

3.3.5.1 Pago de cuota obrero patronal en caso de trabajadores con salario mínimo.

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores , en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo. (Artículo 42 de la Ley del Seguro Social).

3.3.5.2 Retención de cuotas obreras a los trabajadores.

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá 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.(Art. 44 Ley del Seguro Social).

3.3.5.3 Época de pagos de cuotas y enteros provisionales.

El pago de las cuotas obrero-patronales será por bimestres vencidos a más tardar el día quince de cada uno de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. En el ramo del seguro de retiro (S.A.R.) se cubrirán los días diecisiete de los meses antes indicados.

Los patrones y demás sujetos obligados, efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El entero provisional de que se trate, será el equivalente al 50% del monto de las cuotas obrero-patronales correspondiente al bimestre inmediato anterior. Respecto de las cuotas relativas al seguro de retiro (S.A.R.) no se tendrán que efectuar enteros provisionales.

Tratándose de iniciación de actividades, la obligación de efectuar el entero de pagos provisionales se diferirá al bimestre siguiente a aquél dentro del cual se haya dado dicho supuesto. Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en un término no mayor de quince días, contados a partir de aquél en que se haga la notificación de los mismos.

3.3.5.4 Recargos por pagos extemporáneos y prórroga.

Cuando no se enteren las cuotas, los enteros provisionales o los capitales consecutivos dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del Código Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

En el caso de que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero-patronales o lo haga en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida, con base en los datos con que cuente o con apoyo de hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal, o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

El Instituto a solicitud del patrón podrá conceder prórroga para el pago de los créditos derivados de cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos. Durante el plazo autorizado se causarán recargos sobre el saldo insoluto actualizado en los términos que establece el C.F.F. (Art. 46 Ley del Seguro Social).

3.3.6 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

Según el Artículo 48 de la L.S.S., riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Como accidentes de trabajo, se considera a toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o viceversa.

En cuanto a las enfermedades del trabajo, se puede decir que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

También existen riesgos de trabajo que no serán considerados como tales por el Seguro Social, como en los siguientes casos:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente un incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;

IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y

V. Si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

La Ley del Seguro Social también contempla los casos en que el riesgo de trabajo sea producido intencionalmente por el patrón, en este caso si el Instituto comprueba que fue producido intencionalmente por él o por medio de terceras personas, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente ley establece, y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

El asegurado que sufra algún accidente de trabajo o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a su favor, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo que exista alguna causa justificada.

El patrón que oculte la realización de algún accidente sufrido por un trabajador a causa de su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determine el reglamento.

Los riesgos de trabajo pueden producir una incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total o hasta la muerte.

En algunas ocasiones los patrones de manera premeditada, registran en el IMSS a sus trabajadores con salarios inferiores a los reales, por convenir de alguna manera a sus intereses; mientras el asegurado no sufra ningún accidente no habrá problemas relativos para la compañía, pero cuando se dé el caso de alguno, es cuando el Instituto de acuerdo al artículo 61 de la L.S.S., pagará al asegurado solamente el subsidio o la pensión a que se refiere este Capítulo, de acuerdo con el grupo de salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra con base en éste, la pensión o el subsidio correspondiente. En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten.

3.3.6.1 Cuotas del Seguro de riesgo de Trabajo.

La determinación sobre las cuotas de riesgos de trabajo, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate; La fijación de la prima de riesgos de trabajo, son clasificadas y agrupadas como dijimos de acuerdo a su actividad, en clases de acuerdo al artículo 79 de la Ley del S. S.. La determinación de clases comprende diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, asignando así una clase determinada. Cada tres años el Consejo Técnico promoverá la revisión de clases y grados

de riesgo, oyendo la opinión que al respecto sustente el Comité Consultivo del Seguro de Riesgos de Trabajo.

3.3.6.2 Catálogo de actividades (Artículo 13 del Reglamento).

A efecto de asignarse una clase de riesgo a la actividad específica de cada empresa en particular, en este catálogo se agrupan las actividades y ramas industriales en grandes grupos los cuales están numerados del 01 al 99, dichos grupos se dividen en fracciones las que sirven para describir detalladamente las mencionadas actividades, las fracciones están numeradas del 011 al 990.

3.3.6.3 Determinación del grado de riesgo y de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo. (Art. 79 L.I.M.S.S.).

En este artículo se establece para cada clase de riesgo varios grados de riesgo, los que están numerados del 1 hasta el 100. Dicha asignación se lleva a cabo tomando en consideración el índice de siniestralidad. Un mismo número de grado de riesgo puede aparecer en más de una clase de riesgo.

En cada clase de riesgo, solo hay un grado de riesgo medio y los que están por debajo se consideran inferiores al medio, mientras que los que lo superan se consideran como superiores al medio.

A cada grado de riesgo le corresponde un por ciento que representa la prima que se utiliza para calcular el monto de las cuotas por este seguro.

3.3.6.4 Concepto de índice de siniestralidad. (Art. 8 del Reglamento).

Para los efectos de este reglamento se entenderá por índice de siniestralidad, el producto de Índice de frecuencia por el de gravedad determinados de acuerdo a lo establecido en los artículos 28 y 29 de éste Reglamento.

Para efectos de su localización en la tabla del artículo 79 de la L.I.M.S.S., el producto descrito en el párrafo anterior se multiplica por 1'000,000 (Art. 30 del Reglamento).

3.3.6.5 Concepto de índice de frecuencia. (Art. 28 del Reglamento).

El Índice de frecuencia es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable.

3.3.6.6 Concepto de índice de gravedad. (Art. 29 del Reglamento).

El Índice de gravedad, es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y de funciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice.

3.3.6.7 Grado de riesgo al darse de alta o cambiar de clase de riesgo. (Art. 79 L.I.M.S.S.).

Cuando una empresa se inscriba por primera vez o cambie de clase de riesgo debido a modificación de sus actividades, invariablemente serán clasificadas en grado de riesgo medio de la clase que les corresponda para efecto de la prima de seguro de riesgos de trabajo.

3.3.6.8 Vigencia del grado de riesgo Inicial. (Art. 24 fracción IV del Reglamento).

El grado de riesgo medio a que se alude en el párrafo anterior, estará vigente hasta que se haya completado un período anual del 1o. de enero al 31 de diciembre.

Por ejemplo si una empresa se inscribe el 6 de febrero de 1995 el grado de riesgo medio de su clase estará vigente hasta el primer bimestre de 1997. Después del plazo mencionado las empresas tendrán la obligación de realizar una autodeterminación anual del grado de riesgo.

3.3.6.9 La autodeterminación anual del grado de riesgo. (Art. 24 del Reglamento).

Como ya se comentó, las empresas están clasificadas en un grado de riesgo dependiendo de su actividad, sin embargo, aún dentro de las empresas con la misma actividad, los accidentes o enfermedades de trabajo varían debido a factores diversos, tales como medidas preventivas, capacitación en seguridad, instalaciones seguras, etc., para reconocer tales variaciones, la empresa se encuentra obligada a revisar anualmente su grado de riesgo, para determinar si sigue con el mismo grado o ha variado. Este cálculo se realiza de acuerdo a las siguientes características:

1. En el primer bimestre de cada año, se determinará el grado de riesgo calculando el índice de siniestralidad de los riesgos terminados en el último año de calendario.
2. Para determinar el grado de riesgo se tendrá:
 - a) Si el índice de siniestralidad es mayor al del grado de riesgo máximo dentro de su clase de riesgo, entonces se utilizará el grado de riesgo máximo.

- b) Si el índice de siniestralidad es menor al grado de riesgo inferior dentro de su clase de riesgo, entonces se utilizará el grado de riesgo mínimo. En las empresas en que no hubo accidentes o enfermedades de trabajo durante el año sujeto a revisión, el índice de siniestralidad resultante es de cero, por lo que de acuerdo con este inciso el grado de riesgo es el mínimo de la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa.
- c) En los casos diferentes a los antes mencionados, se utilizará el grado de riesgo más cercano al índice de siniestralidad.

3. Los riesgos terminados a que se refiere el punto anterior, están descritos en el artículo 23 del Reglamento y son aquellos en los que el trabajador siniestrado haya sido dado de alta y declarado apto para continuar sus labores e igualmente, los casos en que se inicie una incapacidad permanente parcial o total y cuando ocurra la muerte.

Cabe mencionar, que sólo las incapacidades por riesgos o enfermedades de trabajo intervienen en el cálculo, por lo que las de enfermedad general, maternidad, etc., no se incluyen.

4. No se toman en cuenta para el cálculo, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de trabajo o viceversa.
5. Las empresas deberán presentar al Instituto durante el mes de febrero un formulario el cual contendrá la siguiente información.

a) Los grados de riesgo terminados durante el año a que se refiere la declaración, identificando a los trabajadores involucrados y las consecuencias de cada riesgo.

b) El número de trabajadores expuestos al riesgo.

c) El grado de riesgo y prima que les corresponda.

El formato apareció publicado en el D.O.F. del 5 de enero de 1995.

3.3.7 SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.

Quedan amparados por este ramo del seguro social:

I. El asegurado;

II. El pensionado por :

a) incapacidad permanente;

b) invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada; y

c) viudez , orfandad o ascendencia.

III. La esposa del asegurado, o a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos del párrafo anterior;

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a) y b) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos de la fracción III;

V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en la fracción anterior,

VI. Los hijos del asegurado hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional o, si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen;

VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 156;

VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste; y

IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a) y b) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los siguientes requisitos:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado;
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 99 de esta Ley.

3.3.7.1 Prestaciones en especie en el seguro de enfermedades y maternidad.

En el caso de enfermedad el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

En el caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para la lactancia;
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

También tendrán derecho a disfrutar de la fracción I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 92 de la Ley del S.S. que son: La esposa del asegurado y del pensionado y a falta de éstos los concubinos.

De acuerdo al artículo 109 de la Ley del S.S., la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al 100% del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de enfermedades y maternidad, las cuotas del 8.750% y 3.125% sobre el salario diario base de cotización, respectivamente. Los ingresos por concepto de pensiones quedan exentos del pago de cuotas.

En el caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta el término de cincuenta y dos semanas, si al concluir dicho período el asegurado continuase incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.

3.3.7.2 Requisitos para tener derecho al subsidio por maternidad la asegurada

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo 109, se requiere:

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

Si la asegurada estuviere percibiendo otro subsidio se le cancelará el que sea por la menor cantidad. El goce de la asegurada del subsidio, exime al patrón de la obligación del pago de salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

3.3.8 SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.

Los riesgos protegidos en este seguro son los de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y la muerte del asegurado o pensionado.

Los pagos de las pensiones de invalidez, de vejez y de cesantía en edad avanzada se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del seguro social.

No regirá lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el pensionado por invalidez ocupe con diverso salario un puesto distinto a aquel que desempeñaba al declararse ésta.

De igual forma no se suspenderá la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, cuando el pensionado reintrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio del seguro social con patrón distinto al que tenía al pensionarse y siempre y cuando hubiesen transcurrido seis meses de la fecha en que se haya otorgado la pensión.

Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones de este seguro y también a la proveniente de riesgos de trabajo, recibirá ambas sin que la suma de sus cuantías exceda del 100% del salario promedio del seguro mayor, de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes para no exceder del límite señalado no afecta la pensión proveniente de riesgos de trabajo.

3.3.8.1 Seguro de invalidez.

Para efectos del Seguro Social existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- I. Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional.
- II. Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien, cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Las prestaciones a que da derecho el seguro de invalidez de acuerdo con el artículo 129 de la Ley del S.S., son las siguientes:

- I. Pensión temporal o definitiva.
- II. Asistencia médica en el seguro de enfermedades y maternidad.
- III. Asignaciones familiares de conformidad con la Ley del Seguro Social en su respectivo capítulo V Séptima Sección (Art. 164 al 166).
- IV. Ayuda asistencial en los términos de los artículos 164 al 166 de la misma Ley del Seguro Social .

Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

3.3.8.2 Seguro de vejez.

La vejez de acuerdo con el artículo 137 de la Ley del Seguro Social, da derecho al asegurado a que se le otorguen las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos de la Ley del S.S. (enfermedades y maternidad);
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con esta Ley (art. 164).
- IV. Ayuda asistencial en los términos de esta Ley (art. 165-166).

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

El otorgamiento del seguro de vejez solo se podrá efectuar con previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.

3.3.8.3 Seguro de cesantía en edad avanzada.

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Para poder gozar de las prestaciones que otorga el Instituto bajo este concepto, se deben cubrir los siguientes requisitos:

- I. Que tenga reconocido en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales;
- II. Que haya cumplido sesenta años de edad; y
- III. Que quede privado de trabajo remunerado.

Las prestaciones a que se tiene derecho son las siguientes:

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

El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada, comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos antes mencionados, siempre y cuando solicite el otorgamiento de dicha pensión y se les haya dado de baja del régimen del seguro obligatorio.

3.3.8.4 Seguro por muerte.

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado, por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión de ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y
- V. Asistencia médica, en términos de esta misma Ley.

Los requisitos que se deben cubrir para que otorgar a los beneficiarios las prestaciones anteriores, son los siguientes:

- I. Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada; y
- II. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el seguro social obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir con el requisito del párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

Las pensiones a que da derecho el seguro por muerte y que se encuentran mencionadas en los párrafos anteriores son las siguientes:

3.3.8.4.1 Pensión de Viudez.

Tendrá derecho a esta pensión la que fue esposa del asegurado o pensionado. A falta de esposa, la mujer con la que vivió durante los cinco años que precedieron a la muerte de aquel o la mujer con la que hubiera tenido hijos, si tuviera dos o más concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada en el caso de invalidez.

No se tendrá derecho a pensión por viudez en los siguientes casos:

- I. Cuando la muerte del asegurado acaeciere antes de cumplir seis meses de matrimonio;
- II. Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace; y
- III. Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Las limitaciones anteriores no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe haber tenido hijos con él.

El derecho de pensión de viudez comenzará a partir del día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda o concubina contrajeran matrimonio o entraran en concubinato.

La viuda o concubina pensionada que contraiga matrimonio , recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía que disfrutaba.

3.3.8.4.2 Pensión de Orfandad.

Tendrán derecho a recibir la pensión de orfandad cada uno de los hijos de los menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre, si éstos disfrutaban de pensión de invalidez, de vejez o cesantía en edad avanzada, o al fallecer como asegurados tuviesen acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

El Instituto prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio del seguro social.

Si el hijo mayor de dieciséis años no puede mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

3.3.8.4.3 Pensión de ascendencia.

De acuerdo con el artículo 159 de la Ley del Seguro Social, en el caso de que no existieren viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado fallecido, por una cantidad igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.

3.3.8.5 SEGURO DE GUARDERÍAS PARA HIJOS DE ASEGURADAS.

El ramo de seguros de guarderías para hijos de aseguradas cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, así encontramos las prestaciones correspondientes en nuestros siguientes párrafos.

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas.

El Instituto cuenta con instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio del seguro social.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

Las madres aseguradas tendrán derecho al servicio de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo y se proporcionarán a los hijos procreados por las trabajadoras desde una edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

Los patrones cubren íntegramente la prima que es del 1% sobre el salario base de cotización, esto independientemente de que tengan trabajadoras o no a su servicio.

La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio conservará durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

CUADRO DE PORCENTAJES DE APLICACIÓN A LA PERCEPCIÓN BASE DE
COTIZACIÓN, PARA EL CALCULO DE LAS CUOTAS BIMESTRALES.

RAMOS DEL SEGURO:	PATRON:	TRABAJADOR:	TOTAL:
Enfermedades y maternidad.	8.75%	3.125%	11.875%
Invalidez, vejez, cesantía y muerte.	5.95%	2.125%	8.075%
Guarderías.	1.00%	0	1.00%
Riesgos de trabajo.	(*) clase y riesgo asignado por el Instituto.	0	(*)
Retiro.	2.00%	0	2.00%

MODIFICACIONES A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL (vigentes a partir del 1o. de Enero de 1997.

De acuerdo a la publicación del D.O.F. del 21 de Diciembre de 1995; se contempla un cambio total de la Ley. Entre las modificaciones que resaltan están las siguientes.

1. Se reestructuran las ramas que comprenden los siguientes seguros:

- I. Riesgos de Trabajo.
- II. Enfermedades y Maternidad.
- III. Invalidez y Vida.
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y Vejez, y

V. Guarderías y prestaciones sociales.

2. Se eliminan de los sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio a las administraciones obreras o mixtas, a los ejidatarios, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola, así como los que contemplan en la Ley actual los Artículos 13 y 16, para considerarlos dentro de los sujetos al régimen voluntario.

3. Se incluye el tiempo extraordinario como no integrante del salario siempre que se encuentre dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo; esto es, máximo tres horas por día no más de tres veces a la semana.

4. Se adicionan como conceptos no integrantes al salario de cotización a las aportaciones adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

5. Se cambia el periodo de pago de cuotas bimestral a mensual, y la fecha día 17.

6. Salario Máximo de Integración. Se incrementa a quince veces el S.M.G. en el D.F. en lo relativo a los ramos de Invalidez y Vida, así como los de Cesantía en edad avanzada y Vejez, incrementándose un salario mínimo cada año hasta llegar a veinticinco en el año 2007.

En el caso de semana o jornada reducida, no se aceptará salario de cotización inferior al mínimo del área geográfica. Por transitorio se aclara que los patrones que tengan trabajadores contratados con dichas modalidades antes de la entrada en vigor de esta Ley, podrán seguir aplicando las disposiciones anteriores.

7. Se modifican los plazos para dar avisos de modificación de salarios, como sigue:

- a) Salarios variables. Dentro de los quince días naturales del mes siguiente.
- b) Por revisión de Contrato Colectivo. Treinta días naturales desde el otorgamiento.

8. Se establece la obligación para el IMSS de dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad.

9. Cambia el esquema de pensiones, para contemplar que sean compañías aseguradoras las que las otorguen.

10. Se elimina el requisito de que el viudo deba estar totalmente incapacitado para recibir la pensión de viudez, contemplándose también al concubinario como posible beneficiado con dicha pensión.

11. Las pensiones por incapacidad permanente serán actualizadas anualmente con el INPC.

12. Se modifica la tabla de primas de Riesgo de Trabajo y la forma de determinar las correspondientes a cargo de los patrones, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) + M$$

Aparentemente los incrementos o disminuciones en las primas no excederá del 0.01 con respecto de la del año inmediato anterior, sin embargo, la redacción no es muy clara al respecto, toda vez que se remiten al reglamento, que seguramente se tendrá que modificar.

13. Se adiciona como concepto integrante de capitales constitutivos el cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.

14. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente: (Art.106).

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.
- II. Por los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal, se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.
- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito

Federal, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Se aclara en transitorio que la tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del presente artículo, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual, comenzando el 1998 y terminando en 2007.

Las tasas de la fracción II se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual para patrones y dieciséis centésimas de punto porcentual a trabajadores en los mismos plazos que la anterior.

15. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente: (Art. 107).

I. A los patrones les corresponderá pagar setenta por ciento de dicha cuota.

II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento, y

III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento.

16. Para que el asegurado tenga derecho a una pensión de invalidez, se amplía el número mínimo de semanas de cotización necesarias a doscientos cincuenta, pero si la invalidez dictaminada es del setenta y cinco por ciento o más, sólo se requerirán ciento cincuenta.

Si el asegurado no reuniera las semanas necesarias, podrá retirar, al declararse la invalidez permanente, el saldo de su cuenta individual de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en una sola exhibición.

17. Todas las pensiones serán pagadas por una institución de seguros, la cual será elegida por el pensionado o pensionado.

18. Se aclara que no se suspenderá la pensión de viudez aunque el viudo o la viuda desempeñen un trabajo remunerador.

19. La pensión de invalidez será del treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

20. Todas las pensiones serán incrementadas anualmente con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

21. La prima que deberán cubrir patrones y trabajadores para el seguro de invalidez y vida, será del uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento respectivamente, calculadas sobre el salario base de cotización.

22. La conservación de derechos será aplicable sólo en invalidez y vida

23. En los casos de pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizarán en todos los seguros, con excepción del de invalidez y vida.

24. En el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se protege también el riesgo de muerte de los pensionados por este seguro.

En este seguro, las semanas amparadas por incapacidad médicas reconocidas por el I.M.S.S., serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda.

25. Para tener derecho a pensión por cesantía en edad avanzada o por vejez se requieren mil doscientas cincuenta semanas de cotización como mínimo.

Si no tiene dicha cantidad, puede retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición. Si tiene un mínimo de setecientas cincuenta semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

26. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

27. Las aportaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, serán depositadas en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador.

28. El Gobierno Federal aportará a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez el siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales en estos ramos.

Adicionalmente aportará mensualmente por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

29. Los recursos individuales de cada trabajador son inembargables, con excepción de la subcuenta de aportaciones voluntarias.

30. Se modifica el esquema de continuación voluntaria en el régimen obligatorio, otorgando, en el seguro de enfermedades y maternidad, únicamente las prestaciones en especie y debiendo cotizar por anualidades adelantadas.

31. Se contempla la posibilidad de incorporar al régimen voluntario a personas que presten servicios a dependencias o entidades de las administraciones públicas Federales, estatales o municipales, para lo cual será indispensable la conformidad de la S.H.C.P.

32. Se establece en la propia Ley, las bases de cotización para los diversos sujetos del régimen voluntario.

33. Seguro de Salud para la Familia. Se contempla la posibilidad de que cualquier persona se incorpore, con su familia, al régimen voluntario para recibir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, pagando una cuota equivalente al veintidós punto cuatro por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal y por cada familiar adicional, un setenta y cinco por ciento de la cuota que corresponde.

34. La vigencia de esta nueva Ley inicia el 1o. de enero de 1997.

35. Los asegurados inscritos antes de la entrada en vigor de la Ley, pueden optar para el disfrute de pensiones, por la aplicación de la Ley anterior o la presente.

36. Los patrones que hubieran estado inscritos en el I.M.S.S. antes de la entrada en vigor de la nueva Ley continuarán sujetos hasta el primer bimestre de 1998 a las mismas cuotas que venían cubriendo en el seguro de riesgo de trabajo.

Desde el segundo bimestre de 1998 deberán determinar su prima conforme a la siniestralidad registrada entre el 1o. de enero y el 31 de diciembre de 1997.

37. El pago de las cuotas obrero-patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los períodos de pago de las Leyes del I.S.S.T.E. e INFONAVIT.

3.3.9 SEGURO DE RETIRO (S.A.R.).

Los patrones están obligados a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el importe de las cuotas correspondientes al ramo del retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador en la forma y términos mencionados en los párrafos siguientes.

Las cuotas a enterar serán por el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.

3.3.9.1 Obligaciones de los patrones.

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas mediante la entrega de los recursos correspondientes en Instituciones de Crédito, para su abono en la subcuenta del seguro

del retiro de las cuentas individuales del Sistema del Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los trabajadores. A fin de que las Instituciones de Crédito puedan individualizar las cuotas, los patrones deberán proporcionar a las mismas información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Las cuentas individuales del S.A.R., deberán, cuando corresponda, tener dos subcuentas: La del Seguro de Retiro y la del Fondo Nacional de la Vivienda.

El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador en la o las Instituciones de Crédito que elija el primero, dentro de las que tengan oficina en la plaza o, de no haberla, en la población más cercana.

