



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y
ADMINISTRACION

ASPECTOS FISCALES Y REGISTRO
CONTABLE DE REMUNERACIONES
AL PERSONAL SUBORDINADO

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

AVENA SANCHEZ, LUCIA

ASESOR DEL SEMINARIO:
C.P. MARIA TERESA AYALA URIBE

MEXICO, D.F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

275075



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.

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Por brindarme la oportunidad de tener una formación universitaria.

A LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION Y SUS PROFESORES:

Por todos los conocimientos, orientación y dirección que de ellos recibí.

A MI ASESORA DE TESIS:

C.P. MARIA TERESA AYALA URIBE

Por dedicar tiempo y atención a la realización de este trabajo. Gracias por compartir su experiencia profesional; al sugerir conceptos y definir criterios acertados.

A DIOS:

Por la darme la vida y tener todas las oportunidades que he tenido. Por darme la fuerza de seguir adelante.

A MIS PADRES:

Por todos sus esfuerzos y sacrificios, por darme una valiosa educación, por su amor, apoyo y preocupación por mí.

A ANA MARIA:

Por el gran apoyo, atención, comprensión, amor y confianza, que he recibido de ella.

A PATRICIA:

Por su amor, apoyo, solidaridad y preocupación.

A GERARDO:

Por la paciencia, comprensión, apoyo y amor que siempre he recibido de él.

A AGUSTIN CAMARILLO:

Por escucharme, por sus consejos, tiempo y cariño.

ÍNDICE

<u>CONTENIDO</u>	<u>PÁGINA</u>
1 Planteamiento del Problema	1
2 Hipótesis	2
3 Objetivos	2
3.1 Objetivo General.	2
3.2 Objetivo Particular.	2
4 Recopilación de Datos.	3
5 Introducción.	3
Capítulo 1. Antecedentes de Sueldos y Salarios.	4
1.1 En el Mundo.	4
1.2 En México.	7
Capítulo 2. Marco Legal.	10
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	10
2.2 Ley Federal del Trabajo	13
2.3 Ley del Seguro Social	14
2.4 Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro	18
2.5 Ley del INFONAVIT.	18
Capítulo 3. Relación de trabajo.	21
3.1 El Contrato.	21
3.2 El contrato de Trabajo	22
3.3 Tipos de Contrato y Duración.	28
3.3.1 Contrato por Obra Determinada.	29
3.3.2 Contrato por Tiempo Determinado.	36
3.3.3 Contrato por Tiempo Indeterminado.	42
3.3.4 Contrato a Prueba	48
3.3.5 Contrato Colectivo de Trabajo	49
Capítulo 4. ISR de las Remuneraciones al Personal Subordinado.	51
4.1 Ingresos	51

4.2	Ingresos en Servicio	53
4.2.1	Ingreso en Servicio por Prestamos al Trabajador.	53
4.2.2	Ingresos en Servicio por Asignarle un Automóvil no Utilitario a un Funcionario de Gobierno	56
4.3	Ingresos Exentos.	56
4.3.1	Tiempo Extraordinario.	57
4.3.1.1	Tiempo Extraordinario.	58
4.3.1.2	Días de Descanso	63
4.3.2	Indemnizaciones	67
4.3.3	Jubilaciones y pensiones	67
4.3.4	Gastos médicos.	68
4.3.5	Prestaciones de instituciones Públicas	68
4.3.6	Otras prestaciones de previsión social	68
4.3.7	Aportaciones a fondos de vivienda	73
4.3.8	Aportaciones a fondos de ahorro establecidos por el patrón.	74
4.3.9	Cuota obrera del IMSS absorbida por el patrón	75
4.3.10	Liquidaciones por despido o terminación de la relación laboral	76
4.3.11	Gratificaciones, primas y participación de utilidades	77
4.3.12	Remuneraciones a extranjeros	78
4.3.13	Gastos de representación y viáticos	79
4.4	No ingresos	80
4.5	Determinación de la proporción de subsidio en 1998.	82
4.6	Cálculos de retención de ISR mensual	85
4.6.1	Procedimiento de ley	85
4.6.2	Proporción de subsidio con datos de 1998	87
4.6.3	Tarifa con proporción redondeada	89
4.6.4	Tarifa con formula completa	90
4.6.5	Procedimiento de 1991	95
4.7	Calculo anual del isr, Subsidio y Crédito al Salario	97
4.8	Requisitos para deducir salarios y poder entregar el Crédito en efectivo	117
Capítulo 5. Aportaciones al IMSS e INFONAVIT		120
5.1	Sujetos de aseguramiento	121

5.1.1	Régimen obligatorio	121
5.1.2	Régimen voluntario	121
5.2	Obligaciones del patrón	122
5.2.1	Ante el IMSS	122
5.2.2	Ante el INFONAVIT	124
5.3	Periodos y fechas de pago	128
5.4	Plazos de presentación de avisos	128
5.4.1	Diferentes tipos de salario para Cotización, Aportación y Amortización	128
5.4.1.1	Salario fijo	128
5.4.1.2	Salario Variable	129
5.4.1.3	Salario mixto	129
5.4.2	Aviso de alta	129
5.4.3	Aviso de modificación de salario	131
5.4.4	Aviso de baja	133
5.5	Integración de salario para IMSS e INFONAVIT	134
5.5.1	Instrumentos de trabajo	135
5.5.2	Fondo de ahorro	136
5.5.3	Aportaciones adicionales	140
5.5.4.1	Aportaciones al INFONAVIT y la PTU	144
5.5.4.2	Cuotas al IMSS a cargo de los trabajadores	144
5.5.5	Alimentación y Habitación	145
5.5.6	Despensas en Dinero o en especie	150
5.5.7	Premios por asistencia y puntualidad	151
5.5.8	Planes de Pensión	152
5.5.9	Tiempo extra	154
5.6	Régimen obligatorio	157
5.6.1	Enfermedades y maternidad	157
5.6.2	Invalidez y vida	159
5.6.3	Guarderías y prestaciones sociales	160
5.6.4	Riesgo de trabajo	161
5.6.5	Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	162
5.6.6	Porcentajes de aportaciones obrero patronales y del estado de Acuerdo con la ley del IMSS de 1997	164

5.6.7	Limite de salarios base de cotización y aportación INFONAVIT	165
5.7	Calculo de las cuotas obrero patronales y aportaciones al INFONAVIT	166
5.7.1	Calculo de cuotas obrero patronales	166
5.7.2	Calculo de aportaciones al INFONAVIT	169
5.8	Determinación del grado de riesgo	171
Capítulo 6.	Aguinaldo o gratificación anual	182
6.1	Concepto	182
6.2	Salario base de cuantificación del aguinaldo	182
6.3	Obligación de pagar el aguinaldo	183
6.4	Prescripción del aguinaldo	186
6.5	Prueba de pago del aguinaldo	187
6.6	El aguinaldo ante el IMSS y el INFONAVIT	187
Capítulo 7	Participación en las utilidades de los trabajadores	189
7.1	Sujetos obligados a participar	189
7.2	Base de la PTU	190
7.3	Quienes participan	191
7.4	Periodo de entrega	192
7.5	Ingresos exentos de ISR por la PTU	192
7.6	Procedimiento para el cálculo y distribución de la PTU	193
7.7	Deducibilidad de registro contable de la PTU	197
Capítulo 8.	2% Sobre Nóminas	199
8.1	Sujeto	199
8.2	Base gravable	199
8.3	Tasa aplicable	199
8.4	Fecha y lugar de pago	200
8.5	Otras disposiciones	200
Conclusiones		202
Bibliografía		