El trabajador no deberá tener más de una cuenta de Ahorro para el Retiro.

En caso de la terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la Institución de crédito respectiva, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate, o en su caso, la parte proporcional de dicha cuota, en la fecha en que deba efectuar el pago de las cuotas correspondientes a dicho bimestre.

Las Instituciones que reciban las cuotas de los patrones deberán proporcionar a éstos, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de treinta días

naturales, contados a partir de la fecha en que reciban las cuotas citadas, los patrones estarán obligados a entregarles a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago de su sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

El trabajador podrá notificar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones por el Seguro del Retiro.

3.3.9.2 Obligación de las Instituciones bancarias.

Las Instituciones de banca múltiple estarán obligadas a llevar las cuentas individuales de Ahorro para el Retiro actuando por cuenta y orden del Instituto Mexicano del Seguro Social. Dichas cuentas deberán contener para su identificación el registro federal de contribuyentes del trabajador.

3.3.9.3 Entrega de fondos de las cuentas del S.A.R..

El trabajador podrá retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando por razón de una nueva relación laboral, deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del IMSS y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para retiro de los que a efecto señale el Comité Técnico

del Sistema de Ahorro para el Retiro. Las Instituciones de Seguros no podrán otorgar préstamos o créditos con cargo a dichos seguros.

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiera el derecho de disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del cincuenta por ciento o más, en los términos de la Ley del Seguro Social o de algún plan de pensiones establecido por su patrón, o derivado de su contratación colectiva, tendrá derecho a que la Institución de Crédito que lleva su cuenta individual de Ahorro para el Retiro, le entregue por cuenta del Instituto los fondos de la subcuenta del seguro del retiro, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe a fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien, entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición. El trabajador deberá solicitar por escrito a la Institución de Crédito la entrega de los fondos de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, acompañando los documentos que al efecto señale la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Tratándose de incapacidades temporales del trabajador, si estas se prolongan por más tiempo que los períodos de prestaciones fijados por la Ley del Seguro Social, éste tendrá derecho a que la Institución de Crédito le otorgue, por cuenta del Instituto del Seguro Social, una cantidad no mayor al diez por ciento del saldo de la subcuenta del seguro del retiro de su cuenta individual.

Durante el tiempo en que el trabajador deje de ser sujeto a una relación laboral tendrá derecho a:

- I. Realizar aportaciones a la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando las mismas sean, por un importe no inferior al equivalente a cinco días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Lo anterior, sin perjuicio de que las Instituciones de Crédito puedan recibir aportaciones por montos menores.
- II. Retirar de la subcuenta de retiro de su cuenta individual una cantidad no mayor al diez por ciento del saldo de la propia subcuenta.

Este derecho solo podrán ejercerlo los trabajadores cuyo saldo de la subcuenta del seguro de retiro, registre a la fecha la solicitud respectiva una cantidad no inferior equivalente al resultado de multiplicar por dieciocho el monto de la última cuenta invertida en la subcuenta de que se trate, siempre que acredite con los estados de cuenta correspondiente, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada.

Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho de hacer aportaciones a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas, o mediante la entrega de efectivo o documentos aceptables, para la Institución que lo reciba.

El trabajador titular de una cuenta individual del Sistema del Ahorro para el Retiro, deberá, a la apertura de misma designar beneficiarios. Lo anterior, sin perjuicio de que en

cualquier tiempo el trabajador tenga que sustituir a las personas hubiere designado, así como modificar, en su caso la proporción correspondiente a cada una de ellas.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Institución de Crédito respectiva entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto, en la forma elegida por el beneficiario. La designación de los beneficiarios queda sin efecto si el o los designados mueren antes que el titular de la cuenta.

3.3.9.4 Errores en el entero de cuotas y aportaciones.

- a) Pagos que no puedan individualizarse; cuando los bancos no puedan aplicar los pagos efectuados a las subcuentas correspondientes, informará al IMSS o al INFONAVIT los datos del patrón de que se trate, éstos notificarán al patrón de que cuenta con un plazo de treinta días para proporcionar al banco la información necesaria para individualizar las cuotas. Si el patrón no cumple con lo anterior deberá solicitar el importe pagado y los intereses generados al banco, los cuales estarán a su disposición en dicha institución.
- b) Importe pagado menor a la suma de los detalles. En este caso el banco aplicará a la subcuentas correspondientes considerando primero las aportaciones adicionales y después las cuotas obligatorias hasta donde alcance el importe pagado.
- c) Importe pagado mayor a la suma de los detalles. Las reglas denominan a estos casos como pagos indebidos y establecen que el banco podrá devolver dichos montos a más tardar el segundo día hábil del mes siguiente al de su recepción y en ese caso se

sustituirá el formulario SAR-01 por otro correcto. Si no se obtuvo la devolución mencionada en el párrafo anterior, los patrones podrán optar por solicitar la compensación o devolución, cumpliendo con una serie de requisitos.

3.3.9.5 Errores en que incurran los bancos en sus transacciones con el Banco de México.

Estas reglas se refieren a la manera de corregir los diversos errores que pueden cometer los bancos cuando efectúan los depósitos y retiros en el Banco de México, dado que su contenido se refiere únicamente a las relaciones interbancarias, no se comentan por no referirse al tema de sueldos y salarios.

3.4 ASPECTOS BÁSICOS DEL INFONAVIT.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, es un organismo de servicio social creado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la Ciudad de México.

La Ley del INFONAVIT creará un organismo autónomo tripartita con representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones. Dicha Ley regulará los procedimientos y formas bajo las cuales los trabajadores podrán adquirir por medio de un sistema de financiamiento un crédito barato y suficiente para:

- a) Adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas.
- b) Construcción, reparación o mejoras de su casa - habitación.
- c) pago de pasivos adquiridos por los conceptos anteriores.

Dicho organismo administrará los recursos del Fondo y tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcciones de casas - habitación para ser adquiridas por los trabajadores.

El Instituto tiene 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 los pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a adquirirlas en propiedad por los trabajadores; y

- IV. Los demás a que se refiere la fracción XII del Apartado del Artículo 123 constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo establece la Ley del INFONAVIT.

Son facultades del INFONAVIT las siguientes:

- I. Practicar visitas y requerir información de los contribuyentes.
- II. Determinar las contribuciones omitidas y calcular los recargos sobre ellas.
- III. Estas facultades de comprobación se extinguen en un plazo de cinco años, dada la naturaleza fiscal de las aportaciones.

Obligaciones de los Patrones:

De acuerdo con el artículo 29 de la Ley del Infonavit, las obligaciones de los patrones son las siguientes:

- I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar avisos de altas y bajas de trabajadores, así como las modificaciones de sus salarios y demás datos para el cumplimiento de sus fines.
- II. Efectuar las aportaciones al Instituto, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda y sus reglamentos.
- III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos

para cubrir prestamos otorgados por el Instituto y a la Administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos en la forma y términos respectivos de esta Ley.

A fin de que las instituciones de crédito y entidades financieras puedan individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarles, directamente o a través de los Institutos de seguridad social o de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro según lo determine ésta, información relativa a cada trabajador con la forma y periodicidad que al efecto establezca la citada Comisión.

Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos a que nos referimos en los párrafos anteriores así como su cobro, tienen el carácter de fiscales.

Derechos de los Trabajadores:

En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador o aportar al Fondo Nacional de la Vivienda las cantidades que deba enterar, los trabajadores tiene derecho de acudir al Instituto proporcionándole los informes correspondientes, sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiera incurrido.

3.4.1 EL INFONAVIT COMO ORGANISMO FISCAL AUTÓNOMO.

El Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, en su carácter de organismo fiscal autónomo.

I. El INFONAVIT está facultado en los términos del Código Fiscal de la Federación para:

- a) Determinar en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos.
- b) Señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida, requerir su pago y determinar los recargos que correspondan.
- c) Ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que muestren el cumplimiento de sus obligaciones materia de esta Ley.
- d) Las facultades del INFONAVIT para comprobar el cumplimiento de las obligaciones y para determinar las aportaciones y sus accesorios, se extingue en un plazo de 5 años contados a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación. Dicho plazo solo puede ser interrumpido cuando se interponga recurso de inconformidad o se entable juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación. Los pagos que deban efectuarse, conforme al párrafo anterior se harán en las oficinas del propio Instituto o en las Sociedades Nacionales o Instituciones de Crédito que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

e) La prescripción de los créditos fiscales correspondientes se sujetará por lo dispuesto a el Código Fiscal de la Federación.

II. Recibir en sus oficinas o a través de instituciones bancarias, los pagos que deban efectuarse conforme a lo previsto al Artículo 30.

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

IV. Resolver en los casos que así proceda, el recurso de oposición al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad, planteadas por los patrones.

V. Requerir a los patrones que no cumplan con sus obligaciones, la información para determinar si existe relación laboral o no con las personas a su servicio, así como la que permita determinar presuntivamente el monto de las aportaciones omitidas.

Con respecto a los créditos de los trabajadores es importante resaltar lo siguiente:

El plazo máximo para liquidar el monto de los créditos que se otorguen no debe exceder de treinta años.

El saldo de los préstamos concedidos a los trabajadores se ajustará incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general del Distrito Federal y

causará intereses sobre el saldo ajustado, a una tasa no menor al cuatro por ciento anual sobre saldos insolutos.

Si el trabajador se queda sin empleo:

- a) El INFONAVIT le otorgará una prórroga de hasta 12 meses, sin intereses.
- b) La prórroga cesará si el trabajador vuelve a trabajar antes de que venza el plazo de 12 meses.

El saldo de la subcuenta vivienda se aplicará como pago inicial a la adquisición de vivienda.

3.4.2 APORTACIONES DEL INFONAVIT.

3.4.2.1 Entero de las aportaciones.

Las aportaciones deberán ser enteradas por bimestres vencidos a más tardar el día 17 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

El pago de las aportaciones deberá efectuarse ante la Institución de Crédito que elija el patrón, utilizando para tal efecto los formularios SAR-01-1 y SAR 02-01. Dichos formularios conjuntan los pagos que se realicen por concepto tanto del 5% de Infonavit como del 2% del IMSS, lo cual conforma el pago del SAR.

Las aportaciones y los intereses de la subcuenta de vivienda, estarán exentos de toda clase de impuestos.

3.4.2.2 Base y Tasa de las aportaciones.

La Ley Federal del Trabajo establece que las aportaciones al Infonavit importarán el cinco por ciento de los salarios base de cotización que paguen las empresas.

El salario base del INFONAVIT se integra con los pagos hechos en efectivos por:

- Cuota diaria.
- 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 integran al salario, los siguientes conceptos:

- Instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

- El ahorro cuando la aportación de la empresa sea igual a la del trabajador. Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- Las aportaciones al INFONAVIT y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- La alimentación y la habitación cuando no sean gratuitas, así como las despensas.
- Los premios por asistencia.
- El pago de tiempo extra, salvo cuando esté pactado en forma fija.
- Las cuotas al IMSS a cargo del trabajador y que sean pagadas por la empresa.

Por otra parte la Ley establece un límite máximo para el pago de las aportaciones equivalente a diez veces el salario mínimo general de la zona de que se trate.

3.4.2.3 Destino de las Aportaciones.

A partir de la entrada en vigor del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), las aportaciones al Infonavit son abonadas a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, abierta para cada trabajador. El saldo de dicha subcuenta genera intereses en función de remanente de operación del infonavit.

El importe de la subcuenta de vivienda puede beneficiar al trabajador en cualquiera de las formas siguientes:

- Si el trabajador recibe un crédito del Infonavit, el saldo de la subcuenta de vivienda será aplicado como pago inicial de dicho crédito.
- El trabajador (o sus beneficiarios) tendrán derecho a recibir los fondos de la subcuenta de vivienda cuando se dé cualquiera de las situaciones siguientes:
- El trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad.
- El trabajador adquiera el derecho a pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del cincuenta por ciento o más; o de algún plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva.
- Fallecimiento del trabajador.

3.5 ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY DE HACIENDA DEL D.D.F. (2% SOBRE NOMINA).

En el Código Financiero del Distrito Federal en su Capítulo V, encontramos el impuesto del 2% sobre Nominas, el cual, tiene su vigencia por primera vez a partir del 1o. de Enero de 1988, sin cambio en su nombre y teniendo un carácter de tipo local para el Distrito Federal.

Sujeto. Las personas físicas y morales ubicadas en el Distrito Federal.

Objeto. Las erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Tasa. 2% sobre el total pagado.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral. No se calcula salario integrado.

De acuerdo con el artículo 179 de esta Ley, el impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente.

Este impuesto por ser de carácter local, corresponde de igual forma a cada entidad de la República Mexicana, tendiendo a variar el porcentaje del impuesto sobre nómina.

3.6 RESUMEN DE PERCEPCIONES POR CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS.

A continuación presentamos en un cuadro el resumen de las percepciones gravables para los conceptos de I.S.R., IMSS e INFONAVIT.

CUADRO COMPARATIVO DE PERCEPCIONES

CONCEPTO	I.S.R.	I.M.S.S.	INFONAVIT
Cuota diaria	Gravable al momento del pago.	Integra salario en la alta o modificación.	Integra salario en la alta o modificación.
Aguinaldo	Gravable al momento del pago, el excedente de 30 días S.M.G. del área geográfica.	Se integra al salario como retribución periódica de cuantía previamente conocida (alta o modificación).	Se integra al salario como retribución periódica de cuantía previamente conocida (alta o modificación).
Prima Vacacional	Gravable al momento del pago, el excedente de 15 días de S.M.G. del área geográfica.	Se integra al salario como retribución periódica de cuantía previamente conocida (alta o modificación).	Se integra al salario como retribución periódica de cuantía previamente conocida (alta o modificación).

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

CONCEPTO	I.S.R.	I.M.S.S.	INFONAVIT
Horas Extras	Gravable cuando se paga salario mínimo: exento 100% cuando no exceda de tres horas, tres días a la semana. Otros: lo que sea menor entre el 50% de las primeras nueve horas por semana o 5 veces el S.M.G. del área.	Integra salario: a) Cuando esté pactado en forma fija. El exceso de : b) tres horas por día. c) tres días por semana. d) Un bimestre continuo en un año. e) 90 días interrumpidos en un año.	Integra salario cuando esté pactado en forma fija.
Prima dominical.	Gravable al momento del pago, el excedente de un S.M.G. del área por cada domingo.	Integra salario: Fija, desde la alta o modificación. Variable, al siguiente bimestre.	Integra salario: Fija, desde la alta o modificación. Variable, al siguiente bimestre.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

CONCEPTO	I.S.R.	I.M.S.S.	INFONAVIT
Despensas	Gravable al momento del pago.	No integra salario, si el importe no rebasa el 40% del S.M.G. del D.F.	No integra salario cuando no se proporcionen gratuitamente.
Alimentación.	Exento.	No integra salario, si el descuento diario es del 20% del S.M.G. del D.F. como mínimo.	No integra salario, cuando no se proporcionen gratuitamente.
Fondo de Ahorro.	Exento si cumple con los requisitos fiscales.	No integra salario, si la aportación del patrón es igual o menor a la del trabajador. No se debe retirar más de dos veces al año.	No integra salario, si la aportación del patrón es igual o menor a la del trabajador.
Premios por asistencia o puntualidad.	Gravable al momento del pago.	No integra salario, si el importe no rebasa el 10% del sueldo cotizado.	No integra salario.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

CONCEPTO	I.S.R.	I.M.S.S.	INFONAVIT
Reparto de utilidades.	Gravado el excedente de 15 días de S.M.G. del área, al momento del pago.	No integra salario.	No integra salario.

CAPITULO 4

4. ASPECTO FISCAL.

4.1 SUJETOS Y OBJETO DEL IMPUESTO.

Al respecto los sujetos del impuesto están contemplados en el Art. 74 de la Ley del I.S.R., que nos dice "Están obligadas al pago del impuesto establecido en este título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios, en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo".

El objeto del impuesto es gravar en términos generales los ingresos que obtengan las personas asalariadas, de acuerdo a las disposiciones de la Ley del I.S.R. y su reglamento, encontrándose este precepto en el Art.78 de la Ley del I.S.R. descrito en la siguiente forma:

"Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral".

4.2 REQUISITOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS.

La Ley del I.S.R. reglamenta en su Título II, Capítulo II, Sección I, lo relativo a las deducciones en general para las personas morales y en el Título IV, Capítulo XI nos señala los requisitos para las deducciones a que tienen derecho las personas físicas.

4.2.1 Personas Morales.

Las personas morales para poder deducir sus gastos por concepto de sueldos y salarios, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Que la realización del trabajo por parte del empleado, sea estrictamente indispensable y relacionada con la actividad del patrón. (Art. 24 fracción I L.I.S.R.).
- b) Que las erogaciones por conceptos de sueldos y salarios estén debidamente comprobados y reúnan los requisitos relativos a las obligaciones que tiene el patrón para identificar y verificar que los trabajadores se encuentren inscritos en el R.F.C. (Art. 24 fracción III y VI L.I.S.R.).
- c) Que las operaciones que se deriven por el pago de sueldos y salarios, estén debidamente registradas en la contabilidad. (Art. 24 fracción IV L.I.S.R.).
- d) Que se haya cumplido con lo dispuesto a la retención y entero de los impuestos correspondientes a los trabajadores. (Art.24 fracción V L.I.S.R.).

e) Que los pagos por concepto de sueldos y salarios, sólo se podrán deducir cuando hayan sido efectivamente erogados, a más tardar el 31 de Marzo del año siguiente de su deducción. Se entiende como efectivamente erogados, cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en Instituciones de Crédito o Casas de Bolsa, o en bienes que no sean títulos de crédito. (Art. 24 fracción IX L.I.S.R.).

f) 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. (Art. 24 fracción XII L.I.S.R.).

4.2.2 Personas Físicas.

Las personas físicas para poder deducir sus gastos relacionados con el pago de sueldos y salarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que los servicios que le fueron prestados por el trabajador al cual pago el sueldo, sean estrictamente indispensables para la obtención de los ingresos por los que esta obligado a pagar el I.S.R. (Art. 136 fracción I L.I.S.R.).

b) Que la deducción del gasto se tome una sola vez, aún cuando estén relacionadas con la obtención de diferentes ingresos. (Art. 136 fracción III L.I.S.R.).

c) Que se recabe el documento comprobatorio del gasto y que reúna los requisitos fiscales relativos a la identidad y registro en el R.F.C. del trabajador. (Art.136 fracción IV L.I.S.R.).

d) Que las operaciones derivadas del pago de sueldos y salarios estén debidamente registradas en contabilidad, tratándose de personas obligadas a llevarla. (Art. 136 fracción V L.I.S.R.).

e) Que se haya cumplido con la obligación de retención y entero de impuestos efectuadas a los trabajadores. (Art. 136 fracción VII L.I.S.R.).

f) Los pagos que hagan las personas físicas por concepto de sueldos y salarios se podrán deducir cuando hayan sido erogados a más tardar a la fecha en que se deba presentar la declaración del citado ejercicio. (Art. 136 fracción X L.I.S.R.).

4.3 INGRESOS.

Las personas residentes en México están obligadas al pago del impuesto, cuando obtengan ingresos:

- a) En efectivo.
- b) En bienes.
- c) En crédito.

Se consideran residentes en territorio nacional a las personas físicas:

- a) Que hayan establecido su casa habitación en México, excepto cuando en el año de calendario hayan estado en otro país 183 días consecutivos o no y acrediten haber adquirido la residencia para efectos fiscales en ese otro país.
- b) Los de nacionalidad mexicana que sean funcionarios del Estado o trabajadores del mismo, aún cuando por su trabajo permanezcan más de 183 días consecutivos o no fuera del país.

4.3.1 Gravables.

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo el P.T.U., y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo.

También se consideran ingresos, el importe de las becas otorgadas a favor del trabajador, la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con que se les designe. (Art. 81 del R.L.I.S.R.).

Los ingresos gravables son los siguientes:

- a) Sueldos y salarios a cuota diaria.
- b) Premios y gratificaciones.
- c) Horas extra.
- d) Participación de utilidades.
- e) Primas vacacionales y de antigüedad
- f) Comisiones.
- g) Pagos en especie.
- h) Subsidios.
- i) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- j) Becas otorgadas.
- k) Algunos honorarios.
- l) Intereses no pagados por préstamos obtenidos.
- m) Cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

4.3.1.1 Horas extra.

Resulta común, dada la naturaleza de las relaciones laborales, que la jornadas se extienden según las necesidades y capacidades de trabajo; la Ley Federal del Trabajo lo prevé en sus artículos 66,67 y 68, especificando.

Las horas extraordinarias de trabajo no serán más de 3 horas diarias ni más de 3 veces por semana, la remuneración que corresponde a estas horas será del 200 % del equivalente normal por hora laborada y del 300 % para aquellas que excedan de 9 a la semana.

Existe entonces obligación de pagar al 300 % (Art. 68 L.F.T.) sólo las horas extras a partir de la décima de una semana; en el caso de que existieren una cuarta o posteriores horas extras en un día, sin que de manera acumulada a la semana se rebasen las 9 horas, éstas se pagarán al doble, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley (para el patrón) por las horas extras adicionales.

Personal de salario mínimo. Exentas el total de remuneración por horas extras normales (hasta 3 en un día y hasta 9 en una semana).

Personal de más de salario mínimo. Exentas en el 50% del total de remuneración por horas extras normales (hasta 3 en un día y hasta 9 en una semana). Gravadas el 50% del total de remuneración por horas extras normales, también se grava la cantidad en que el 50% restante exceda de 5 salarios mínimos por semana, y obviamente el total de remuneración de las horas extras adicionales a las normales (de la cuarta en adelante en un día y de la décima en adelante en una semana).

4.3.1.2 Ingresos asimilables a sueldos.

- I. Burocracia y Fuerzas Armadas. Las remuneraciones, gastos no sujetos a comprobación y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación entidades federativas y los municipios, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- II. Sociedades cooperativas de producción. Sociedades y Asociaciones civiles. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III. Emolumentos. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV. Honorarios preponderantes. Los honorarios a personas que en el año de calendario inmediato anterior hayan obtenido más del 50% de sus ingresos por este concepto, de un solo prestatario y los servicios se lleven a cabo en las instalaciones del prestatario.
- V. Opción para honorarios. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.
- VI. Opción para personas físicas con actividad empresarial. Los ingresos que perciban personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por

escrito a la persona que efectúe el pago que opta por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

4.3.1.3 A quien se atribuye el ingreso en crédito y cuando se declara el mismo.

Se considera que los ingresos por sueldos los obtiene en su totalidad la persona que realiza el trabajo. Se declararan y se calculará el impuesto que le corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

4.3.1.4 Intereses sobre préstamos a empleados.

La Ley considera como ingresos en servicios a los intereses mensuales sobre préstamos a empleados, excepto cuando se trata de préstamos a trabajadores sindicalizados y trabajadores a servicio del gobierno (Art. 77, fracción VIII inciso c); dichos intereses se calculan de la siguiente forma:

Tasa promedio de CETES a 90 días del mes anterior.

Menos

Tasa pactada en el préstamo al empleado.

Igual a

Diferencia de tasas.

Multiplicada por

Saldo insoluto del préstamo al empleado.

Igual a

Ingreso en servicio gravable para el empleado que recibió el préstamo.

De acuerdo con lo establecido con el Artículo Séptimo fracción XIV transitorio publicado el 20 de diciembre de 1991, durante 1994 solo se acumularán el 75% de los intereses arriba citados.

4.3.1.4.1 Automóviles asignados a funcionarios públicos.

Artículo 78-B. Los funcionarios de la Federación, las Entidades Federativas o los Municipios, que tengan asignados automóviles no utilitarios considerarán mensualmente como ingresos en servicios lo siguiente:

Por ciento máximo de deducción anual.

Multiplicado por

Monto original de la inversión pendiente de deducir de los automóviles.

Dividido entre

Doce.

igual a

Deducción mensual.

Más

Gastos de mantenimiento y reparación de los automóviles.

4.3.2 EXENTOS.

a) Prestaciones a trabajadores de salario mínimo general calculadas sobre esta base: aguinaldo, vacaciones, horas extras (siempre que no excedan de los límites señalados por la Ley Federal del Trabajo).

b) Horas extras y pagos por trabajo en días de descanso percibidos por trabajadores con salario superior al mínimo: se considerará exento el 50% del pago sin que exceda de 5 días de salario mínimo por semana.

c) Aguinaldo: hasta 30 días de salario mínimo.

d) Primas vacacionales y P.T.U.: exento por 15 días de salario mínimo.

e) Primas dominicales: un salario mínimo por cada domingo laborado.

f) Indemnizaciones por riesgos y enfermedades, que se concedan de acuerdo con la Leyes o contratos de trabajo respectivos.

g) Jubilaciones, pensiones, haberes de retiros y retiros del SAR. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias u otras formas de retiro, SAR del IMSS y del ISSSTE, las pensiones por invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, siempre y cuando el monto diario no exceda de nueve veces el S.M.G. del área geográfica. Por el excedente se pagará el impuesto correspondiente.

Artículo 75 del Reglamento del I.S.R.. Las pensiones, jubilaciones y haberes de retiro no pierden su carácter aún cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

Artículos 84 y 85 del Reglamento del I.S.R.. Establece la mecánica a seguir por el cálculo del impuesto anual del jubilado y la retención que debe hacer la empresa que efectúa el pago único de una jubilación.

h) Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las Leyes o contratos de trabajo.

i) Las prestaciones de seguridad social que otorguen las Instituciones Públicas.

j) Prestaciones de previsión social como subsidios por incapacidad, becas, guarderías infantiles, actividades culturales, deportivas y otras de naturaleza análoga, que se concedan de forma general de acuerdo con las Leyes o contratos de trabajo.

Limitación a la exención:

De acuerdo al último párrafo del Artículo 77, estas exenciones tienen la limitación que se comentan a continuación.

Cálculo de la exención:

- Si el monto total es menor a siete veces, no se grava la totalidad de la exención.
- Si el sueldo es menor a siete veces pero el monto total es mayor a siete veces, está exenta la cantidad que resulte mayor entre: El importe que resulte de restarle a siete veces los sueldos o el S.M.G. del área del contribuyente elevado al año.

Definición de abreviaturas.

Ingresos por sueldos = Sueldos.

Exención contenida en la fracción VI = Exención.

Ingresos por sueldos más exención contenida en la fracción VI = Monto total.

Siete veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente elevado al año = Siete veces.

k) Casas - habitación proporcionadas por las empresas a los trabajadores, siempre que las mismas reúnan requisitos de deducibilidad del título II o del título IV en su caso. La entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en los demás Institutos de seguridad social, en términos de Ley.

l) Los intereses provenientes de :

- Cajas de ahorro.
- Fondos de ahorro: las aportaciones patronales y rendimientos de fondo, hasta por el 13% del salario que éste rebase de 10 salarios mínimos.
- Préstamos. Préstamos concedidos de manera general a trabajadores sindicalizados, trabajadores al servicio de la Federación, de los Estados y los Municipios, siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos:

1. La totalidad de los ingresos del trabajador, inclusive los no gravados por la Ley o que ésta no los considere ingresos o se trate de servicios obligatorios, no hayan excedido de siete veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente elevado al año.

2. Que la totalidad del préstamo en el ejercicio no exceda del importe de un mes de salario, por un período máximo de tres meses y que la suma de los ingresos totales más el importe de esta exención no excedan de siete veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente elevado al año.

m) Cuotas obreras al I.M.S.S. e I.S.R. correspondientes al trabajador y la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

n) Pagos por retiros o indemnizaciones. Hasta el equivalente a noventa veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente por cada año de servicios o de contribución, en los siguientes casos:

- Sobre los ingresos que obtengan las personas por primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por retiro.
- Sobre los retiros que efectúen los trabajadores de las cuentas del SAR tanto del Seguro Social como del ISSSTE.

Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

ñ) Intereses no cobrados en préstamos otorgados por el patrón si se cumplen los requisitos del Art. 78-A L.I.S.R.

o) Sueldos percibidos por extranjeros, en los siguientes casos:

- Los agentes diplomáticos.
- Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones en casos de reciprocidad.
- Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.

- Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

p) Gastos de representación y viáticos. Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales

4.3.3 OTROS INGRESOS EXENTOS.

Artículo 77-A. Aportaciones patronales al SAR e intereses derivados de los mismos. No serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen:

- Las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro del retiro que se constituyan en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las del ISSSTE.
- Los intereses que generen las cuentas o subcuentas antes mencionadas.

Cuando se efectúen retiros se estará a lo dispuesto en la fracción X del Artículo 77.

Artículo 78 fracción V. Servicios de comedor y comida, y uso de bienes propiedad del patrón. No se considerará ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida

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

4.4 OBLIGACIONES.

4.4.1 DE LOS TRABAJADORES.

- a) Pagar el impuesto resultante a su cargo.
- b) Proporcionar al patrón los datos necesarios, para que los inscriban en el R.F.C., o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionar se clave de registro al patrón.
- c) Solicitar las constancias en las que aparezcan tanto el importe de las remuneraciones percibidas, como las retenciones efectuadas por el patrón en el año calendario de que se trate.

4.4.2 DE LOS PATRONES.

- a) Efectuar retenciones y entregar exesos de crédito al salario. Efectuar las retenciones señaladas en el Artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los Artículos 80-B y 81 de la Ley del I.S.R..

b) Calcular el impuesto anual de los trabajadores excepto cuando:

- Cuando el trabajador haya dejado de prestar sus servicios antes del 1o. de Diciembre del año de que se trate;
- Cuando el trabajador haya devengado únicamente un S.M.G. elevado al año;
- Cuando el trabajador haya percibido una cantidad superior a cinco veces el S.M.G. elevado al año y opta por presentar su declaración individualmente en los términos del artículo cuarto del decreto por el que se exige y otorgan facilidades administrativas respecto de algunas contribuciones, publicado en el Diario oficial del 25 de marzo de 1992.
- Cuando el trabajador comunique por escrito al patrón, que él presentará personalmente su declaración anual (Art. 93 R.L.I.S.R.).

c) Proporcionar a sus trabajadores constancias en las que se anote el monto de las remuneraciones cubiertas y de las retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate. Estas constancias deberán entregarse a más tardar el 31 de enero de cada año, y en el caso de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.

d) Solicitar a las personas que contraten:

- Constancias de percepciones y retenciones, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación de servicios.
- Antes de efectuar el primer pago del año de calendario de que se trate, comunicación por escrito que establezca si prestan servicios a otro empleador y

éste les efectúa el acreditamiento del subsidio y crédito al salario, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

- Así mismo, cerciorarse de que están inscritos en el R.F.C..

e) Inscripción en el S.A.R. y el R.F.C.. Cuando los empleadores presenten ante los bancos la solicitud de inscripción para efectos del S.A.R. se considerará que también se inscribe al trabajador en el R.F.C..

La solicitud deberá presentarse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha en que se solicite la apertura de la cuenta del S.A.R. del trabajador.

f) Comunicación de la clave del R.F.C.. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público reciba de los bancos la información de la inscripción para el S.A.R., generará la clave en el R.F.C., la cual será entregada al banco correspondiente y, a su vez, esta Secretaría enviará las constancias del R.F.C. a los empleadores para su entrega a los trabajadores.

Los bancos informarán a los empleadores, la clave del R.F.C. de los trabajadores, misma que los empleadores deberán utilizar en todos los casos inclusive en el formato SAR-02. Esta clave le será comunicada a los trabajadores a través del empleador mediante la constancia respectiva.

4.5 RETENCIONES Y SUBSIDIOS DEL I.S.R. COMO PAGO PROVISIONAL.

4.5.1 RETENCIONES DE I.S.R. ART. 80.

Los patrones están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en forma mensual por un trabajador la tarifa que nos señala la L.I.S.R. en su artículo 80.

Para poder aplicar adecuadamente la tarifa antes mencionada, la Ley nos señala las siguientes situaciones:

a) No se efectuará retenciones a las personas que únicamente perciban un salario mínimo correspondiente a su área geográfica.

b) La tarifa señalada deberá actualizarse, de acuerdo con el factor de actualización correspondiente al periodo comprendido desde el mes anterior a aquel en que se efectuó la última actualización, hasta el mes inmediato anterior a aquel por el cual se calcula el ajuste. Para el cálculo de los mencionados factores se utilizarán los Índices Nacionales de Precios al Consumidor. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las operaciones aritméticas y publicará la tarifa en el D.O.F..

c) Los contribuyentes tendrán derecho a acreditar contra el impuesto que resulte a su cargo, el crédito al salario mensual, mismo que se detalla en la tabla del artículo 80-B.

d) Cuando se trate de pagos a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista además, relación de trabajo con el retenedor.

e) Los contribuyentes que perciban ingresos por sueldos y salarios, tendrán derecho a un subsidio que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo, dicho subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa del Art. 80, a los que se les aplicará la tabla del Art. 80-A.

4.5.2 P.T.U. Y PRIMAS.

4.5.2.1 Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

Se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del I.S.R..

El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

- I. Dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la declaración, entregará el patrón a los trabajadores copia de la misma.
- II. Dentro de los 30 días siguientes, los trabajadores podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzguen convenientes.
- III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.
- IV. Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

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 esté en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 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.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente.

4.5.2.2 Prima Vacacional.

La Ley Federal del Trabajo establece como mínimo el pago de un 25% adicional al pago de las vacaciones por concepto de prima vacacional; el porcentaje de la prima puede aumentar por convenio de las partes (empleador, empleado) preferentemente asentando en el contrato de trabajo. El empleador deberá retener el impuesto que en su caso corresponda para lo cual estará a lo siguiente:

I. Determinación del importe gravado.

II. Determinación del impuesto a retener.

a) Procedimiento de ley (Arts. 80 y 80-A L.I.S.R.)

b) Procedimiento de reglamento (Art. 86 R.I.S.R.)

4.5.2.3 Prima Dominical.

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

4.5.3 FINIQUITO.

La terminación de la relación laboral da como origen la elaboración de una constancia de liquidación llamada Finiquito.

Este finiquito se integrará por los diversos conceptos de ingresos devengados por el trabajador hasta el momento de su rescisión laboral y pendientes de percibir a esa fecha.

a) Aguinaldo. Recibe la parte proporcional del mismo en el caso de no haber laborado el año completo.

b) Vacaciones. Un pago proporcional en relación al número de meses laborados.

c) Prima vacacional. También se calculará en forma proporcional conforme al importe de las vacaciones devengadas y no pagadas al trabajador.

d) Prima de antigüedad. Se pagará al trabajador doce días de salario por cada año de servicio siempre y cuando haya cumplido por lo menos 15 años de antigüedad. Al respecto, la fracción V del Art. 162 de la Ley Federal del trabajo establece que para el caso de muerte del trabajador, independientemente de la antigüedad que tenga con su patrón en el momento de su fallecimiento, se otorgará a los beneficiarios del mismo.

e) Salarios. Deberán incluirse también los salarios, bonos, primas y las prestaciones correspondientes a los días laborados por el trabajador en el periodo de que se trate.

Implicaciones fiscales; el fallecimiento del trabajador trae consigo la siguiente obligación para el patrón. Deberá proporcionar la constancia de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas, así como los importes de subsidio acreditable y no acreditable.

4.5.4 PREVISIÓN SOCIAL.

Dadas las necesidades económicas y sociales de los trabajadores, las empresas tratan de seleccionar qué tipos de prestaciones les otorgarán para que sus salarios no resulten afectados por contribuciones. Por tal motivo deben de analizar los distintos conceptos que pueden integrar un plan de previsión social.

4.5.4.1 Fondos y cajas de ahorro.

Fondo de Ahorro. Consiste en otorgar periódicamente una cantidad al trabajador sobre la base del sueldo nominal que la empresa aporta al Fondo de Ahorro, siendo recomendable que el trabajador aporte una cantidad igual o superior a efecto de obtener los beneficios.

Objetivo. Fomentar el hábito del ahorro entre los trabajadores y constituir un fondo al que pueden recurrir para afrontar gastos imprevistos.

Requisitos. Elaborar un reglamento que contenga los lineamientos que regirán para cada uno de los siguientes conceptos.

- Aportaciones.
- Inversiones del fondo.
- Fecha de aniversario de la constitución del fondo.
- Préstamos.
- Intereses.
- Administración del fondo.

La Administración del fondo estará a cargo de un comité, el cual se integrará por representantes de los trabajadores y de la empresa. También puede ser administrado por un fideicomiso o por una sociedad o asociación civil.

Beneficios y Reglamentación. En materia del Impuesto sobre la Renta los beneficios de esta prestación es que es totalmente deducible para la empresa y no gravable para el trabajador, se cumple con lo dispuesto en los Arts. 24-XII y 77-VIII de la Ley de este impuesto y 19,20,22 y 23 del Reglamento mencionado, cuyas características son las siguientes:

Para que el fondo de ahorro sea deducible, se deben respetar dos límites.

- a) Que se otorgue como máximo un 13% de salario de cada trabajador.
- b) La base máxima será el equivalente a 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en la que se encuentre el establecimiento en el que el trabajador preste sus servicios.

Cuando se termine la relación de trabajo con la empresa por cualquier motivo, el empleado participante podrá retirar el total de la cantidad que a su nombre tenga acreditada. Esta prestación no se integra al salario para efectos del I.M.S.S. e INFONAVIT, e l impuestos sobre Nóminas.

Caja de Ahorro. A diferencia del fondo de ahorro, la Caja de Ahorro carece de reglamentación y está conformada únicamente por las aportaciones de los trabajadores, pudiendo en este caso ser administradas por Sociedades Civiles y por otras instituciones constituidas únicamente para este fin.

Respecto a la Ley del I.V.A. el Art. 15 fracción X inciso e) indica que no se pagará el impuesto por prestación de servicios que provengan de cajas de ahorro de los trabajadores, y de fondos de ahorro establecido por las empresas siempre que reúna los requisitos de deducibilidad en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta. No hay que confundir este tipo de Cajas de Ahorro con las que se encuentran reguladas por la Ley General de Organizaciones y Actividades del Crédito.

4.5.5 SUBSIDIO ACREDITABLE (ART. 80-A Y 141-A).

El subsidio del impuesto sobre la renta fue incorporado a la legislación fiscal a partir del año de 1991 con objeto de beneficiar a las personas físicas, especialmente a los trabajadores de menos ingresos, mediante una reducción del impuesto a su cargo.

Las personas físicas tienen derecho al subsidio fiscal en pagos provisionales de sueldos y salarios, el cual se restará del impuesto a su cargo determinado según el Artículo 80.

Las bases para el cálculo del subsidio son el ingreso y el impuesto determinado en el Artículo 80, a los que se le aplica la tabla del Artículo 80-A y se obtiene el monto total del subsidio. El monto total del subsidio se dividirá en subsidio acreditable y no acreditable.

El subsidio acreditable es el importe que se resta al impuesto a cargo y se obtiene restando al monto total del subsidio el subsidio no acreditable .

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 tal percibido.

El subsidio no acreditable se calculará de la siguiente manera: "Se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Para los efectos del Artículo 80-A las erogaciones relacionadas con la prestación de servicios personales que pueden ser, entre otras, las siguientes:

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldos.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones.
6. Prima de antigüedad.
7. Premios por puntualidad o asistencia.
8. Participación de los trabajadores en las utilidades.
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. Subsidio por incapacidad.
- 27. Becas para trabajadores.
- 28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles.
- 29. Ayuda de 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.

4.5.6 CRÉDITO AL SALARIO (ART. 80-B Y 141-B).

A partir del 1o. de octubre de 1993 el fisco federal a introducido dos conceptos, uno para el cálculo del impuesto sobre salarios y otro para el cálculo del impuesto del resto de personas físicas. Dichos conceptos son:

- a) Crédito al salario (Art. 80-B).
- b) Crédito general (Art. 141-B).

El crédito al salario sustituye al acreditamiento del 10% del salario mínimo, y este será igual para todo el país; utilizando como referencia el área geográfica "A" cuyo salario es más elevado.

El monto del beneficio que reciban en efectivo los trabajadores por este concepto, podrá ser utilizado por el patrón para disminuir los impuesto federales a su cargo, como son el impuesto sobre la renta a su cargo, o de las retenciones del mismo efectuadas a terceros o de los impuestos al valor agregado, especial sobre producción y servicios, al activo y en general cualquier impuesto federal que se deberá enterar usando la forma fiscal 1.

4.5.6.1 Características del Crédito al Salario.

- Es aplicable a los ingresos de los asalariados, los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como a los miembros de las fuerzas armadas.
- No se aplica en el caso de ingresos por primas de antigüedad, retiro e indemnización u otros pagos por separación.
- Si el impuesto resultante es negativo no habrá retención de impuesto y dicho importe será entregado al trabajador.
- El ingreso que obtenga el trabajador por este concepto no se considerará como remuneración al trabajo personal subordinado por lo que no se incluirá en la base gravable de ninguna otra contribución, ni se considerará dentro del cálculo de la proporción del subsidio del Artículo 80-A.

4.5.6.2 Características del Crédito General.

- Se aplica a los ingresos por honorarios, rentas, régimen simplificado de personas físicas.
- Si el importe resultante es negativo, el impuesto será cero y no hay entrega de la diferencia.

4.5.6.3 Requisitos para poder entregar los excedentes del Crédito al Salario.

De acuerdo al Artículo 83-A, se condiciona la entrega de las diferencias que resulten a favor con motivo de la aplicación del crédito al salario, a que se cumpla con los siguientes requisitos:

- I. Llevar registros de pagos de salarios en que se identifique a cada uno de los trabajadores a quienes se les efectúen dichos pagos.
- II. Que se conserven los comprobantes en donde conste el sueldo pagado, el impuesto que, en su caso, se haya retenido y las diferencias a favor con motivo del crédito al salario.
- III. Que se cumpla con las obligaciones de retener, calcular el impuesto anual, presente la declaración anual de créditos al salario (forma 26) y solicitar datos para la inscripción en el R.F.C. o verificar la clave de registro.

IV. Que se hayan pagado las cuotas al IMSS, INFONAVIT, SAR y en general las aportaciones de seguridad social.

4.5.7 DECLARACIÓN ANUAL.

Esta declaración la deberán presentar tanto las personas físicas como las personas morales que hagan pagos por salarios y en general por la presentación de un servicio personal subordinado.

Esta declaración se deberá presentar por medio del buzón fiscal, en el mes de febrero de cada año, proporcionando información correspondiente a cada una de las personas que les hubieran prestado servicio.

4.5.7.1 Declaración anual del trabajador.

Presentará dicha declaración en los siguientes casos:

- a) Cuando se obtengan además ingresos acumulables por otros conceptos que no sean sueldos y salarios.
- b) Cuando se obtengan ingresos anuales superiores a cinco S.M.G. que correspondan al área geográfica del D.F., elevado al año. Sin embargo el decreto por el que se exige y otorgan facilidades administrativas respecto de algunas contribuciones, publicado en el

Diario Oficial del 25 marzo de 1992, señala que los contribuyentes que obtengan exclusivamente ingresos por salarios podrán no presentar la declaración anual, siempre que sus ingresos los hayan obtenido de un sólo patrón, y siempre que no exista impuesto a cargo. Si el trabajador, tiene un saldo a favor del I.S.R. podrá presentar su declaración anual para poder solicitar su devolución.

- c) Cuando dejen de prestar sus servicios a más tardar el 31 de Diciembre del año de que se trate, ó cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más patrones. En el caso de que hayan dejado de prestar sus servicios antes de la fecha mencionada, podrán no presentar la declaración cuando la totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por sueldos y salarios en el país, y que no excedan de cinco S.M.G. elevados al año, y no deriven de trabajar para dos o más patrones. (Art. 94 R.L.I.S.R.).

Si el empleado prestara sus servicios a dos o más patrones tendrán que comunicarlo por escrito, con el fin de que no se realice en mas de una vez, el otorgamiento del crédito al salario previsto en el artículo 81 a que se tiene derecho. (Art. 82 L.I.S.R.).

4.5.7.2 Declaración anual del patrón.

Deberá presentar en el mes de febrero de cada año, la declaración informativa en la que consten los siguientes datos, correspondientes a cada una de las personas que les

hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior, así como los datos del personal que no está obligado a pagar impuesto.

- a) Nombre del trabajador;
- b) Clave del R.F.C.;
- c) Remuneraciones pagadas;
- d) Retenciones efectuadas;
- e) Monto del impuesto anual.

4.5.7.2.1 Cálculo del impuesto anual.

Los empleadores que estén obligados a retener este impuesto, deberán calcular el impuesto anual de cada una de las personas que le hubieren prestado servicios personales subordinados, como sigue:

I. Tratándose de trabajadores:

- A la totalidad de los ingresos gravables se le aplica la tarifa del Artículo 141 y se obtiene el impuesto anual sobre sueldos.
- Al importe anterior, se le restan el subsidio acreditable determinado según lo que establece el Artículo 141-A y el crédito al salario anual establecido en el Artículo 81 el resultado puede ser:

1. Positivo, en cuyo caso representa el monto del impuesto anual sobre salario a cargo del trabajador y se procederá como sigue: impuesto anual a cargo más la suma de las entregas de excedentes del crédito al salario mensual efectuadas en el ejercicio menos retenciones de impuesto efectuadas durante el ejercicio igual a saldo a cargo (a favor). Si el saldo es a favor éste deberá compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones sucesivas. (Art. 81 penúltimo párrafo).

2. Negativo, y representa el excedente anual del crédito al salario sobre la diferencia entre el impuesto menos el subsidio acreditable, el resultado tendrá que ser manejado de acuerdo a alguna de las siguientes alternativas:

2.1. Si el excedente anual del crédito al salario es mayor que la suma de las entregas mensuales por este concepto, la diferencia entre estas dos partidas representa un exceso de crédito al salario que se le deberá entregar al trabajador conjuntamente con el primer pago de sueldos que se le haga en el mes de marzo. Las retenciones de impuesto que se hubieren hecho durante el ejercicio se convertirán en un saldo a favor, el cual se compensará con la retención de diciembre y de no agotarse, con las retenciones del ejercicio inmediato siguiente.

2.2 Si el excedente anual es menor a las entregas del exceso de crédito al salario mensual, la diferencia representa un impuesto a cargo del trabajador y se estará a lo siguiente: Suma de las entregas de excedentes del crédito al salario mensual efectuadas en el ejercicio menos el excedente anual de crédito al salario igual a impuesto a cargo del trabajador menos retenciones

de impuesto efectuadas en el ejercicio igual a saldo a cargo (a favor). Si el saldo es favor éste deberá compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones sucesivas.

No tendrán derecho a entrega del excedente anual, los trabajadores que hayan laborado por un período menor a doce meses y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto de exceso de crédito al salario mensual, se tomarán como definitivas. Aún cuando no haya derecho a la entrega del excedente anual, el empleador deberá llevar a cabo el cálculo del impuesto.

II. A los Ingresos asimilados a sueldos.

- A la totalidad de los ingresos se les aplica la tarifa del Artículo 141 y se obtiene el impuesto anual.
- Al impuesto se le resta el subsidio que resulte aplicable según el Artículo 141-A y el crédito al salario anual establecido en el Artículo 141-B.
- Del monto obtenido del inciso anterior se le descuentan los pagos provisionales y el resultado es el saldo a cargo o a favor.

4.5.7.2.2 Tratamiento de las diferencias a cargo o a favor.

Las diferencias a cargo se deberán enterar a más tardar en el mes de febrero del siguiente año.

Las diferencias a favor deberán compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones del siguiente año calendario.

En el ejercicio siguiente el retenedor deberá compensar los saldos a favor contra las retenciones que les haga a los demás trabajadores y a los de ingresos asimilados a salarios, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual.

El retenedor deberá recabar documentación comprobatoria de las cantidades compensadas cuando al finalizar el siguiente año calendario no se haya podido compensar total o parcialmente el saldo a favor de un trabajador, éste podrá solicitar la devolución siempre que el retenedor señale en la constancia de percepciones, el monto que le hubiere compensado.

4.5.7.2.3 Determinación del subsidio acreditable cuando se trabajó para dos o más empleadores.

Las personas físicas que obtuvieron ingresos de dos o más empleadores, para calcular el subsidio acreditable que les corresponde, deberán determinar la siguiente proporción:

Subsidio acreditable del patrón A más subsidio acreditable del patrón B

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

entre

Total subsidio del patrón A más total subsidio del patrón B

igual a

Proporción del subsidio acreditable.

CAPITULO 5

5. ASPECTO CONTABLE.

5.1 PRINCIPALES CUENTAS Y SU REGISTRO CONTABLE.

Legalmente la empresa esta obligada a llevar y mantener un sistema de contabilidad.

El Art. 33 Código de Comercio nos señala que el sistema de contabilidad deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- Permitirá identificar las operaciones individuales y sus características, así como conectar dichas operaciones individuales, con los documentos comprobatorios originales de las mismas;
- Permitirá seguir la huella de las operaciones individuales, a las acumulaciones que den como resultado las cifras finales de las cuentas y viceversa;
- Permitirá la preparación de los estados financieros del negocio;
- Permitirá conectar y seguir la huella entre las cifras de dichos estados, las acumulaciones de las cuentas y las operaciones individuales;
- Incluirá los sistemas de control y de verificación internos necesarios para impedir la omisión del registro de operaciones, para asegurar la corrección del registro contable y para asegurar la corrección de las cifras resultantes.

La contabilidad representa un registro metódico de las operaciones de la empresa teniendo su fundamento en: Los registros contables, que permitan tomar decisiones, ajustes, alternativas en el desarrollo y buen funcionamiento de la empresa.

Por lo que definiremos a la contabilidad como:

El registro cronológico y sistematizado de las operaciones en números que realizan los organismos económicos lucrativos o no lucrativos para informar de una manera fehaciente, veraz y oportuna de la situación financiera que sirva para juzgar el pasado y prever el futuro.

En cuanto a los sueldos y salarios los recursos humanos que participan en la actividad económica de la empresa, reciben por su participación un salario que representa un costo o gasto para ella.

Algunas de estas remuneraciones no son entregadas al trabajador periódicamente si no hasta la finalización de la relación laboral, pero que deben ser consideradas también como una obligación para la entidad (pasivo contingente).

El Art. 28 del C.F.F. nos señala las siguientes reglas:

a) Llevar los sistemas y registros contables de acuerdo a lo previsto en el reglamento en su Art. 28 que a la letra dice:

- Identificar cada operación, acto o actividad y sus características, relacionándolas con la documentación comprobatoria, de tal forma que aquellos puedan identificarse con las distintas contribuciones y tasas, incluyendo las actividades liberadas de pago por la Ley.
- Identificar las inversiones realizadas, relacionándolas con la documentación comprobatoria, de tal forma que pueda precisarse la fecha de adquisición del bien o de efectuada la inversión, su descripción, el monto original de la inversión y el importe de la deducción anual.
- Relacionar cada operación, acto o actividad con los saldos que dan como resultado las cifras finales de las cuentas.
- Formular los estados de posición financiera.
- Relacionar los estados de posición financiera con las cuentas de cada operación.
- Asegurar el registro total de operaciones, actos o actividades y garantizar que se sienten correctamente, mediante los sistemas de control y verificación internos necesarios.
- Identificar las contribuciones que se deben cancelar o devolver, en virtud de devoluciones que se reciban y descuentos o bonificaciones que se otorguen de acuerdo que se otorguen de acuerdo a las disposiciones fiscales.
- Comprobar el cumplimiento de los requisitos relativos al otorgamiento de estímulos fiscales.

b) Los asientos en la contabilidad serán analíticos y deberán efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se realizan las actividades respectivas.

c) La contabilidad se llevará en el domicilio fiscal de la empresa o en lugar distinto cuando se solicite la autorización correspondiente.

d) La contabilidad se integra por los sistemas y registros contables enumerados anteriormente, por los registros, cuentas especiales, libros y registros sociales, por las máquinas registradoras de comprobación fiscal, así como por la documentación comprobatoria de los asientos respectivos y los comprobantes de haber cumplido con las disposiciones fiscales.

El Art. 27 del R.C.F.F. nos indica que las empresas podrán utilizar indistintamente para el registro de su contabilidad, sistemas manuales o mecánicos, estando obligado a llevar cuando menos el libro diario y el mayor.

En el libro diario se deberá anotar en forma descriptiva, todas las operaciones, actos o actividades, siguiendo el orden cronológico en que estas se efectúen, indicando el movimiento de cargo o de crédito que a cada una corresponda.

En el libro mayor deberán anotarse el nombre de las cuentas de la contabilidad, su saldo al final del periodo de registro inmediato anterior, el total de movimiento de cargo o crédito a cada cuenta en el periodo y su saldo final.

Los pagos hechos por concepto de sueldos y salarios se consideran como gastos y por lo tanto, su control en los registros contables se hará en las cuentas de resultados que maneje la empresa.

A continuación proponemos las principales cuentas y subcuentas de resultados, que pueden utilizarse para el adecuado registro de las operaciones relativas a sueldos y salarios.

Cuentas de Costo de Producción:

- a) Mano de obra directa.
- b) Gastos de fabricación.

Cuentas Gastos de Operación:

- a) Gastos de venta.
- b) Gastos de administración.

Estas cuentas serían las Cuentas de Mayor, y las subcuentas para cada una de esas cuentas, sugerimos las siguientes:

Subcuentas de Sueldos y Salarios:

- a) Sueldos y salarios ordinarios.
- b) Tiempo extra.
- c) Aguinaldo.
- d) Prima vacacional.

Prestaciones sociales:

- a) Fondo de ahorro.
- b) Ayuda de despensa y alimentación.
- c) Ayuda para gastos de transporte.
- d) Otras remuneraciones.

La finalidad de llevar éstas subcuentas por lo menos, es de que al final del ejercicio se cuente con la información inmediata de los datos que nos pide el formato de la declaración anual del I.S.R., pero cada empresa podrá utilizar las cuentas y subcuentas adecuadas a sus requerimientos particulares de información, a continuación detallaremos el manejo de cada cuenta y subcuenta.

- Sueldos y salarios ordinarios. Esta cuenta se carga por el importe de los sueldos y salarios nominales pagados a los trabajadores y empleados de acuerdo a la cuota diaria y según sea el período de pago, se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Su saldo nos representa el importe acumulado de los sueldos por cuota diaria pagados durante el ejercicio.
- Tiempo extra. Esta cuenta se carga por el importe de los pagos realizados a los trabajadores por el tiempo extraordinario laborado en exceso a la jornada normal de trabajo que nos señala la L.F.T., y se abona al final del ejercicio por el asiento de

pérdidas y ganancias. Su saldo nos indica el importe total cubierto durante el ejercicio por pagos de tiempo extraordinario laborado por los trabajadores de la empresa.

- **Aguinaldo.** Esta cuenta se carga con el importe de los pagos realizados por el concepto de la gratificación anual que otorgue la empresa a sus trabajadores, y se abonará por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Su saldo nos representa la cantidad pagada por concepto de aguinaldos a los trabajadores.
- **Prima vacacional.** Esta cuenta se carga por el importe de los pagos realizados a los trabajadores por concepto de primas vacacionales, y se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al cierre del ejercicio. Su saldo nos representa el importe de los pagos efectuados durante el ejercicio por concepto de primas vacacionales.
- **Fondo de ahorro.** Esta cuenta se carga por el importe de las aportaciones efectuadas por la empresa al fondo de ahorro de los trabajadores, y se abonará al final del ejercicio por el asiento de pérdidas y ganancias. Su saldo nos representa el importe de las cuotas aportadas por la empresa al fondo de ahorro de los trabajadores.
- **Ayuda de despensa y alimentación.** Esta cuenta se carga por las erogaciones realizadas por la empresa por los siguientes conceptos; vales de despensa, gastos de comedor, pagos en efectivo para adquisición de alimentos directamente por el trabajador y compra de despensas para ser entregadas a los trabajadores o por cualquier otro concepto relacionado con la ayuda para la alimentación de los empleados, se abona al final del ejercicio por el asiento de pérdidas y ganancias. Su saldo nos representa el monto total de las erogaciones relacionadas con la alimentación de los trabajadores de la empresa.

- Ayuda para gastos de transporte. Esta cuenta se carga por las erogaciones realizadas por la empresa por los siguientes conceptos; bonos y entregas en efectivo a los trabajadores como ayuda para transporte, por los gastos relacionados para el transporte del personal, se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Su saldo nos representa el monto total de las erogaciones relacionadas con la ayuda para gastos de transporte para los trabajadores.
- Otras remuneraciones. Esta cuenta se carga por las erogaciones realizadas por conceptos no considerados anteriormente como pueden ser; indemnizaciones, primas de antigüedad, premio por puntualidad o asistencia, seguros de vida, gastos médicos, gastos en equipo para deporte, gastos para ayuda de renta y para gastos de funeral, o cualquier otra prestación que se otorgue a los trabajadores, se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Estos conceptos podrán también registrarse como subcuenta o subsubcuenta según se requiera por cada empresa en particular.

Otro grupo de subcuentas que es importante en el registro contable son las relacionadas con los pasivos por los impuestos por pagar son las siguientes:

- ◊ Retenciones de I.S.R. por sueldos.
- ◊ Retenciones I.M.S.S.
- ◊ Retenciones créditos INFONAVIT.
- ◊ Impuestos Estatales sobre remuneraciones.
- ◊ Impuesto sobre nominas del D.F.

- ◊ Cuotas al INFONAVIT.
- ◊ Cuotas al I.M.S.S. (S.A.R.).

- Retenciones de I.S.R. por sueldos. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas al trabajador por el concepto de I.S.R. y se carga por los enteros de retenciones efectuados a la S.H.C.P. Su saldo de naturaleza acreedora, representa el importe de las retenciones de I.S.R. pendientes de enterar a la S.H.C.P..
- Retenciones I.M.S.S.. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas al trabajador por concepto de la cuota obrera que le corresponde al trabajador pagar al y se carga por los enteros de los pagos bimestrales de cuotas al I.M.S.S. Su saldo de naturaleza acreedora, representa el importe de las cuotas obreras retenidas a los trabajadores, pendientes de enterar al I.M.S.S..
- Retenciones créditos INFONAVIT. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas a los trabajadores que han obtenido créditos por parte del INFONAVIT y se carga por los enteros bimestrales de los créditos al INFONAVIT. Su saldo acreedor, representa el importe de las retenciones de los trabajadores que han obtenido créditos y que están pendientes de enterar al INFONAVIT.
- Impuestos estatales sobre remuneraciones. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa al generarse la obligación de pagar dicho impuesto, originándose ésta al momento de pagar las nóminas u otros conceptos que se deben considerar para el entero de este impuesto. Se carga por el entero del impuesto correspondiente. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de

impuestos estatales sobre remuneraciones que están pendientes de enterar a la Tesorería de la Entidad Federativa.

- Impuesto sobre nóminas del Distrito Federal. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa al generarse la obligación de pagar dicho impuesto, originándose ésta al momento de pagar las nóminas u otros conceptos que se deben considerar para el entero de este impuesto. Se carga por el entero del impuesto correspondiente. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de impuestos sobre remuneraciones que están pendientes de enterar a la Tesorería del Distrito Federal.
- Cuotas al INFONAVIT. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa al generarse la obligación de pagar dichas cuotas, originándose éstas al momento de pagar las nóminas u otros conceptos que se deben considerar para el entero de estas cuotas. Se carga por el entero de las cuotas correspondientes a la institución de crédito, para abono a la subcuenta de vivienda del trabajador del sistema de ahorro para el retiro. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de las cuotas de INFONAVIT pendientes de enterar.
- Cuotas al I.M.S.S. (S.A.R.). Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa por las cuotas patronales que le corresponda pagar y el 2 % del S.A.R. Se carga por el entero de las cuotas bimestrales al I.M.S.S. y de las aportaciones al S.A.R. enteradas a las instituciones de crédito. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de las cuotas patronales y el 2 % del S.A.R., pendientes de enterar.

5.1.1 ASIENTOS CONTABLES POR EL REGISTRO DE LAS NOMINAS.

Número de cuenta	Concepto	Debe	Haber
	- 1 -		
53-8301-01-000	GASTOS DE OPERACIÓN		
53-8301-01-050	Sueldos		
53-8301-01-051	Tiempo extra		
53-8501-01-000	GASTOS DE VENTA		
53-8501-01-050	Sueldos		
53-8501-01-059	Gratificaciones		
53-8701-01-000	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		
53-8701-01-050	Sueldos		
21-4601-00-000	ACREEDORES DIVERSOS		
21-4601-19-000	CUENTA LETRA " S "		
21-4601-19-001	Sueldos y Salarios por pagar		
21-4620-02-000	IMPUESTOS POR PAGAR		
21-4620-02-001	I.M.S.S.		
21-4620-02-007	I.S.P.T.		

Registro de la nómina por el periodo del ___ al ___ de 19__.

- 2 -

21-4601-00-000	ACREEDORES DIVERSOS		
21-4601-19-000	CUENTA LETRA " S "		
21-4601-19-001	Sueldos y Salarios por pagar		
11-1001-00-000	BANCOS		
11-1001-01-000	BANCO MEXICANO S.A.		
11-1001-01-001	Cuenta bancaria 832-90-25-7		

Pago de la nómina del ___ al ___ de 19__.

- 3 -

53-8301-01-000	GASTOS DE OPERACIÓN
53-8301-01-061	2% Sobre nominas
53-8301-01-062	5% INFONAVIT
53-8301-01-063	2% S.A.R.
53-8301-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.
53-8301-01-067	Fondo de Ahorro
53-8301-01-068	Reserva para pensiones y jubilaciones
53-8501-01-000	GASTOS DE VENTA
53-8501-01-061	2% Sobre nominas
53-8501-01-062	5% INFONAVIT
53-8501-01-063	2% S.A.R.
53-8501-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.
53-8501-01-067	Fondo de Ahorro
53-8501-01-068	Reserva para pensiones y jubilaciones
53-8701-01-000	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN
53-8701-01-061	2% Sobre nominas
53-8701-01-062	5% INFONAVIT
53-8701-01-063	2% S.A.R.
53-8701-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.
53-8701-01-067	Fondo de Ahorro
53-8701-01-068	Reserva para pensiones y jubilaciones
21-4620-02-000	IMPUESTOS POR PAGAR
21-4620-02-001	I.M.S.S
21-4620-02-002	2% Sobre nominas
21-4620-02-003	5% INFONAVIT
21-4620-02-004	2% S.A.R.
21-4601-00-000	ACREEDORES DIVERSOS
21-4601-18-000	CUENTA LETRA " R "
21-4601-18-001	Reserva para pensiones y jubilaciones

Registro de la provisión a gastos del mes de _____ de 19__.

- 4 -

21-4620-02-000	IMPUESTOS POR PAGAR
21-4620-02-007	I.S.P.T.
11-1001-00-000	BANCOS
11-1001-01-000	BANCO MEXICANO S.A.
11-1001-01-001	Cuenta bancaria 832-90-25-7

Pago de la Declaración múltiple por el mes de _____ de 19__.

- 5 -

21-4620-02-000	IMPUESTOS POR PAGAR
21-4620-02-002	2% Sobre nominas
21-4620-02-003	5% INFONAVIT
21-4620-02-004	2% S.A.R
11-1001-00-000	BANCOS
11-1001-01-000	BANCO MEXICANO S.A.
11-1001-01-001	Cuenta bancaria 832-90-25-7

Pago de la Declaración de 2% Sobre nómina
Pago Bimestre S.A.R. e INFONAVIT por el bimestre ____ de 19__.

- 6 -

11-1003-01-000	INVERSIONES EN VALORES
11-1003-01-001	Fideicomiso Plan de Pensión
11-1001-00-000	BANCOS
11-1001-01-000	BANCO MEXICANO S.A.
11-1001-01-001	Cuenta bancaria 832-90-25-7

Pago del fideicomiso para el plan de Pensiones por Jubilación.

- 7 -

21-4620-02-000	IMPUESTOS POR PAGAR
21-4620-02-001	I.M.S.S.
11-1001-00-000	BANCOS
11-1001-01-000	BANCO MEXICANO S.A.
11-1001-01-001	Cuenta bancaria 832-90-25-7

Pago de la liquidación al I.M.S.S. o entero provisional según corresponda.

La implantación de un sistema de contabilidad en la empresa por consecuencia tendrá que estar respaldado por un control interno que permita un buen funcionamiento para el logro de los objetivos fijados en lo que se refiere a sueldos y salarios, por lo que tendremos en cuenta las siguientes observaciones:

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

La información tendrá que ser eficiente y oportuna, por el Departamento de Contabilidad y el de Recursos Humanos existirá una comunicación muy constante para el logro de tal objetivo.

La elaboración de las nóminas realizadas por el departamento de Recursos Humanos tendrá la supervisión del departamento de Contabilidad en cuanto a la retención de impuestos sobre nóminas.

Una vez realizada las nóminas ya sea en forma semanal o quincenal serán registradas de acuerdo al centro de costos que se tenga establecido, por el Departamento de Contabilidad.

El manejo de las nóminas y el control de las mismas por el Departamento de Contabilidad será fundamental al término del ejercicio fiscal de la empresa ya que del buen manejo y registro de los movimientos facilitará la elaboración de las Declaraciones Anuales, para efecto de amarrar los movimientos registrados con los acumulados por cada trabajador.

El registro de nómina en contabilidad será acompañado con la afectación a los centros de costos de los gastos de I.M.S.S., INFONAVIT, S.A.R., etcétera. Además permitirá tener oportunamente la información para la elaboración de los Estados Financieros, Presupuestos y el pago de los Impuestos.

5.2 ESTADOS FINANCIEROS.

Los Estados financieros en los sueldos y salarios es un documento fundamental numérico, en cuyos valores se consigna el resultado de haberse conjugado los factores de la producción así como haber aplicado las políticas y medidas administrativas dictadas por los directivos y en cuya formulación y estimación de valores intervienen las convicciones contables y juicios personales de quien los formula a una fecha o periodo determinado.

La limitación que tienen los estados financieros es la de representar valores en dinero, lo cual por el movimiento de un día para otro no representan valores absolutos.

La elaboración de los estados financieros debe cumplir con; Universalidad, continuidad, periodicidad y que sea oportuna.

5.2.1 CLASIFICACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS.

Estados financieros proforma. Pueden presentar totalmente o parcialmente situaciones o hechos por acaecer y se preparan con el objeto de presentar la forma en que determinadas situaciones a un no consumadas pueden modificar la posición financiera de la empresa.

Este tipo de estados financieros se basan en los presupuestos de la empresa, sueldos y salarios, los cuales permitirán poder tomar decisiones en cuanto a gastos etc.

Estados financieros principales. Son aquellos que permiten tener un panorama amplio a quien consulte la situación financiera de la empresa que los origina.

5.2.2 FINALIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS.

Actualmente los estados financieros se preparan con fines eminentemente informativos, la importancia de ellos radica precisamente en la utilidad que pueden brindar como medio de información oportuna, fehaciente y accesible a ejecutivos y accionistas ya que con base en ellos podrán conocer resultados, tomar decisiones elaborar planes y proyectos, elegir alternativas etc. Por lo que las afectaciones de sueldos y salarios representan un papel importante para tales efectos.

Será necesario que los estados financieros cumplan con reglas de valuación y de presentación con respecto a las contingencias que se puedan tener con sueldos y salarios.

Reglas de valuación:

- Indemnizaciones y primas de antigüedad por separación. El costo y pasivo relativo de indemnizaciones y primas de antigüedad por separación o muerte deben contabilizarse en el período en que se determinen como consecuencia de la terminación de la prestación de servicios.
- Planes de pensión o jubilación y primas de antigüedad por retiro. El costo y pasivo relativo de las pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad por retiro, deben contabilizarse durante la prestación del servicio del trabajador.
- Primas de antigüedad por retiro. Para el cálculo del costo anual y pasivo relativo a una fecha determinada deben considerarse, hasta donde sea posible y en forma razonable, tasas de mortalidad, edad de retiro, derechos adquiridos, etc.

Reglas de presentación:

- Indemnizaciones y primas de antigüedad por separación o muerte. Deberá describirse en una nota sobre los estados financieros, si el monto de los cargos a los resultados de un ejercicio es de importancia, deberá mencionarse por separado en el estado de resultados o en las mismas notas.
- Planes de jubilación. Se mencionará la existencia y característica del plan, existencia o inexistencia de un fondo. Cuando existan saldos del fondo o del pasivo para pensiones o jubilaciones, estos deberán compensarse en el balance general, revelando el importe del saldo inferior compensado. El saldo del fondo, el pasivo o de su neto, deben presentarse después de los renglones circulantes del balance general, con excepción de los importes por los que ya existe una exigibilidad a corto plazo.

- Primas de antigüedad por retiro. Debe mencionarse en una nota sobre los estados financieros si la cantidad, de acuerdo a su importancia relativa, ha creado e incrementado anualmente una provisión razonable para los pagos futuros de las primas de antigüedad por retiro, legales, contractuales o voluntarias.

5.2.3 OBJETIVO DEL ANÁLISIS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS.

Es la obtención de suficientes elementos de juicio para apoyar las opiniones que hayan formado con respecto a los detalles de la situación financiera y de la productividad de la empresa (Sueldos y Salarios).

Antes de realizar el análisis de los estados financieros es necesario llevar a cabo una investigación cualitativa de los factores que influyen en el desarrollo de la empresa, la información que se tenga, permitirá tener una mejor interpretación de los mismos, entre los factores que influyen se pueden señalar:

⇒ Costo de Mano de Obra.

⇒ Entorno Económico.

⇒ Políticas Contables, financieras, Etc.

Los estados financieros permiten utilizar una herramienta como son los presupuestos para la toma de decisiones, elementos que pueden influir en forma decisiva en el desarrollo

de la empresa. Por lo que para nuestro estudio de salarios será necesario tener un panorama de los presupuestos.

5.3 LOS PRESUPUESTOS.

Los presupuestos son medios de cooperación para que los planes generales se realicen y cubren estas características:

Los presupuestos son medios de control para verificar si se están llevando a un buen término los objetivos o en un momento dado, establecen alternativas a los objetivos si estos están teniendo desviaciones.

Los presupuestos deben establecer planes de acuerdo a las circunstancias del medio y lo que se pretenda reflejar en lo referente a los sueldos y salarios.

La elaboración de los presupuestos (Sueldos y Salarios) será realizado por cada gerente de departamento enmarcado en forma global en el presupuesto de la empresa.

El presupuesto se convierte en un elemento valioso del análisis financiero, en virtud que al comparar las cifras mostradas por este y las obtenidas en los estados financieros se determinarán desviaciones que al estudiarlas permitan ejecutar medidas correctas que

tiendan a incrementar la eficiencia y productividad de la empresa así como lograr los objetivos establecidos en el plan financiero.

La importancia de los presupuestos en sueldos y salarios radica en que se consideran como elementos para la toma de decisiones.

CAPITULO 6

6. CASO PRACTICO

A continuación presentaremos un caso práctico donde aplicamos los fundamentos legales que tratamos en capítulos anteriores. Para ello, se establecerá una serie de ejemplos a través de situaciones en las que colocamos a los trabajadores y empleados que hemos elegido para esta práctica, la cual sólo reflejará el último bimestre de un ejercicio fiscal; apegándonos lo más posible a situaciones reales y cotidianas. Cuenta con un total de nueve trabajadores. Durante el sexto bimestre del ejercicio fiscal de 1994 realizó pago a empleados y trabajadores por los siguientes conceptos:

- a) Sueldos y Salarios.
- b) Tiempo extra.
- c) Participación de los trabajadores en la utilidades del ejercicio de 1993.
- d) Aguinaldos.
- e) Vacaciones y Prima vacacional.
- f) Finiquito por despido.

OTROS DATOS:

- 1) La compañía elabora su nómina con el subsidio del 75%.
- 2) Las horas extras se pagan de acuerdo al sueldo base y todas se trabajaron en una semana de octubre de 1994.

3) Para efectos del seguro de riesgos de trabajo, la compañía está clasificada en la clase II grado superior al medio (4.75110 %).

La compañía A.J. MARTZ, S.A. de C.V. fue constituida el día 20 de Mayo de 1990 cuyo giro principal es la fabricación y comercialización de Lámina de Acero al Silicio en grado medio. Se encuentra ubicada en Calle Schumann No.28 Colonia Industrial Vallejo, México D.,F.

Trabajador # 1.

Nombre: Manuel Benítez Sánchez de Tagle.

Puesto: Director General.

Ingreso a la Empresa: El 20 de Mayo de 1990.

Sueldo Diario: N\$ 350.00

Prestaciones:

a) Aguinaldo, prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 2.

Nombre: Marco Antonio Michel Aguilar.

Puesto: Supervisor de Producción.

Ingreso a la Empresa: El 20 de Mayo de 1990.

Sueldo Diario: N\$ 260.00

Prestaciones:

a) Aguinaldo, prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 3.

Nombre: Roberto Flores Vázquez.

Puesto: Contador General.

Ingreso a la Empresa: El 15 de Enero de 1993.

Sueldo Diario: N\$ 233.00

Prestaciones:

a) Aguinaldo, prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 4.

Nombre: Adrian Fernández Vaquier.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

Puesto: Agente de Ventas.

Ingreso a la Empresa: El 17 de Julio de 1993.

Sueldo Base Diario: N\$ 15.27

Comisión: 7% sobre venta.

Prestaciones:

a) Aguinaldo, prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 5.

Nombre: Luis García Pérez.

Puesto: Operador de Máquina Cortadora.

Ingreso a la Empresa: El 2 de Enero de 1994.

Sueldo Diario: N\$ 60.00

Prestaciones:

a) Aguinaldo y prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 6.

Nombre: Jaime Calles Godoy.

Puesto: Mensajero.

Ingreso a la Empresa: El 21 de Abril de 1994.

Sueldo Base Diario: N\$ 40.00

Prestaciones:

a) Aguinaldo y prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 7.

Nombre: Mariana Pacheco Martínez.

Puesto: Auxiliar Contable.

Ingreso a la Empresa: El 25 de Marzo de 1992

Sueldo Diario: N\$ 45.00

Aumento de Sueldo: N\$ 50.00 a partir del 1o. Diciembre de 1994.

Preslaciones:

a) Aguinaldo y prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 8.

Nombre: José María López Bautista.
Puesto: Obrero " A ".
Ingreso a la Empresa: El 7 de Febrero de 1994.
Sueldo Diario: N\$ 20.00
Fecha de Baja: El 15 de Noviembre de 1994.

Prestaciones:

a) Aguinaldo y prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

Trabajador # 9

Nombre: Juan Ramírez Espinoza.
Puesto: Obrero " A ".
Ingreso a la Empresa: El 10. de Noviembre de 1994
Sueldo Diario: N\$ 20.00

Prestaciones:

a) Aguinaldo, prima vacacional y vacaciones: las otorgadas en Ley.

A continuación presentamos un ejemplo de contrato individual que refleja los fundamentos legales de una Relación Laboral

CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN EN CUMPLIMIENTO DEL APARTADO " A " DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y DE SU LEY REGLAMENTARIA DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS.

LUGAR, FECHA Y PARTES CONTRATANTES:

Ciudad y Entidad Federativa México, D.F.	Día, mes y año: 20 de Mayo de 1990.
Patrón A.J. MARTZ, S.A. de C.V.	Trabajador: Marco Antonio Michel Aguilar.
Con domicilio en: Schumann No. 28, Col. Industrial Vallejo, México, D.F.	Con domicilio en : Mar de los Sueños No. 13, Cd. Satélite, Naucalpan, Edo. de México.
Representado por: Manuel Benítez Sánchez de Tagle.	Sexo, Edad, Estado Civil y Nacionalidad: Masculino, 35 años, Casado, Mexicano.
Sexo, Edad, Estado Civil y Nacionalidad: Masculino, 51 años, Casado, Mexicano.	(Fotografía reciente).

CONDICIONES DE TRABAJO.

- I. Puesto o Empleo: Supervisor de producción.
- II. Servicios que presta el trabajador: Supervisión del proceso de producción.
- III. Tiempo semanal de trabajo en jornadas: 48 horas semanales.
- IV. Turno: Diurno.
- V. Dias de pago: día 15 y último de cada mes.

VI. Salario mensual: N\$ 7.800.00

VII. Días de descanso semanal: Sábados y Domingos.

VIII. La duración de la Relación de Trabajo que de trato es por tiempo indeterminado. Las partes reconocen que la causa que le ha dado origen es ocasional y convienen en que, cumplido dicho objeto la relación cesará en todos sus efectos.

IX. Los servicios objeto de la Relación de Trabajo deben presentarse en el lugar que designe el patrón o sus representantes, quedando el trabajador subordinado a su autoridad en todo lo concerniente al trabajo.

X. Los servicios se estipulan en forma enunciativa y no limitativa, por tanto, el trabajador se obliga a desempeñar todas las labores anexas o conexas con su obligación principal y las demás que le ordene el patrón o sus representantes, siempre que sean compatibles con sus fuerzas o aptitudes y no impliquen disminución del salario convenido.

XI. El trabajador se obliga a desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar a que se refiere este Contrato y el Reglamento Interior de Trabajo, el incumplimiento de esta disposición se considera falta de probidad del trabajador, y de ocurrir, se sancionará de acuerdo con la Ley de la materia.

XII. Cuando la jornada deba prolongarse por circunstancias especiales, el trabajador se obliga a laborar el tiempo extra necesario, en los términos del Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que sólo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactado en este contrato y hayan sido autorizadas en forma escrita por el patrón o sus representantes. Cuando la jornada se prolongue por siniestro o riesgo inminente, el trabajador tendrá derecho a un salario igual al que corresponda a las horas de labor ordinaria.

XIII. El salario se pagará directamente al trabajador en el lugar donde preste sus servicios y en moneda nacional de curso legal. Se conviene que los descuentos por deudas contraídas con el patrón, pagos hechos con excesos, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la Empresa, serán del 30% del excedente del salario mínimo general.

XIV. Los contratantes acuerdan, y el trabajador otorgan su consentimiento expreso que el patrón podrá cambiar el horario, la jornada o el día de descanso semanal pero sólo cuando resulte indispensable, previo aviso con una semana de anticipación y mediante el pago de una prima adicional de un 25% sobre el salario del Domingo, cuando el descanso se conceda en cualquier otro día de la semana.

XV. Son días de descanso obligatorio con goce de salario los siguientes días: 1o. de Enero; 5 de Febrero; 21 de Marzo; Jueves, Viernes y Sábado de Semana Santa; 1o. de

Mayo; 10 de Mayo; 16 de Septiembre; 2 de Noviembre, 20 de Noviembre; 12 de Diciembre; 25 de Diciembre.

También será festivo el 10 de Diciembre de cada seis años, en que corresponda cambio de Poder Ejecutivo Federal.

XVI. El patrón le entregará al trabajador antes del día 20 de Diciembre, un Aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario. Si el trabajador no ha cumplido el año de servicio, percibirá una cantidad proporcional al tiempo laborado.

XVII. El patrón se obliga a otorgar al trabajador un período anual de vacaciones con goce de sueldo y una prima del 25% sobre el mismo. Dicho período será de 6 días laborables para el primer año de servicio, y se aumentará en dos días por cada año subsecuente, hasta llegar a doce días; a partir del inicio del quinto año de servicio, el período de vacaciones aumentará en dos días más cada cinco años de servicios prestados.

XVIII. En el momento de la firma de este contrato, el trabajador recibe una copia del mismo y otra del reglamento interior de trabajo. Ambas partes se obligan expresamente a cumplir con las obligaciones establecidas en dichos documentos, así como las que les imponen la Ley Federal del Trabajo, del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, del Impuesto Sobre la Renta y las demás aplicables a sus respectivas calidades de patrón y trabajador.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que firman al calce e informados todos de su contenido y obligaciones que contraen, lo firman de conformidad y por duplicado en el lugar y fecha señalados anteriormente.


A.J. MARTZ, S.A. DE C.V.

Sr. Marco Antonio Michel A.

Testigo: Sr. Antonio Banderas.

Testigo: Sra. Salma Hayek.

LIQUIDACIÓN DE FINIQUITO

Nombre del Trabajador: José Ma. López Bautista.
 Puesto: Obrero " A "
 R.F.C.: LOBJ-750625-BLO
 Reg. Afiliación I.M.S.S.: 9294-75-0625-0
 Fecha de ingreso: El 07 de Febrero de 1994
 Fecha de separación: El 15 de Noviembre de 1994.
 Motivo de la separación: Despido.
 Salario diario integrado: N\$ 20.90
 Salario mensual integrado: N\$ 627.00

<i>Percepciones:</i>		<i>Deducciones:</i>	
Sueldo:	60.00	I.M.S.S.:	9.69
Indemnización:	3,000.00	I.S.P.T.:	15.93
Vacaciones Proporcionales:	200.00		
Prima Vacacional:	50.00		
Aguinaldo Proporcional:	262.00		
Total: N\$ 3,572.00		Total: N\$ 25.62	
Neto a pagar: N\$ 3,546.38			

Recibí de A.J. MARTZ S.A. de C.V. la cantidad de NS 3,546.38 (Tres mil quinientos cuarenta y seis nuevos pesos 38/100 M.N.).

Importe líquido a mi favor de acuerdo con la presente liquidación de finiquito, la cual encuentro correcta y de acuerdo con la Ley, por lo que hago constar al separarme de esta Empresa que la misma no me adeuda ninguna cantidad por ningún concepto, por lo cual no me reservo ningún derecho para futuras reclamaciones.

Lugar y Fecha: México, D.F. a 15 de Noviembre de 1994.

Recibí de conformidad:
José María López Bautista.

Aprobado por:
Manuel Benítez Sánchez de Tagle.

A.J. MARTZ S.A. de C.V.

CALCULO DEL FINIQUITO

Nombre: José María López Bautista

Número de Empleado: 8

Puesto: Obrero "A"

<u>Datos generales</u>		Número de días	Nuevos Pesos	Máximo Exento
Ultimo sueldo mensual ordinario:		3	60.00	
Indemnización (tres meses de salario) e indemnización (20 días por año laborado)		110	2200.00	4122.90
Aguinaldo Proporcional:		13.1	262.00	458.10
Vacaciones:		6	120.00	
Prima vacacional:		1.50	30.00	229.05
Años de Servicio:	2.7			
Salario mínimo:	N\$15.27			
Fecha de pago:	15-nov-94			

Aplicación de la tabla del Art. 80 (L.I.S.R.)

HASTA	29.67		0.90
POR	150.33	10.00%	15.03
BASE GRAV.	180.00		15.93

Retención I.M.S.S.

Percepción

Salario Integrado 188.14

Retención

A.J. MARTZ, S.A. DE C.V.

CALCULO DE LA PROPORCION DEL SUBSIDIO PARA EL AÑO DE 1994
EROGACIONES EFECTUADAS EN EL AÑO DE 1993

CONCEPTO	IMPORTE	GRAVABLE	EROGACIONES TOTALES
SUELDOS Y SALARIOS	450,000.00	450,000.00	450,000.00
GRATIFICACION ANUAL GRAVABLE	57,000.00	57,000.00	57,000.00
GRATIFICACION ANUAL EXENTA	4,000.00	0.00	4,000.00
HORAS EXTRAS GRAVABLES	8,000.00	8,000.00	8,000.00
HORAS EXTRAS EXENTAS	3,000.00	0.00	3,000.00
FONDO DE AHORRO	0.00	0.00	0.00
I.M.S.S. (CUOTAS PATRONALES)	10,000.00	0.00	10,000.00
I.M.S.S. (CUOTAS RETENIDAS)	2,000.00	0.00	0.00
HONORARIOS A CONSEJEROS (ASALARIADOS)	25,000.00	25,000.00	25,000.00
VIATICOS EXENTOS	7,000.00	0.00	0.00
APORTACIONES AL S.A.R.	23,000.00	0.00	23,000.00
SERVICIO DE COMEDOR	5,000.00	0.00	5,000.00
ARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES			
GRAVADO	14,000.00	14,000.00	14,000.00
EXENTO	1,000.00	0.00	1,000.00
INDEMNIZACIONES GRAVADAS	10,000.00	10,000.00	10,000.00
INDEMNIZACIONES EXENTAS	5,000.00	0.00	5,000.00
SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES	46,400.00	0.00	46,400.00
GASTOS DE TRANSPORTE AL PERSONAL	50,000.00	0.00	50,000.00
DEPRECIACIONES DE EQ. DE TRANSP. PARA EL PERSONAL	89,000.00	0.00	89,000.00
DEPRECIACION DE AUTOMOVILES NO UTILITARIOS	102,000.00	0.00	102,000.00
INSTRUMENTOS DE TRABAJO	2,000.00	0.00	0.00
2% DE IMPUESTO DEL DISTRITO FEDERAL	11,000.00	0.00	0.00
MONTO TOTAL DE LOS PAGOS '93		664,000.00	902,400.00

PROPORCIÓN 0.6250

UNIDAD MENOS LA PROPORCIÓN 0.3750

POR " DOS " 0.7500

PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE **75.00%**

Aplicación Contable de los Impuestos Relativo a Sueldos y Salarios

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

Cuadro de reparto de utilidades por el ejercicio 1993

Nombre del trabajador	Inicio de labores Día-Mes	Fin en el ejercicio Día-Mes	(1) Total de días	(2) Faltas de días	(3) Incapacidad por enf. prof., accidente de trabajo o maternidad	(4)=(2-3)	(5) factor de días laborados	(6=4x5) P.T.U. a repartir por días	(7) Cuota diaria recibida en 1993 y computable	(8) Factor por cuota diaria	(9=7x8) P.T.U. a repartir por cuota diaria	(10=6+9) Total de P.T.U.
Manuel Benítez Sánchez de Tejada	1/01	31/12	365	29	20	356	3.489186	1,242.15	10,417.50	0.16499	1,718.73	2,960.88
Marco Antonio Michel Aguilar	1/01	31/12	365	11	0	354	3.489186	1,235.17	8,990.50	0.16499	1,481.65	2,716.82
Roberto Flores Vazquez	15/01	31/12	350	5	0	345	3.489186	1,203.77	7,960.00	0.16499	1,313.28	2,517.05
Adren Fernández Vaquer	1/01	31/12	365	7	0	358	3.489186	1,249.13	6,550.00	0.16499	1,080.64	2,329.77
Mariana Pacheco Martínez	1/01	31/12	365	105	84	344	3.489186	1,200.28	3,250.00	0.16499	536.20	1,736.48
Sumas:						1,757		6,130.50	37,158.00		6,130.50	12,261.00

$\text{Factor por días} = \frac{6,130.50}{1,757} = 3.489186$
$\text{Factor salario devengado} = \frac{6,130.50}{37,158.00} = 0.16499$

Registro Contable a la fecha de pago		
	cargo	abono
P.T.U. por pagar	NS 12,261.00	
Bancos		NS 12,261.00

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

CALCULO DEL IMPUESTO CUANDO SE PAGAN:

GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES, PRIMAS DOMINICALES
Y REPARTO DE UTILIDADES A TRABAJADORES

Trabajador No. 4

Datos Generales:		
Ultimo sueldo mensual ordinario (mayo)		3,330.00
Reparto de utilidades a trabajadores		2,329.77
Salario minimo		15.27
Fecha de pago		Mayo de 1994
Proporción		75.00 %
Reparto gravable		2,329.77
Reparto exento	15.27 X 15	229.05
Reparto gravable		2,100.72
Reparto por cuota diaria	N\$ 2,100.72 entre 365	5.76
Reparto mensual	N\$ 5.76 X 30.4	175.10
Salario mensual promedio	N\$ 3,330.00 + N\$ 175.10	3,505.10
CALCULO DEL IMPUESTO		
Hasta	2,703.26	465.12
Por	0.33 801.84	264.61
Base gravable	3,505.10	729.73
Subsidio acreditable		192.85
Crédito al salario		46.66
Impuesto		490.22
Salario mensual ordinario		
CALCULO DEL IMPUESTO		
Hasta	2,703.26	465.12
Por	0.33 626.74	208.62
Base gravable	3,330.00	671.94
Subsidio acreditable		157.64
Crédito al salario		46.66
Impuesto		467.64
Diferencia de impuesto por el pago de reparto	N\$ 490.22 - N\$ 467.64	22.58
Tasa de retención aplicable	N\$ 22.58 / N\$ 175.10	12.90%
Impuesto correspondiente al pago del reparto	N\$ 2,100.72 x 12.90%	270.99

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

CALCULO DE HORAS EXTRAS Y DESCANSOS TRABAJADOS

MONTOS EXENTOS Y GRAVADOS

Por el mes de octubre de 1994

	Indices	Trabajador	
		5	8
Salario mínimo diario	a) N\$ 15.27		
Cinco veces el salario mínimo	b) N\$ 76.35		
Salario diario	c)	60.00	20.00
Jornada de trabajo (horas)	d)	8	8
Máximo de horas permitidas por la Ley	e)	9	9
Horas extras trabajadas (dobles)	f)	7	9
Horas extras trabajadas (triples)	g)	0	7
Total de horas extras trabajadas	h)	7	16
Descanso trabajado	i)		1
Salario por hora extra doble	j) = c/d*2	15.00	5.00
Salario por hora extra triple	k) = c/d*3	22.50	7.50
Tiempo extra doble	l) = f*j	105.00	45.00
Tiempo extra triple	m) = g*k	0.00	52.50
Importe total tiempo extra	n)	105.00	97.50
Importe descanso trabajado	o) = i*c*2	0.00	40.00
Total de pagos	p)	105.00	137.50
Importe base para calcular la exención	q) = (l+o)/2 @	52.50	42.50
Importe exento	r) = q ó b &	52.50	42.50
Excedente gravado	s) = p-r	52.50	95.00
Total de pagos	t)	105.00	137.50

Notas:

(@) En el caso de trabajadores con salario mínimo la base es el 100% del tiempo extra doble.

(&) Se anota el importe que sea menor.

**INSCRIPCION DE LAS
EMPRESAS EN EL
SEGURO DE RIESGOS
DE TRABAJO**

NOMBRE O RAZON SOCIAL A.J.MARTZ S.A. de C.V.	REGISTRO (S) PATRONAL (ES) C66-18088 10-6
DELEGACION 2 NORESTE DEL D.F. SUBDELEGACION 4 GUERRERO	

INSTRUCCIONES DE LLENADO

1.- DATOS GENERALES.

- * FECHA - ANOTAR EL DIA, MES Y AÑO DE ELABORACION DE ESTE FORMATO
- * NOMBRE O RAZON SOCIAL - ANOTAR EL NOMBRE DE LA EMPRESA, YA SEA ESTA PERSONA FISICA O MORAL
- * DOMICILIO - INDICAR LA UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE ESTA INFORMACION Y EN CASO DE EXISTIR, ANOTAR LOS DOMICILIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS O SUCURSALES CON QUE CUENTE EN EL MISMO MUNICIPIO O EN EL DISTRITO FEDERAL
- * REGISTRAR(S) PATRONAL(ES) - ANOTAR EL NUMERO DE REGISTRO(S) PATRONAL(ES) EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
- * MARCAR CON UNA CRUZ ("X") EL MOTIVO DE LA INSCRIPCION DE LA EMPRESA

2.- ACTIVIDAD ECONOMICA Y GIRO.

- * ACTIVIDAD ECONOMICA - MARCAR CON UNA CRUZ ("X") LA(S) RAMA(S) ECONOMICA(S) EN LA(S) QUE SE CON FIGUREN(S) SU(S) ACTIVIDADES
 - * ESPECIFICAR SU GIRO - INDICAR EN FORMA CONCRETA EL(LOS) GIRO(S) DE LA EMPRESA ESPECIFICANDO EL NOMBRE COMUN Y USO AL QUE SE DESTINA EL PRODUCTO QUE EXPLOTA O SERVICIO QUE PRESTA
- EJEMPLOS "X" INDUSTRIA DE TRANSFORMACION
 FABRICACION DE TELA POLIESTER PARA UÑERDAS DE VESTIR
 "X" SERVICIOS
 REPARACION MECANICA DODIPLATEMA Y PINTURA DE AUTOMOVILES

3.- MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES.

- * ANOTAR EL NOMBRE COMUN DE LAS MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES QUE EMPLEA LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE SU(S) ACTIVIDADES.

4.- MAQUINARIA Y EQUIPO.

- * DETALLAR EL NUMERO, NOMBRE, USO AL QUE SE DESTINA, ENERGIA O COMBUSTIBLE QUE CONSUMEN Y CAPACIDAD O POTENCIA DE LAS MAQUINAS, EQUIPOS Y TRANSPORTES QUE UTILIZA LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE SU(S) ACTIVIDADES.

EJEMPLO:	No. DE UNIDADES	NOMBRE	USO	ENERGIA	CAPACIDAD O POTENCIA
	1	PRESAS MECANICAS	TROQUELADO	ELECTRICA	SU TONE

5.- PERSONAL.

- * ANOTAR EL NUMERO DE TRABAJADORES CON QUE CUENTE LA EMPRESA POR GRUPOS DE OFICIOS Y OCUPACIONES

EJEMPLO	No. DE TRABAJADORES	OFICIO O OCUPACION
	1	CAJERAS REGISTRADORAS

6.- PROCESOS DE TRABAJO.

- * DESCRIBIR LOS PROCESOS DE TRABAJO DE LA ACTIVIDAD DEL PATRON, SIN OMITIR PROCESOS INICIALES, INTERMEDIOS O FINALES EN CASO DE QUE LA EMPRESA REALICE MAS DE UNA ACTIVIDAD, LOS PROCESOS DEBERAN DESCRIBIRSE POR SEPARADO

7.- CLASE DE RIESGO MANIFESTADA POR EL PATRON.

- * MARCAR CON UNA CRUZ ("X") LA CLASE DE RIESGO EN QUE, A CRITERIO DEL PATRON, SE CONFIGURE SU ACTIVIDAD, CON BASE EN LO QUE ESTABLECEN LOS ARTICULOS 10° Y 11° DEL REGLAMENTO RESPECTIVO, ANOTANDO EL NOMBRE DEL PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL, FIRMANDO DE CONFORMIDAD

8.- PARA USO EXCLUSIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

- * RECEPCION, HORA Y FECHA.
EN ESTE RECUADRO, PERSONAL DE LA DELEGACION DE QUE SE TRATE DEBERA, MEDIANTE EL SELLO MARCADOR, REGISTRAR LA HORA Y FECHA DE RECEPCION DE ESTE DOCUMENTO POR EL INSTITUTO.
- * COMISION DE CLASIFICACION DE EMPRESAS
EN ESTE RECUADRO, LA COMISION DE CLASIFICACION DE EMPRESAS DEBERA ANOTAR LA CLASE, FRACCION Y PRIMA EN QUE LOS INTEGRANTES DE LA MISMA CONSIDEREN INCLUIDA LA ACTIVIDAD DEL PATRON, CON BASE EN LA INFORMACION DECLARADA Y EL REGLAMENTO DE LA MATERIA, ANOTANDO EL NOMBRE Y FIRMA DE LOS MIEMBROS
- * RATIFICACION
EN ESTE RECUADRO, EL AREA TECNICA RESPONSABLE, ESTAMPARA EL SELLO DE RATIFICACION DE LA CLASE, FRACCION Y PRIMA, CAPTADAS POR LA JEFATURA DE SERVICIOS DE SISTEMATIZACION, EN LOS CASOS DE MANIFESTACION PATRONAL CORRECTA
- * INSCRIPCION AL I.M.S.S.
EN ESTE RECUADRO, PERSONAL DEL AREA TECNICA RESPONSABLE, ANOTARA EL DIA, MES Y AÑO DE INSCRIPCION DE LA EMPRESA AL I.M.S.S.

- NOTA:** LA ACTIVIDAD ECONOMICA DE SERVICIOS, COMPRENDERA
- * INDUSTRIA ELECTRICA, CAPTACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE
 - * TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
 - * SERVICIOS PARA EMPRESAS, PERSONAS Y EL HOGAR
 - * SERVICIOS SOCIALES Y COMUNALES



INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS
EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

21 05 90

1 - DATOS GENERALES		REGISTRO SI PATRONALES
NOMBRE O RAZON SOCIAL	A.J. MARTIZ S.A. de C.V.	
DOMICILIO	Schumann No. 28 Col. Ind. Vallejo	
<input checked="" type="checkbox"/> INICIAL	<input type="checkbox"/> FUSION	<input type="checkbox"/> REESTABLECIMIENTO
		<input type="checkbox"/> CAMBIO DE ACTIVIDAD
		<input type="checkbox"/> SUSTITUCION PATRONAL

IMPORTANTE: SIRVASE LEER CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES DE LLENADO, EN CASO DE QUE LOS ESPACIOS MARCADOS NO SEAN SUFICIENTES, ANEXAR LA INFORMACION ADICIONAL EN HOJAS POR SEPARADO

2 - ACTIVIDAD ECONOMICA Y GIRO					
<input type="checkbox"/> AGRICULTURA	<input type="checkbox"/> GANADERIA	<input type="checkbox"/> SILVICULTURA	<input type="checkbox"/> PESCA	<input type="checkbox"/> SAZA	
<input type="checkbox"/> INDUS EXTRACTIVAS	<input checked="" type="checkbox"/> INDUS TRANSFORMACION	<input type="checkbox"/> CONSTRUCCION	<input type="checkbox"/> COMERCIO	<input type="checkbox"/> SERVICIOS	

3 - MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES	
NOMBRE	NOMBRE
ALAMBRE MAGNETO	PAPEL AISLANTE
CARRETES DE PLASTICO	CABLES PERRADO DE ESTANO
BARNIZ AISLANTE	
TERNILLOS	
LAMINA DE SILICIO TROQUELADA	

4 - MAQUINARIA Y EQUIPO				
NUMERO DE UNIDADES	NOMBRE	USO	CONSUMIBLE O REPARABLE	CAPACIDAD O EFICIENCIA
1	READOR DE MANO	PERFORAR ESCUADRAS	ELECTRICO	1/4
1	GUILLOTINA DE MANO	CORTAR PAPEL AISLANTE	MANUAL	---
1	MANDRIL	ENREDAR ALAMBRE EN CARRETES E.		1/4

5 - PERSONAL			
NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION	NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION
1	OPERADOR DE MAQUINA CORTADORA		
1	AYUDANTE DE ENBOBINADOR		

SSAT - 01 - 001

1. EN UN CARRETE DE PLASTICO SE ENREDA ALAMBRE MAGNETO HASTA FORMAR UNA CAPA. SE COBRE CON PAPER AISLANTE Y SE REPLETE LA OPERACION ASI HASTA OBTENER EL NUMERO DE VUELTAS DE ALAMBRE MAGNETO NECESARIO DE ACUERDO AL VOLTAJE Y CORRIENTE DE MANAJAR EL TRANSFORMADOR, YA QUE SE TIENE LA BOBINA, SE DA LA FORMA AL TRANSFORMADOR INTERCALANDE LAMINA DE SUELTIC TROQUELADA EN EL CENTRO DE LA BOBINA. (CARRETE), SE SUETA LA LAMINA CON TORBILLOS EN CADA UNA DE LOS EXTREMOS DE LA LAMINA, PARA QUE NO VIBRE, QUEDANDO TERMINADO DEL TRANSFORMADOR.

2. LOS MATERIALES QUE SE UTILIZAN PARA LA ELABORACION Y REPARACION DE NUESTROS TRANSFORMADORES VAGAN A NUESTRO ALMACEN EN OCASIONES POR ENVIO DE NUESTROS PROCEDIMIENTOS, Y EN CASO NECESARIO NOSOTROS LO RECOGEMOS UNA VEZ QUE LOS TENEMOS EN NUESTRO PODER PROCEDIMOS A ELABORAR LOS TRANSFORMADORES SEGUN INDICAMOS EN EL PASO NUMERO UNO, Y PROCEDIMOS A ENTREGARLOS A NUESTROS CLIENTES SI SON REPARACIONES DIRECTAMENTE O A LAS EMPRESAS QUE LO REQUIERAN, SE PROCEDE A FACTURAR.

7- DE CONFORMIDAD CON LA INFORMACION DECLARADA Y DE LOS ARTICULOS 10º Y 13º DEL REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, MANIFIESTO INCLUIDA A ESTA EMPRESA EN EL GRADO MEDIO DE LA CLASE

I II III IV V

PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL: NOMBRE Y FIRMA

A.J. MARTZ S.A. de C.V. *[Firma]*

EL PATRON ESTA OBLIGADO EN TERMINOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS A DAR AVISO AL INSTITUTO DE CUALQUIER MODIFICACION EN SUS ACTIVIDADES, INSTALACIONES, EQUIPOS, ETC

RECEPCION	COMISION DE CLASIFICACION DE EMPRESAS			RATIFICACION
HORA Y FECHA	CLASE	FRACCION	PRIMA %	
	NOMBRE Y FIRMA			
	NOMBRE Y FIRMA			
	NOMBRE Y FIRMA			
	INSCRIPCION DEL PATRON DE REFERENCIA AL IMSS	DIA	MES	AÑO
		27	05	90



SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
REGISTRO EMPRESARIAL

FORMA H-SR-43
1-1-1987

FOLIO

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	Nº EXPEDIENTE INFONAVIT	Nº REGISTRO EMER	SERIE
AJM 900520 CH 11	09-231324-0	C66-18088 10-6	37

NOMBRE (APPELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE O DENOMINACION O RAZON SOCIAL)

A.J. MARTZ S.A. de C.V.

SCHUMANN	28	DOMICILIO LEGAL INDUSTRIAL VALLEJO	07870
CALLE, NUMERO EXTERIOR E INTERIOR		COLONIA	CODIGO POSTAL

GUSTAVO A. MADERO

POBLACION

TELEFONO

GUSTAVO A. MADERO

D.F.

09

MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA	ENT FEDERATIVA	CLAVE
014		01
PRINCIPAL SUBALTERNA AGENDA	DIA MES AÑO	DIA MES AÑO
	20 05 90	

UNICAMENTE LLENE LOS ESPACIOS SIGUIENTES SI LA INFORMACION IMPRESA EN LA SECCION ANTERIOR
ESTA ERRONEA O INCOMPLETA O CUANDO QUIERA DAR DE ALTA SU EMPRESA.

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	Nº EXPEDIENTE INFONAVIT	Nº REGISTRO EMER	SERIE

NOMBRE (APPELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE O DENOMINACION O RAZON SOCIAL)

DOMICILIO LEGAL

CALLE, NUMERO EXTERIOR E INTERIOR

TELEFONO

COLONIA

CODIGO POSTAL

POBLACION

MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA

ENTIDAD FEDERATIVA

CLAVE

FECHA DE ELABORACION

ESTA FORMA NO ES SUSTITUCION
DE NINGUN APTO QUE TENGA QUE
PRESENTAR EL CONTRIBUYENTE
CONFORME AL REGLAMENTO DEL REGISTRO
FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

SE DECLARA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS QUE ASÍ SE PROPORCIONAN SE AJUSTAN A LA REALIDAD

NOMBRE COMPLETO, RFC FIRMA DEL PROPIETARIO O REPRESENTANTE LEGAL

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCION DE AFILIACION Y COBRANZA
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION
DEL TRABAJADOR

AFIL-02

EXCLUSIVO I.M.S.S.
 CLAVE DE ARGUMENTO

DURACION DEL CONTRATO
 (TRABAJADOR EVENTUAL URBANO)

NUMERO DE AFILIACION DEL TRABAJADOR
 9294-75-0625

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
 C66-18088-10

Y64-25753-10-7 LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR: López Bautista José María

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: LOBJ-750625-0

SALARIO DIARIO INTEGRADO \$ 17.25

TIPO DE SALARIO FIJO: 0 1 2

VARIABLE: 1 2

MIXTO: 1 2

EXCLUSIVO IMSS: U. M. F.

IMPORTE DE LA CUOTA (MODALIDAD 11, 12 y 15) \$

JORNADA O SEMANA REDUCIDA

OCCUPACION DEL TRABAJADOR: Obrero

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO: 07 02 94

SEXO: MASC FEM

LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO) Y FECHA: México, D.F. 25 de Junio de 75

NOMBRE DEL PADRE (AUN VIVANDO): David López Cano

NOMBRE DE LA MADRE (AUN VIVANDA): María Trinidad Bautista de López

DOMICILIO DEL TRABAJADOR: Jupiter 31 Sn. Simón T.

Deleg. Gustavo A. Madero, México, D.F. 06920

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUETO OBLIGADO: A.J. MARTZ, S.A. DE C.V.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO: SChuman 28 Ind. Vallejo

Deleg. Gustavo A. Madero, México, D.F. 07870

FIRMA DEL PATRON O SUETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (NOTAR CARGO): Dr. GENERAL

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR: _____

EXTEMPORANEO: 1 2

4829151

CAPTURA/AVISOS ORIGINALES

IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO DE ESTE AVISO



ALTA TRABAJADOR
 FECHA Y HORA DE RECEPCION
 DE ESTE AVISO EN EL IMSS

LA REPRODUCCION DE ESTOS FORMULARIOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APPLICABLES.

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

PAPEL DE TRABAJO

NOVIEMBRE, 1994

NOMBRE	SUELDO NORMAL	OTRAS PERCEP.	TOTAL INGRESOS	I.S.P.T.	NOMINAS 2%	I M S S CUOTA PAT	FONAVIT 5%	S.A.R. 2%	TOTAL CONTRIB.
Manuel Benítez Sánchez de	10,500.00	0.00	10,500.00	2,222.32	210.00	1,859.53	229.05	220.64	2,519.23
Marco Antonio Michel Aguilar	7,800.00	0.00	7,800.00	1,510.87	156.00	1,448.16	229.05	163.91	1,997.11
Roberto Flores Vázquez	6,990.00	0.00	6,990.00	1,297.44	139.80	1,320.58	229.05	145.31	1,835.74
Adrian Fernández Vaquier	5,195.10	0.00	5,195.10	828.65	103.90	1,048.18	229.05	108.74	1,489.87
Luis García Pérez	1,800.00	0.00	1,800.00	91.54	36.00	379.49	94.07	37.63	547.19
Jaime Calles Godoy	1,200.00	0.00	1,200.00	18.21	24.00	253.00	62.71	25.08	364.79
Mariana Pacheco Martínez	1,350.00	0.00	1,350.00	34.15	27.00	285.37	70.74	28.29	411.40
José María López Bautista	600.00	0.00	300.00	(22.52)	6.00	63.25	15.68	6.27	91.20
Juan Ramírez Espinoza	600.00	0.00	600.00	(45.05)	12.00	126.50	31.36	12.54	182.40
SUMAS	36,035.10	0.00	35,735.10	5,935.62	714.70	6,784.05	1,190.75	749.42	9,438.92

A.J. MARTZ S.A. de C.V.

Registro contable de sueldos y salarios por el mes de noviembre de 1994.

Cuenta	Concepto	Parcial	Debe	Haber
-- 1 --				
53-8301-01-000	Gastos de operación		10,500.00	
53-8301-01-050	Sueldos	10,500.00		
53-8501-01-000	Gastos de ventas		5,195.10	
53-8501-01-050	Sueldos	5,195.10		
53-8701-01-000	Gastos de administración		20,040.00	
53-8701-01-050	Sueldos	20,040.00		
21-4601-19-000	Acreedores diversos			35,735.10
21-4601-19-001	Sueldos y salarios por pagar	28,125.80		
21-4620-02-001	I.M.S.S.	1,673.68		
21-4620-02-007	I.S.P.T.	5,935.62		

Registro contable de la nómina, correspondiente al mes de noviembre de 1994.

-- 2 --				
21-4601-19-000	Acreedores diversos		28,125.80	
21-4601-19-001	Sueldos y salarios por pagar	28,125.80		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			28,125.80
11-1001-01-001	Cuenta 832-90-25 7	28,125.80		

Pago de la nómina con cheque No.001, correspondiente al mes de noviembre de 1994.

Cuenta	Concepto	Parcial	Debe	Haber
-- 3 --				
53-8301-01-000	Gastos de operación		2,817.90	
53-8301-01-061	2 % Sobre nómina	210.00		
53-8301-01-062	5 % Infonavit	370.15		
53-8301-01-063	2 % S.A.R.	220.35		
53-8301-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.	2,017.40		
53-8501-01-000	Gastos de ventas		1,489.88	
53-8501-01-061	2 % Sobre nómina	103.90		
53-8501-01-062	5 % Infonavit	229.05		
53-8501-01-063	2 % S.A.R.	108.75		
53-8501-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.	1,048.18		
53-8701-01-000	Gastos de administración		5,131.14	
53-8701-01-061	2 % Sobre nómina	400.80		
53-8701-01-062	5 % Infonavit	591.55		
53-8701-01-063	2 % S.A.R.	420.32		
53-8701-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.	3,718.47		
21-4620-02-000	Impuestos por pagar			9,438.92
21-4620-02-001	I.M.S.S.	6,784.05		
21-4620-02-002	2 % Sobre nómina	714.70		
21-4620-02-003	5 % Infonavit	1,190.75		
21-4620-02-004	2 % S.A.R.	749.42		

Registro de la provisión a gastos por sueldos, correspondiente al mes de noviembre de 1994.

Cuenta	Concepto	Parcial	Debe	Haber
-- 4 --				
21-4620-02-000	Impuestos por pagar		5,935.62	
21-4620-02-007	I.S.P.T.	5,935.62		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			5,935.62
11-1001-01-000	Cuenta 832-90-25 7	5,935.62		

Pago de declaración mensual, correspondiente al mes de noviembre de 1994.

-- 5 --				
21-4620-02-000	Impuestos por pagar		2,654.87	
21-4620-02-002	2 % Sobre nómina	714.70		
21-4620-02-003	5 % Infonavit	1,190.75		
21-4620-02-004	2 % S.A.R.	749.42		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			2,654.87
11-1001-01-001	Cuenta 832-90-25 7	2,654.87		

Pago de la declaración 2% sobre nómina y cancelación a la provisión S.A.R. e INFONAVIT, bimestral por el mes de noviembre de 1994.

-- 6 --				
21-4620-02-000	Impuestos por pagar		8,432.20	
21-4620-02-001	I.M.S.S.	8,432.20		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			8,432.20
11-1001-01-001	Cuenta 832-90-25 7	8,432.20		

Pago del entero provisional I.M.S.S., correspondiente al mes de noviembre de 1994.

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

CALCULO DE I. S. P. T.

NOVIEMBRE, 1994

DIAS DEL MES

30

NOMBRE	INGRESOS TOTALES	INGRESOS POR COMISION	BASE GRAVABLE	LIMITE INFERIOR	EXCEDENTE	%	IMPUESTO MARGINAL
Manuel Benitez Sánchez de	10,500.00	0.00	10,500.00	5,323.27	5,176.73	0.34	1,760.09
Marco Antonio Michel Aguilar	7,800.00	0.00	7,800.00	5,323.27	2,476.73	0.34	842.09
Roberto Flores Vázquez	6,990.00	0.00	6,990.00	5,323.27	1,666.73	0.34	566.69
Adrian Fernández Vaquier	458.10	4,737.00	5,195.10	2,639.39	2,555.71	0.33	843.38
Luis Garcia Pérez	1,800.00	0.00	1,800.00	1,079.11	720.89	0.17	122.55
Jaime Calles Godoy	1,200.00	0.00	1,200.00	1,079.11	120.89	0.17	20.55
Mariana Pacheco Martinez	1,350.00	0.00	1,350.00	1,079.11	270.89	0.17	46.05
José María López Bautista	600.00	0.00	600.00	127.15	472.85	0.10	47.29
Juan Ramírez Espinoza	600.00	0.00	600.00	127.15	472.85	0.10	47.29
TOTALES			36,035.10				4,295.97

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

CUOTA FIJA	SUBSIDIO CUOTA FIJA	SUBSIDIO IMPTO MARGINAL	CREDITO AL SALARIO	IMPUESTO MENSUAL	PRIMERA QUINCENA	SEGUNDA QUINCENA
1,339.82	436.01	396.02	45.56	2,222.32	1,111.16	1,111.16
1,339.82	436.01	189.47	45.56	1,510.87	755.44	755.44
1,339.82	436.01	127.50	45.56	1,297.44	648.72	648.72
454.14	170.30	253.02	45.56	828.65	414.33	414.33
99.01	37.13	45.96	46.93	91.54	45.77	45.77
99.01	37.13	7.71	56.51	18.21	9.11	9.11
99.01	37.13	17.27	56.51	34.15	17.07	17.07
3.82	1.44	17.73	76.98	(22.52)	(22.52)	
3.82	1.44	17.73	76.98	(45.05)	(22.52)	(22.52)
4,778.27	1,592.59	1,072.41	496.15	5,935.62	2,956.55	2,979.07

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.
 CALCULO APORTACION PATRONAL DE IMSS
 NOVIEMBRE, 1994

(NUEVOS PESOS)

CONCEPTO	ENFERMEDAD	I. V. C. M.	RIESGO	GUARD.	TOTAL
	Y MATERNIDAD		DE TRABAJO		
Manuel Benítez Sánchez de	11,032.19	4,581.00	11,032.19	11,032.19	1,859.53
Marco Antonio Michel Aguilar	8,195.34	4,581.00	8,195.34	8,195.34	1,448.16
Roberto Flores Vázquez	7,315.58	4,581.00	7,315.56	7,315.56	1,320.58
Adrian Fernández Vaquier	5,437.06	4,581.00	5,437.06	5,437.06	1,048.18
Luis García Pérez	1,881.37	1,881.37	1,881.37	1,881.37	379.49
Jaime Calles Godoy	1,254.25	1,254.25	1,254.25	1,254.25	253.00
Mariana Pacheco Martínez	1,414.73	1,414.73	1,414.73	1,414.73	285.37
José María López Bautista	313.56	313.56	313.56	313.56	63.25
Juan Ramírez Espinoza	627.12	627.12	627.12	627.12	126.50
SUMA	37,471.19	23,815.03	37,471.19	37,471.19	
FACTOR APORTACION	8.75%	5.67%	4.75110%	1.00%	
MONTO APORTACION	3,278.73	1,350.31	1,780.29	374.71	
	=====	=====	=====	=====	

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

INTEGRACION DE SALARIO BASE DE COTIZACION

Manuel Benítez Sánchez de T.

NOVIEMBRE, 1994

CONCEPTO	DIAS	PESOS
SUELDO NORMAL	365.00	350.00
AGUINALDO	15.00	14.38
PRIMA VACACIONAL	3.50	3.36
SALARIO DIARIO INT.	383.50	367.74
ENTRE	365.00	350.00
PORCENT. DE INTEG.	1.0507	1.0507

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

INTEGRACION DE SALARIO BASE DE COTIZACION

Marco Antonio Michel Aguilar

NOVIEMBRE, 1994

CONCEPTO	DIAS	PESOS
SUELDO NORMAL	365	260.00
AGUINALDO	15	10.68
PRIMA VACACIONAL	3.5	2.49
SALARIO DIARIO INT.	383.50	273.18
ENTRE	365	260.00
PORCENT. DE INTEG.	1.0507	1.0507

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.
 CALCULO DE RETENCION DE IMSS
 NOVIEMBRE, 1994
Manuel Benítez Sánchez de T.
 (NUEVOS PESOS)

CONCEPTO	ENFERMEDAD		S U M A	RETENCION MENSUAL	RETENCION QUINCENAL
	Y MATERNIDAD	I. V. C. M.			
S.M.G.A.G.	15.27	15.27			
TOPE DIARIO (DIAS)	25	10			
SALARIO DIARIO TOPE	381.75	152.70			
SAL. DIARIO INTEGRADO	367.74	367.74			
DIAS TRABAJADOS	30.00	30.00			
SALARIO MENSUAL	11,032.19	4,581.00	15,613.19		
% APORT. TRABAJADOR	3.125	2.025	5.150		
MONTO DE RETENCION	344.76	92.77	437.52	437.52	218.76

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

A.J. MARTZ S.A. de C.V.								
NOMINA DE LA 1a. QUINCENA DEL MES DE NOVIEMBRE DE 1994								
Nombre	R.F.C.	REG. IMSS	Sueldo	Total Percepciones	I.S.P.T.	IMSS	Total Deducciones	Total A Pagar
Manuel Benítez S.	BESM-490520-UMA	9269-49-6562 2	5,250.00	5,250.00	1,111.16	218.76	1,329.92	3,920.08
Marco A. Michel A.	MIAM-640102-4P3	9282-64-0517 8	3,900.00	3,900.00	755.44	174.43	929.87	2,970.13
Roberto Flores V.	FOVR-660804-HE6	9286-66-0070 8	3,495.00	3,495.00	648.72	160.69	809.41	2,685.59
Adrian Fernandez V.	FEVA-540613-ESA	0179-54-4020 6	2,597.55	2,597.55	414.33	131.34	545.67	2,051.88
Jaime Calles G.	CAGJ-710109-JX7	0194-71-0024 7	600.00	600.00	9.11	32.30	41.41	558.59
Mariana Pacheco M.	PAMM-670421-AJ1	9285-67-0418 1	675.00	675.00	17.07	35.43	53.50	621.50
			16,517.55	16,517.55	2,955.83	753.85	3,789.78	12,807.77

Aplicación Contable de los Impuestos Referentes a Sueldos y Salarios

A.J. MARTZ S.A. de C.V.									
NOMINA 44 SEMANAL DEL MES DE NOVIEMBRE DE 1994									
Nombre	R.F.C.	REG. IMSS	Sueldo	Total Percepciones	I.S.P.T.	IMSS	CUOTA SINDICAL	Total Deducciones	Total A Pagar
Luis Garcia P.	GAPL-690215-MV1	0194-69-0637 4	420.00	420.00	21.36	22.61	8.40	52.37	367.63
José María López B.	LOBJ-750625-BL0	9294-75-0625 0	140.00	140.00	(10.51)	7.54	2.80	(0.17)	140.17
Juan Ramirez E.	RAEJ-671211-CH3	9287-67-1820 1	140.00	140.00	(10.51)	7.54	2.80	(0.17)	140.17
			<u>700.00</u>	<u>700.00</u>	<u>0.34</u>	<u>37.69</u>	<u>14.00</u>	<u>52.03</u>	<u>647.97</u>

A.J. MARTZ S.A. de C.V.

DEPTO.	No. EMPLEADO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	REG. FID. CONT.	SUELDO DIARIO	UNIDADES	
		Manuel Benitez S	BESMJ-490520-UMA	350.00	15.00	
PERIODO	FECHA	OCCUPACION (PUESTO)	No. AFINACIONES			
	15-11-94		9269-49-6562 2			
CLAVE	PERCEPCIONES	IMPORTE	CLAVE	DEDUCCIONES	IMPORTE	
	Sueldo	5,250.00		I.S.P.T.	1,111.16	
				I.M.S.S.	218.76	
TOTAL PERCEPCIONES		5,250.00	TOTAL DEDUCCIONES		1,329.92	
					NETO A PAGAR	3,920.08

A.J. MARTZ S.A. de C.V.

DEPTO.	No. EMPLEADO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	REG. FID. CONT.	SUELDO DIARIO	UNIDADES	
		Marco A. Michel A	MIAM-640102-4P3	260.00	15.00	
PERIODO	FECHA	OCCUPACION (PUESTO)	No. AFINACIONES			
	15-11-94		9282-64-0517 8			
CLAVE	PERCEPCIONES	IMPORTE	CLAVE	DEDUCCIONES	IMPORTE	
	Sueldo	3,900.00		I.S.P.T.	755.44	
				I.M.S.S.	174.43	
TOTAL PERCEPCIONES		3,900.00	TOTAL DEDUCCIONES		929.87	
					NETO A PAGAR	2,970.13

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
 SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS
**AVISO DE MODIFICACION
 DE SALARIO DEL ASEGURADO**


EXCLUSIVO AL S.S.
 LEY DE AFILIACION

AFIL-03
 NUMERO DE AFILIACION DEL ASEGURADO
 0179-54-4020 6
 NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
 066-18088 10 6

F 389500 C53-1577-10-7 LLENASE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO Fernández Vaquier		NOMBRE DEL ASEGURADO Adrian		CLASIFICACION DEL ASEGURADO FEVA-540613-ESA	
SALARIO DIARIO INTEGRADO \$ 217.06	TIPO DE SALARIO FIJO <input type="checkbox"/> 0 VARIABLE <input type="checkbox"/> 1 MIXTO <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3	CATEGORIA DEL ASEGURADO Agente de Ventas			
FECHA DE LA MODIFICACION 01/12/94	TIPO DE MODIFICACION EXTEMPORANEO		MOTIVO DE LA MODIFICACION 1		
JORNADA O SEMANA REDUCIDA					
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO A.J. MARTZ S.A. de C.V.					
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO Schumann 28 Ind. Vallejo Gustavo A. Madero México D.F. 07870					
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO <i>[Firma]</i>			FIRMA DEL ASEGURADO <i>[Firma]</i>		

MODIFICACION DE SALARIO



ASEGURADO. CONSERVE SU COPIA PARA TRAMITES ANTE ESTE INSTITUTO. EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL I.M.S.S.


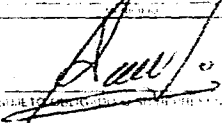

CAPTURA/AVISOS ORIGINALES

F 389499 C53-1577-10-7 LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE MODIFICACION
DE SALARIO DEL ASEGURADO

EXCLUSIVO IMSS
CLAVE ARGUMENTO

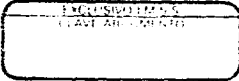
AFIL-03
NUMERO DE AFILIACION DEL ASEGURADO 9285-67-0418 1
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL C66-18088 10 6

NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO Pacheco Martínez Mariana			REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES PAMM-670421-AJ1		
SALARIO DIARIO INTEGRADO \$ 52.40		TIPO DE SALARIO FIJO <input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> VARIABLE <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> MIXTO <input type="checkbox"/> 2		OCCUPACION DEL ASEGURADO Auxiliar Contable	
FECHA DE LA MODIFICACION 01 12 94		EXTEMPORANEO <input type="checkbox"/> 1		EXCLUSIVO IMSS  MODIFICACION DE SALARIO <small>REVISAR EN EL REGISTRO DE AFILIADOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL</small>	
JORNADA O SEMANA REDUCIDA					
A.J. MARTZ, S.A. de C.V.					
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO					
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO Schumann Gustayo A. Madero México D.F.		CALLE 28		C.P. Ind. Vallejo 07870	
FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO 			FIRMA DEL ASEGURADO 		

ASEGURADO. CONSERVE SU COPIA PARA TRAMITES ANTE ESTE INSTITUTO. EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL IMSS.

CAPTURA/AVISOS ORIGINALES

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
 SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE BAJA DEL ASEGURADO




AFIL-04

NUMERO DE AFILIACION DEL ASEGURADO
 9294-75-0625 0

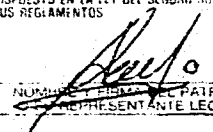
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
 C66-18088 10 6

C679343 C53-15777-10-7 LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO			EXTEMPORANEO
López	Bautista	José María	1
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO			
A.J. MARTZ S.A. de C.V.			
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO			
Schumann	28	Ind. Vallep	EXCLUSIVO IMSS  BAJA FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS
Gustavo A. Maders	México D.F.	07870	
FECHA DE BAJA DEL ASEGURADO			
ULTIMO DIA DE SALARIO			CAUSA DE LA BAJA
15	11	94	Despido
_____ FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (ANOTAR LEGARIO)			
Director General			

CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA TRAMITES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
CAPTURA/AVISOS ORIGINALES

IMSS		ENTERO PROVISIONAL A CUENTA DE C.O.P.				TESORERÍA GENERAL		PATRO PATRONAL		TE-SO-04		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		CÓDIGO PATRONAL				BIMESTRE		AÑO		DÍA		
A.J. MARTZ S.A. de C.V.		C66-18088 10-6				6°		94				
DIRECCIÓN		Schumann No. 28 Col. Industrial Vallejo				MUNICIPIO		ESTADO				
Gustavo A. Madero D.F.		4.75110 %				AJM-900520-CHI						
DELEGACIÓN	SÍMBOLO	ACTIVIDAD	FECHA DE EMISIÓN		FECHA DE VENCIMIENTO							
36	56	Fabricación de laminación	15-Nov.-1994									
IMPRESION		T.M.S.		CUOTAS BIMESTRE ANTERIOR		PORCENTAJE DE APLICACIÓN		IMPORTE DEL ENTERO PROVISIONAL				
				1 6 8 6 4 4 0		50 %		8 4 3 2 2 0				
FICHAJO BAJO PROTESTA DE BONA VERDAD POR LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CLASE Y FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS				ACTUALIZACIÓN AL				RECARGOS %				
FACTORES				SUMA								
TOTAL A PAGAR				NS				8 4 3 2 2 0				


 NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON REPRESENTANTE LEGAL

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

PAPEL DE TRABAJO

DICIEMBRE, 1994

NOMBRE	SUELDO NORMAL	OTRAS PERCEP.	TOTAL INGRESOS	I.S.P.T.	NOMINAS 2%	I M S S CUOTA PAT.	FONAVIT 5%	S.A.R. 2%	TOTAL CONTRIB.
Manuel Benítez Sánchez de T.	10,850.00	0.00	10,850.00	1,726.92	217.00	1,921.52	236.69	228.00	2,603.20
Marco Antonio Michel Aguilar	8,060.00	0.00	8,060.00	1,579.38	161.20	1,496.43	236.69	169.37	2,063.68
Roberto Flores Vázquez	7,223.00	0.00	7,223.00	1,358.83	144.46	1,364.60	236.69	151.19	1,896.93
Adrian Fernández Vaquier	6,429.41	0.00	6,429.41	1,149.72	128.59	1,244.16	236.69	134.58	1,744.01
Luis García Pérez	1,860.00	0.00	1,860.00	99.29	37.20	392.14	97.20	38.88	565.43
Jaime Calles Godoy	1,240.00	0.00	1,240.00	22.46	24.80	261.43	64.80	25.92	375.95
Mariana Pacheco Martínez	1,550.00	0.00	1,550.00	59.97	31.00	327.64	81.22	32.49	472.34
Juan Ramírez Espinoza	620.00	0.00	620.00	-43.80	12.40	130.71	32.40	12.96	188.45
SUMAS	37,832.41	0.00	37,832.41	5,952.79	755.65	7,138.63	1,222.36	793.36	9,911.03

A.J. MARTZ S.A. de C.V.

Registro contable de sueldos y salarios por el mes de diciembre de 1994.

Cuenta	Concepto	Parcial	Debe	Haber
-- 1 --				
53-8301-01-000	Gastos de operación		10,540.00	
53-8301-01-050	Sueldos	10,540.00		
53-8501-01-000	Gastos de ventas		6,429.41	
53-8501-01-050	Sueldos	6,429.41		
53-8701-01-000	Gastos de administración		20,863.00	
53-8701-01-050	Sueldos	20,863.00		
21-4601-19-000	Acreedores diversos			37,832.41
21-4601-19-001	Sueldos y salarios por pagar	30,225.64		
21-4620-02-001	I.M.S.S.	1,653.93		
21-4620-02-007	I.S.P.T.	5,952.79		

Registro contable de la nómina, correspondiente al mes de diciembre de 1994.

-- 2 --				
21-4601-19-000	Acreedores diversos		30,225.64	
21-4601-19-001	Sueldos y salarios por pagar	30,225.64		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			30,225.64
11-1001-01-001	Cuenta 832-90-25 7	30,225.64		

Pago de la nómina con cheque No.200, correspondiente al mes de diciembre de 1994.

Cuenta	Concepto	Parcial	Debe	Haber
-- 3 --				
53-8301-01-000	Gastos de operación		2,817.56	
53-8301-01-061	2 % Sobre nómina	210.80		
53-8301-01-062	5 % Infonavit	366.28		
53-8301-01-063	2 % S.A.R.	221.20		
53-8301-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.	2,019.28		
53-8501-01-000	Gastos de ventas		1,744.01	
53-8501-01-061	2 % Sobre nómina	128.59		
53-8501-01-062	5 % Infonavit	236.68		
53-8501-01-063	2 % S.A.R.	134.58		
53-8501-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.	1,244.16		
53-8701-01-000	Gastos de administración		5,349.45	
53-8701-01-061	2 % Sobre nómina	417.26		
53-8701-01-062	5 % Infonavit	619.40		
53-8701-01-063	2 % S.A.R.	437.60		
53-8701-01-064	Cuota patronal I.M.S.S.	3,875.19		
21-4620-02-000	Impuestos por pagar			9,911.02
21-4620-02-001	I.M.S.S.	7,138.63		
21-4620-02-002	2 % Sobre nómina	756.65		
21-4620-02-003	5 % Infonavit	1,222.36		
21-4620-02-004	2 % S.A.R.	793.38		

Registro de la provisión a gastos por sueldos, correspondiente al mes de diciembre de 1994.

Cuenta	Concepto	Parcial	Debe	Haber
--------	----------	---------	------	-------

-- 4 --

21-4620-02-000	Impuestos por pagar		5,952.79	
21-4620-02-007	I.S.P.T.	5,952.79		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			5,952.79
11-1001-01-000	Cuenta 832-90-25 7	5,952.79		

Pago de declaración mensual, correspondiente al mes de diciembre de 1994.

-- 5 --

21-4620-02-000	Impuestos por pagar		2,772.39	
21-4620-02-002	2 % Sobre nómina	756.65		
21-4620-02-003	5 % Infonavit	1,222.36		
21-4620-02-004	2 % S.A.R.	793.38		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			2,772.39
11-1001-01-001	Cuenta 832-90-25 7	2,772.39		

Pago de la declaración 2% sobre nómina y cancelación a la provisión S.A.R. e INFONAVIT. bimestral por el mes de diciembre de 1994.

-- 6 --

21-4620-02-000	Impuestos por pagar		8,878.41	
21-4620-02-001	I.M.S.S.	8,878.41		
11-1001-01-000	Banco Mexicano S.A.			8,878.41
11-1001-01-001	Cuenta 832-90-25 7	8,878.41		

Pago del entero provisional I.M.S.S., correspondiente al mes de diciembre de 1994.

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

CALCULO DE I. S. P. T.

DICIEMBRE, 1994

DIAS DEL MES

31

NOMBRE	INGRESOS TOTALES	INGRESOS POR COMISION	BASE GRAVABLE	LIMITE INFERIOR	EXCEDENTE	%	IMPUESTO MARGINAL
Manuel Benítez Sánchez de T.	10,850.00	0.00	10,850.00	10,646.56	203.44	0.35	71.20
Marco Antonio Michel Aguilar	8,060.00	0.00	8,060.00	5,323.27	2,736.73	0.34	930.49
Roberto Flores Vázquez	7,223.00	0.00	7,223.00	5,323.27	1,899.73	0.34	645.91
Adrian Fernández Vaquier	473.37	5,956.04	6,429.41	5,323.27	1,106.14	0.34	376.09
Luis García Pérez	1,860.00	0.00	1,860.00	1,079.11	780.89	0.17	132.75
Jaime Calles Godoy	1,240.00	0.00	1,240.00	1,079.11	160.89	0.17	27.35
Mariana Pacheco Martínez	1,550.00	0.00	1,550.00	1,079.11	470.89	0.17	80.05
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Juan Ramírez Espinoza	620.00	0.00	620.00	127.15	492.85	0.10	49.29
TOTALES			37,832.41				2,313.13

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

CUOTA FIJA	SUBSIDIO CUOTA FIJA	SUBSIDIO IMPTO MARGINAL	CREDITO AL SALARIO	IMPUESTO MENSUAL	PRIMERA QUINCENA	SEGUNDA QUINCENA
2,382.58	670.62	10.68	45.56	1,726.92	863.46	863.46
1,339.82	436.01	209.36	45.56	1,579.38	789.69	789.69
1,339.82	436.01	145.33	45.56	1,358.83	679.42	679.42
1,339.82	436.01	84.62	45.56	1,149.72	574.86	574.86
99.01	37.13	49.78	45.56	99.29	49.64	49.64
99.01	37.13	10.26	56.51	22.46	11.23	11.23
99.01	37.13	30.02	51.94	59.97	29.98	29.98
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3.82	1.44	18.48	76.98	(43.80)	(21.90)	(21.90)
6,702.89	2,091.47	558.53	413.23	5,952.79	2,976.39	2,976.39

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.
 CALCULO APORTACION PATRONAL DE IMSS
 DICIEMBRE, 1994

(NUEVOS PESOS)

CONCEPTO	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	I. V. C. M.	RIESGO DE TRABAJO	GUARD.	TOTAL APORTACION
Manuel Benitez Sánchez de	11,399.93	4,733.70	11,399.93	11,399.93	1,921.52
Marco Antonio Michel Aguilar	8,468.52	4,733.70	8,468.52	8,468.52	1,496.43
Roberto Flores Vázquez	7,559.41	4,733.70	7,559.41	7,559.41	1,364.60
Adrian Fernández Vaquier	6,728.85	4,733.70	6,728.85	6,728.85	1,244.16
Luis García Pérez	1,944.08	1,944.08	1,944.08	1,944.08	392.14
Jairne Calles Godoy	1,296.05	1,296.05	1,296.05	1,296.05	261.43
Mariana Pacheco Martínez	1,624.32	1,624.32	1,624.32	1,624.32	327.64
Juan Ramírez Espinoza	648.03	648.03	648.03	648.03	130.71
SUMA	39,669.20	24,447.28	39,669.20	39,669.20	
FACTOR APORTACION	8.75%	5.67%	4.75110%	1.00%	
MONTO APORTACION	3,471.05	1,386.16	1,884.72	396.69	
	=====	=====	=====	=====	

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.
INTEGRACION DE SALARIO BASE DE COTIZACION
Manuel Benitez Sánchez de T. DICIEMBRE, 1994

CONCEPTO	DIAS	PESOS
SUELDO NORMAL	365.00	350.00
AGUINALDO	15.00	14.38
PRIMA VACACIONAL	3.50	3.36
SALARIO DIARIO INT.	383.50	367.74
ENTRE	365.00	350.00
PORCENT. DE INTEG.	1,0507	1,0507

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.
INTEGRACION DE SALARIO BASE DE COTIZACION
Marco Antonio Michel Aguilar DICIEMBRE, 1994

CONCEPTO	DIAS	PESOS
SUELDO NORMAL	365	260.00
AGUINALDO	15	10.68
PRIMA VACACIONAL	3.5	2.49
SALARIO DIARIO INT.	383.50	273.18
ENTRE	365	260.00
PORCENT. DE INTEG.	1,0507	1,0507

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.
 CALCULO DE RETENCION DE IMSS
 DICIEMBRE, 1994
Manuel Benítez Sánchez de T.
 (NUEVOS PESOS)

CONCEPTO	ENFERMEDAD		S U M A	RETENCION MENSUAL	RETENCION QUINCENAL
	Y MATERNIDAD	I. V. C. M.			
S.M.G.A.G.	15.27	15.27			
TOPE DIARIO (DIAS)	25	10			
SALARIO DIARIO TOPE	381.75	152.70			
SAL. DIARIO INTEGRADO	367.74	367.74			
DIAS TRABAJADOS	31.00	31.00			
SALARIO MENSUAL	11,399.93	4,733.70	16,133.63		
% APORT. TRABAJADOR	3.125	2.025	5.150		
MONTO DE RETENCION	356.25	95.86	452.11	452.11	226.05

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

NOMINA 1a. QUINCENA DE DICIEMBRE DE 1994
(NUEVOS PESOS)

NOMBRE	SUELDO	OTRAS	TOTAL	I.S.P.T.		TOTAL	NETO A
	QUINCENAL	PERCEP.	PERCEPCIONES		I.M.S.S.	DEDUCCIONES	RECIBIR
Manuel Benitez Sánchez de	5,425.00	0.00	5,425.00	863.46	226.05	1,089.51	4,335.49
Marco Antonio Michel Aguilar	4,030.00	0.00	4,030.00	789.69	180.25	969.94	3,060.06
Roberto Flores Vázquez	3,611.50	0.00	3,611.50	679.42	166.04	845.46	2,766.04
Adrian Fernández Vaquier	236.69	2,978.02	3,214.71	574.86	153.07	727.93	2,486.78
Jaime Calles Godoy	620.00	0.00	620.00	11.23	33.37	44.60	575.40
Mariana Pacheco Martínez	775.00	0.00	775.00	29.98	41.83	71.81	703.19
SUMAS	14,698.19	2,978.02	17,676.21	2,948.65	800.61	3,749.26	13,926.94

A.J. MARTZ S.A. de C.V.
 Schumann No.28 Col. Industrial Vallejo, México D.F.
 REG. PAT. IMSS " C66-18088-10-6 "
 R.F.C. " AJM-900520-LIH "

9,314.70

6a. RBL IMSS 1994				NS										
LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES				MOVIMIENTOS			PERCEP.					PRIMA DE		TOTAL
REG.I.M.S.S.	NOMBRE DE TRABAJADOR	S.D.I.	CLAVE	FECHA			BASE DE COTIZAC.	E. Y. M.	I.V.C.M.	GUARD.	RIES. TRAB.			
				DIA	MESES	AÑO		11.875%	7.695%	1.000%	4.75110%	25.32110%		
9269-49-6562 2	BENITEZ SANCHEZ DE TAGLE MANUEL	367.74					61	22,432.14	2,663.82	716.77	224.32	1,065.77	4,670.68	
0194-71-0024 7	CALLES GODOY JAIME	41.81					61	2,550.41	302.86	196.25	25.50	121.17	645.79	
0179-54-4020 6	FERNANDEZ VAQUIER ADRIAN	181.24					30	5,437.20	645.67	0.00	54.37	258.33	958.37	
9286-66-0070 8	FLORES VAZQUEZ ROBERTO	217.06	M.S.	1	12	94	31	6,728.86	799.05	716.77	67.29	319.69	1,902.80	
0194-69-0637 4	GARCIA PEREZ LUIS	243.85					61	14,874.85	1,766.39	716.77	158.75	796.72	3,338.62	
9294-75-0625 0	LOPEZ BAUTISTA JOSE MARIA	20.90	B.	15	11	94	15	313.50	37.23	24.12	3.14	14.89	79.38	
9282-64-0517 8	MICHEL AGUILAR MARCO ANTONIO	273.18					61	16,663.98	1,978.85	716.77	166.64	791.72	3,653.98	
9285-67-0418 1	PACHECO MARTINEZ MARIANA	47.16					30	1,414.80	168.01	108.87	14.15	67.22	358.24	
		52.40	M.S.	1	12	94	31	1,625.40	192.00	125.00	16.24	77.18	411.42	
9287-67-1820 1	RAMIREZ ESPINOZA JUAN	20.90	R.	1	11	94	61	1,274.90	151.39	98.10	12.75	60.57	322.82	
T O T A L E S								77,140.35	9,160.42	3,713.77	771.40	3,665.02	17,310.61	

A.J. MARTZ S.A. de C.V.				
6o. BIM. IMSS 1994				
LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES			PERCEP.	
	NS		BASE DE	E. Y M
	S.D.I.	DIAS	COTIZAC.	11.875%
BENITEZ SANCHEZ DE TAGLE MANUEL	367.74	61	22,432.14	2,663.82
CALLES GODOY JAIME	41.81	61	2,550.41	302.86
FERNANDEZ VAQUIER ADRIAN	181.24	30	5,437.20	645.67
	217.06	31	6,728.86	799.05
FLORES VAZQUEZ ROBERTO	243.85	61	14,874.85	1,766.39
GARCIA PEREZ LUIS	62.71	61	3,825.31	454.26
LOPEZ BAUTISTA JOSE MARIA	20.90	15	313.50	37.23
MICHEL AGUILAR MARCO ANTONIO	273.18	61	16,663.98	1,978.85
PACHECO MARTINEZ MARIANA	47.16	30	1,414.80	168.01
	52.40	31	1,624.40	192.90
RAMIREZ ESPINOZA JUAN	20.90	61	1,274.90	151.39
TOTALES			77,140.35	9,160.42

A.J. MARTZ S.A. de C.V.				
6o. BIM. IMSS 1994				
LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES			PERCEP.	
	NS		BASE DE	I.V.C.M.
	S.D.I.	DIAS	COTIZAC.	7.695%
BENITEZ SANCHEZ DE TAGLE MANUEL	152.70	61	9,314.70	716.77
CALLES GODOY JAIME	41.81	61	2,550.41	196.25
FERNANDEZ VAQUIER ADRIAN	152.70	61	9,314.70	716.77
FLORES VAZQUEZ ROBERTO	152.70	61	9,314.70	716.77
GARCIA PEREZ LUIS	62.71	61	3,825.31	294.36
LOPEZ BAUTISTA JOSE MARIA	20.90	15	313.50	24.12
MICHEL AGUILAR MARCO ANTONIO	152.70	61	9,314.70	716.77
PACHECO MARTINEZ MARIANA	47.16	30	1,414.80	108.87
	52.40	31	1,624.40	125.00
RAMIREZ ESPINOZA JUAN	20.90	61	1,274.90	98.10
TOTALES			48,262.12	3,713.77

Aplicación Contable de los Impuestos Referente a Sueldos y Salarios

A.J. MARTZ S.A. de C.V.
 Schumann No.28 Col. Industrial Vallejo, México D.F.
 REG. PAT. IMSS " C66-18088-10-6 "
 R.F.C. " AJM-900520-CH1 "

6o. BIM. IMSS 1994

CONCEPTO	E. Y M.	L.V.C.M.	GUARDERIAS	RIES. TRAB	PRIMA IMSS
	11.875%	7.695%	1.000%	4.75110%	25.32110%
					NS
IMPORTE TOTAL DE LA EMISION	9,160.42	3,713.77	771.40	3,665.02	17,310.61
MAS AUMENTO A LA EMISION ORIGINAL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MENOS DEDUCCION A LA EMISION ORIGINAL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

SUBTOTAL	9,160.42	3,713.77	771.40	3,665.02	17,310.61
-----------------	-----------------	-----------------	---------------	-----------------	------------------

MENOS PAGO DEL ENTERO 15-11-94 NS 8,432.20

NETO A PAGAR AL IMSS NS 8,878.41



LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES
TESORERIA GENERAL

FE SOLIC

NOMBRE O RAZON SOCIAL

A.J. MARTZ S.A. DE C.V.

REGISTRO PATRONAL

C66-18088 10-6

DOMICILIO LEGAL

Schumann No. 28 Col Industrial Vallejo

NUM

ANO

6° 94

LOCALIDAD

Gustavo A. Madero México, D.F.

FIRMA DE T

4.751108

R.F.C.

AJM 900520-CH1

DELEG

SUBDELEG

ACTIVIDAD

FIRMA DE T

FECHA LIMITE DE PAGO OPORTUNO

36 56 IMPORTE S A R

Fabricación de laminación.

15-Enero-95

\$ 77,140.35

NUMERO DE ASSEGURADOS	RAMO DE SEGURO	PERCEPCION BASE DE COTIZACION	PORCENTAJE DE APLICACION	CUOTAS A PAGAR
9	ENF Y MAT	1 : 177 : 11 40 : 35	11 : 875	19 : 160 : 42
DIAS COTIZADOS 61	I V C M	1 : 148 : 21 62 : 12	17 : 695	3 : 713 : 77
IMPRESION I M :	RT	1 : 177 : 11 40 : 35	4 : 751 110	3 : 665 : 02
	GUARD	1 : 177 : 11 40 : 35	1 : 001	1 : 771 : 40
SUMA				17 : 310 : 61
MENOS ENTERO PROVISIONAL PAGADO EL 15-Dic. 94				8 : 432 : 20
NETO A PAGAR				8 : 878 : 41
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS				
ACTUALIZACION AL FACTOR	RECARGOS			
TOTAL A PAGAR				8 : 878 : 41

DECLARO BAJO PROTESTA DE DE-
CIR VERDAD QUE LOS DATOS ASEN-
TADOS EN ESTA CEGULA FUERON
CALCULADOS CONFORME A LO
DISPUESTO EN LA LEY DEL SEGURO
SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS

[Signature]
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON
O SU REPRESENTANTE LEGAL

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
FORMULARIO PARA APORTACIONES DEL PATRON A SUS TABAJADORES

BAR - 01-1

IDENTIFICACION DEL PATRON			
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (R.F.C.) A J M 9 0 0 5 2 0 C H 1	NUMERO DE REGISTRO PATRONAL (R.P.) C 6 6 1 8 0 8 9 1 0 6	NUMERO DE EXPEDIENTE INFONAVIT 0 9 1 2 3 3 3 2 4 0	
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (S) DENOMINACION O RAZON SOCIAL S. J. MARTIZ, S.A. DE C.V.			
DOMICILIO DE LA EMPRESA, CALLE Y NUMERO (EXTERIOR E INTERIOR) S C H U M A N N # 2 B			
COLONIA I N D U S T R I A L V A L L E J O	CODIGO POSTAL 0 2 9 7 0		
CIUDADO, POBLACION, DELEGACION O MUNICIPIO C U S T I A V O A M A D E R I D			
ENTIDAD FEDERATIVA MEXICO, D.F.			
DATOS DEL BANCO RECEPTOR			
DENOMINACION DEL BANCO Banco Mexicano S.A.	LOCALIDAD/SUCURSAL 832 Vallejo	CUENTA DE CHEQUES 8 3 2 9 0 2 5 - 7	
CUOTAS DEL SEGURO DEL RETIRO			
CUOTAS PATRONALES IMSS	APORTACIONES ADICIONALES IMSS	TOTAL IMSS	
IMPORTE N \$ 1,542.00	0.00	N \$ 1,542.00	
APORTACIONES AL INFONAVIT (TRABAJADORES SIN CREDITO AL INFONAVIT)			
APORTACIONES PATRONALES INFONAVIT	APORTACIONES ADICIONALES INFONAVIT	TOTAL INFONAVIT	
IMPORTE N \$ 2,415.00	0.00	N \$ 2,415.00	
TOTAL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES			
			TOTAL IMSS + TOTAL INFONAVIT N \$ 3,957.00
PAGOS EXTEMPORANEOS			
ACTUALIZACION	IMSS	INFONAVIT	
	0.00	0.00	
RECARGOS		0.00	
CONTROL DE CUOTAS Y APORTACIONES			
NUM. DE TRABAJADORES 9	BIMESTRE DE APORTACION		NO. AÑO 6 9 4
NUMERO DE FORMULARIOS:	SOPORTES MAGNETICOS DE INFORMACION (DE ACUERDO AL CONTRATO QUE SE ESTABLEZCA)		
SAR-01-1 1	TIPO DE DISPOSITIVO		
SAR-02-1 9			
SAR-04-1			
SAR-05-1 10			
TOTAL			
PATRON		BANCO	
REPRESENTANTE LEGAL	FECHA DE FIRMA DE LA SUCURSAL QUE RECIBE LOS DOCUMENTOS Y LA APORTACION		
FECHA: 9 1 5 5 3 7 1 1 1 1			
MANUEL BENITEZ SANCHEZ DE T.			
NOMBRE BESM-430520-UMA			
RFC			
FECHA	FECHA DE RECEPCION		
	DIA MES AÑO		

ORIGINAL BANCO COPIA PATRON

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR				BAR - 02-1	
DATOS DEL PATRON					
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES INOM D	BIMESTRE DE APORTACION			No. AÑO	
A J M 9 0 0 5 2 0 C H I				6	9 4
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (S) O DENOMINACION SOCIAL O RAZON SOCIAL					
A J M A R T I Z S A D E C V					
DATOS DEL TRABAJADOR					
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES INOM D	NUMERO DE AFINACION MES	NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO			
C A P L 6 9 0 2 1 5 M V I	0 1 9 4 6 9 0 6 3 7 4				
BANCO QUE OPERA LA CUENTA		LOCALIDAD SUCURSAL	FECHA DE APORTACION		
NUMERO DENOMINACION		MEXICO, D.F.			
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)					
C A R C I A P E R E Z L U I S					
CUOTA IMSS	APORTACION INFONAVIT	APORTACION ADICIONAL IMSS	APORTACION ADICIONAL INFONAVIT	TOTAL	
N \$ 7 7 00	N \$ 1 9 1 00	0 00	0 00	N \$ 3 6 8 00	
PARA USO DEL BANCO					

ORIGINAL BANCO 1a COPIA PATRON 2a COPIA TRABAJADOR

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR				BAR - 02-1	
DATOS DEL PATRON					
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES INOM D	BIMESTRE DE APORTACION			No. AÑO	
A J M 9 0 0 5 2 0 C H I				6	9 4
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (S) O DENOMINACION SOCIAL O RAZON SOCIAL					
A J M A R T I Z S A D E C V					
DATOS DEL TRABAJADOR					
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES INOM D	NUMERO DE AFINACION MES	NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO			
L O P J 7 5 0 6 2 5 B L I	9 2 9 4 7 5 0 6 2 5 0				
BANCO QUE OPERA LA CUENTA		LOCALIDAD SUCURSAL	FECHA DE APORTACION		
NUMERO DENOMINACION		MEXICO, D.F.			
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)					
L O P E Z B A U T I S T A J O S E M A R T I A					
CUOTA IMSS	APORTACION INFONAVIT	APORTACION ADICIONAL IMSS	APORTACION ADICIONAL INFONAVIT	TOTAL	
N \$ 6 00	N \$ 1 6 00	0 00	0 00	N \$ 1 2 2 00	
PARA USO DEL BANCO					

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
REGISTRO Y ACTUALIZACION DE DATOS DEL TRABAJADOR

SAR-04-1

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR			
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES L 0 1 8 J 7 5 0 6 2 5 8 L 0	HOM. B	NUMERO DE PARTICIPACION 9 2 9 4 7 5 0 6 2 9 0	SEGURO CAMBIO <input checked="" type="checkbox"/> BANCO <input type="checkbox"/> COMERCIO <input type="checkbox"/> INDEPENDIENTE <input type="checkbox"/>
NUMERO DE CONTROL INTERNO	FECHA DE REGISTRO 2 5 0 6 7 5 DIA MES AÑO		
APELLIDO PATERNO L O P E Z			
APELLIDO MATERNO B A U T I S T A			
NOMBRES (S) J O S E M A R I A			
DOMICILIO TRABAJADOR			
CALLE Y NUMERO (EXT. E INT.) J U D I T I E R 1 3 1			
COLUMA S T A N I S L A M U N D O L I N A H U A T L I		CODIGO POSTAL 0 6 9 2 0	
CIUDAD O PoblACION M E X I C O D I S T R I C T O F E D E R A L			
ENTIDAD FEDERATIVA MEXICO, D.F.			
DATOS DEL BANCO			
ACTUAL DENOMINACION Banco Mexicano S.A.	SUCURSAL 832 Vallejo	LOCALIDAD México, D.F.	
NUMERO	DENOMINACION	SUCURSAL	LOCALIDAD
DATOS DE BENEFICIARIO (S)			
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES (S)			% DE PART.
1.- DAVID LOPEZ CANO.			50%
2.- MARIA TRINIDAD BAUTISTA DE LOPEZ.			50%
BANCO			
FIRMA DEL TRABAJADOR <i>Jose M. Lopez</i> CONOCIMIENTO DE FIRMA POR EL PATRON <i>[Firma]</i>		FECHA, SELLO Y FIRMA DE LA SUCURSAL QUE RECIBE LOS DOCUMENTOS	
		FECHA DE RECEPCION DIA MES AÑO	

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

a) DETERMINACION DEL INGRESO ANUAL

Percepciones del Sr. Marco A. Michel	Total	Exento	Gravable
Sueldos	73,000.00	0.00	73,000.00
Ayuda para renta	6,300.00	0.00	6,300.00
Ayuda para comida	2,500.00	0.00	2,500.00
Ayuda para gastos de transporte	2,000.00	0.00	2,000.00
Prima vacacional	550.00	229.05	320.95
Reparto de utilidades	2,716.82	229.05	2,487.77
Totales:	87,066.82	458.10	86,608.72

b) CALCULO ANUAL DEL IMPUESTO (Articulos 141, 141-A y 81)

I.S.R.

Hasta	65,425.00		16,466.75
Por	21,183.72	34.00 %	7,202.46
Base gravable	86,608.72		23,669.21

Subsidio

proporción del 75 %

Cuota Fija	65,425.00		7,144.84
Por	7,505.50	30.00 %	2,251.65
Subsidio total			9,396.49
No acreditable	50.00 %		4,698.25
Acreditable	50.00 %		4,698.25
Credito Salarial			559.92
IMPUESTO ANUAL			18,411.05
IMPUESTO RETENIDO			18,000.00
SALDO A CARGO (FAVOR)			411.05

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.

a) DETERMINACION DEL INGRESO ANUAL

Percepciones del Sr. Roberto Flores V.	Total	Exento	Gravable
Sueldos	66,130.40	0.00	66,130.40
Gastos médicos mayores	1,200.00	1,200.00	0.00
Vales de restaurantes	2,500.00	2,500.00	0.00
Ayuda para gastos de transporte	2,000.00	0.00	2,000.00
Prima vacacional	450.00	229.05	220.95
Reparto de utilidades	2,517.05	229.05	2,288.00
Totales:	74,797.45	4,158.10	70,639.35

b) CALCULO ANUAL DEL IMPUESTO (Artículos 141, 141-A y 81)

I.S.R.

Hasta	65,425.00		16,466.75
Por	5,214.35	34.00 %	1,772.88
Base gravable	70,639.35		18,239.63

Subsidio
proporción del 75 %

Cuota Fija	65,425.00		7,144.84
Por	1,772.88	30.00 %	531.86
Subsidio total			7,676.70
No acreditable	50.00 %		3,838.35
Acreditable	50.00 %		3,838.35

Credito Salarial	559.92
IMPUESTO ANUAL	13,841.36
IMPUESTO RETENIDO	14,500.00
SALDO A CARGO (FAVOR)	(658.64)

A.J. MARTZ, S.A. de C.V.
 OCT-DIC 1994
ARTICULO 80

LIMITE INFERIOR N\$	LIMITE SUPERIOR N\$	CUOTA FIJA N\$	% P/ APLICARSE S/EXCEDENTE
0.01	127.14	0.00	3%
127.15	1,079.10	3.82	10%
1,079.11	1,896.41	99.01	17%
1,896.42	2,204.50	237.97	25%
2,204.51	2,639.38	314.98	32%
2,639.39	5,323.26	454.14	33%
5,323.27	10,646.55	1,339.82	34%
10,646.56	EN ADELANTE	2,382.58	35%

ARTICULO 80-A

LIMITE INFERIOR N\$	LIMITE SUPERIOR N\$	CUOTA FIJA N\$	% P/ APLICARSE S/EXCEDENTE
0.01	127.14	0.00	50%
127.15	1,079.10	1.92	50%
1,079.11	1,896.41	49.51	50%
1,896.42	2,204.50	118.96	50%
2,204.51	2,639.38	157.49	50%
2,639.39	5,323.26	227.06	40%
5,323.27	10,646.55	581.34	30%
10,646.56	12,765.79	894.16	20%
12,765.80	13,084.96	1,052.11	10%
13,084.97	EN ADELANTE	1,153.89	0%

ARTICULO 80-B

PARA INGRESOS DE N\$	HASTA INGRESOS DE N\$	CREDITO AL SALARIO M. N\$
0.01	464.21	76.98
464.22	683.52	76.98
683.53	698.31	72.35
698.32	911.35	72.35
911.36	928.42	61.52
928.43	1,139.20	61.52
1,139.21	1,367.04	56.51
1,367.05	1,594.89	51.94
1,594.90	1,822.72	46.93
1,822.73	EN ADELANTE	45.56

COMENTARIOS AL CASO PRÁCTICO.

Durante el desarrollo del caso práctico se encontraron algunos puntos de sumo interés para el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales por concepto de sueldos y salarios como son las siguientes:

1. En cuanto al número de días de vacaciones otorgadas legalmente de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la compañía; es motivo de discrepancia la interpretación del Artículo 76 referente al período de vacaciones que deberán disfrutar los trabajadores; el punto concreto de esta polémica radica en el aumento de los dos días después y/o apartir del cuarto año de servicio; en nuestra opinión consideramos catorce días cumpliendo el quinto año de antigüedad.

2. En cuanto al formato creado en nuestro caso práctico para la distribución del P.T.U., es recomendable y práctico para aquellas empresas que no tienen establecido un sistema de cómputo, debido a su sencilla forma de calcularlo.

3. Además creamos un formato para obtener el cálculo de las horas extra y descansos trabajados (pág. 243), que optimiza su obtención.

4. Por último decidimos elegir a un sólo individuo por cada supuesto para evitar el ser repetitivos en los cálculos y formatos presentados; en este caso hablamos de alta y baja para el IMSS, formatos del S.A.R., recibo de nómina, integración del salario, etc.

CONCLUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis que planteamos, hemos confirmado que es necesaria una aplicación contable de los impuestos en las empresas en el rubro de sueldos y salarios; debido a que de esta forma la empresa conoce cifras acumuladas para el correcto entero de cuotas e impuestos; además de dar a conocer al trabajador sus aportaciones del fondo para el retiro.

La remuneración del trabajo es un tema que siempre causa opiniones diversas y hasta podríamos decir que encontradas, lo cual se debe en gran parte a la historia de la relación antagónica entre patrón y trabajador.

Si bien es cierto que la previsión social representa para el trabajador la forma con que cuenta para lograr un mejor modo de vida; también es cierto que para el patrón representa un medio de incentivación que le permite obtener una mayor cooperación del trabajador y que se ve traducida en un incremento en la productividad, que por supuesto beneficia a la empresa.

Pero este beneficio mutuo, en muchas ocasiones se ve alterado gracias a la presencia de los sindicatos, aunque no en todos los casos resulta ser así; incluso podemos decir que

en la mayoría de ellos se ha dejado a un lado la búsqueda del beneficio para los trabajadores con la exigencia del cumplimiento de estas prestaciones, y se ha vuelto un gran negocio para los líderes sindicales.

Actualmente los beneficios otorgados en forma obligatoria y voluntaria a los trabajadores tienen como objetivo esa productividad a la que hacemos referencia, por lo tanto una de nuestras propuestas es la de dar un mayor énfasis a una cláusula de productividad dentro de los planes de previsión social, que por supuesto se adecue a cada empresa.

Esta cláusula de productividad deberá ser acompañada de un análisis de remuneración bien estructurado, que permita tanto a la empresa como a los trabajadores cubrir sus respectivas necesidades.

El hecho de realizar una coalición de las prestaciones no sólo depende de la buena voluntad de la empresa, sino de los recursos financieros con que cuenta; para lo cual es importante considerar simultáneamente los costos y beneficios de aquellas prestaciones innecesarias y de las que resultarán más interesantes para el personal, evitando de esta forma incurrir en el error de otorgar, por ejemplo, los vales de despensa, prestación que el personal en la mayoría de las ocasiones preferiría recibir en efectivo; tenemos conocimiento por parte de los ejecutivos de diversos centros comerciales, que las personas asisten a éstos para cambiar el vale por dinero. Todo lo anterior nos haría caer en un

gasto innecesario y en la actualidad las empresas ya no pueden, ni deben darse el lujo de ignorar esa situación.

Así mismo, en cuanto a la aportación que se le hace al trabajador referente al otorgamiento de el crédito para adquirir una vivienda digna por medio del INFONAVIT o algún otro organismo encargado de ello; es necesario crear una nueva aplicación de dichas aportaciones; ya que el trabajador en la mayoría de los casos ni siquiera tiene el conocimiento de poder acceder a tal derecho y considera como perdidas todas las aportaciones que bajo este concepto realiza la empresa a su favor.

Todo aquel análisis con referencia al tema de las prestaciones deberá contar de preferencia con una adecuada asesoría profesional en el tema, para evitar incurrir en errores u omisiones que puedan causar posteriormente mayores problemas a la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

1. BOUZAS, Alfonso y PALACIOS S, Issac. "Control y luchas del Movimiento obrero" .
Editorial Nuestro Tiempo S.A., México, 1981.
2. GÚZMAN, Guerrero Josué. "Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico" .
Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1981.
3. Publicación conmemorativa de la primera Ley Federal del Trabajo. "Origen y
repercusiones de la primera Ley Federal Del Trabajo" . Editorial, S.T. y P.S. México,
1981.
4. CHAVEZ, Orozco Luis. "Los Salarios y el Trabajo en México durante el siglo XVIII" .
México, Centro de Estudios Historicos del Movimiento Obrero Mexicano. 1978.
5. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial,
Porrua S.A. México,1994.
6. TRUEBA, Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo" . Editorial, Porrua S.A. México,
1995.
7. GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" . Editorial, Porrua S.A.
México, 1993.
8. CABAZOS, Flores Baltazar. "Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y
Sistematizada". Editorial, Trillas S.A. México, 1986.
9. "Ley del Seguro Social". Editorial, Trillas S.A. México, 1995.

10. MURUETA, Sanchez Alfredo. "Como se Integra el Salario para Cotización al Seguro Social". Editorial, Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1992.
11. VIEYRA, Reyes Arturo. " La Defensa Fiscal en Materia de Seguro Social " . Ediciones Fiscales ISEF S.A. México.
12. INFONAVIT "Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores". Editorial, Alco. México, 1995.
13. "Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento". Editorial, ECASA. México, 1995.
14. "Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal". Ediciones Fiscales ISEF S.A. México., 1995.
15. "Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios" . Ediciones Fiscales ISEF S.A. México, 1994.
16. "Compendio de Disposiciones Fiscales sobre Sueldos y Salarios". Ediciones Fiscales ISEF S.A. México, 1995.
17. REVISTA "Laboral". Ediciones, Contables y Administrativas, S.A. México, 1994/1995.
18. REVISTA "Prontuario de Actualización Fiscal". Editorial, Grupo Gasca. México, 1994/1995.
19. ITURRIAGA, Bravo Luis " Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios". Ediciones Fiscales ISEF S.A. México, 1995.
20. HORNGREN, Charles t. " Contabilidad " . Editorial, FCA UNAM. México, 1980.
21. LARA, Flores Elias. " Primer Curso de Contabilidad " . Editorial, Trillas S.A. México, 1986.

22. "Contabilidad Básica para Ejecutivos" Traducción Mendoza Franco José. Editorial, Técnica S.A. México.
23. "Introducción a la Contabilidad con Computadoras". Editorial, Limusa S.A. México, 1984.
24. CALVO, Langarica César. "Estudio Contable de los Impuestos". Editorial Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1984.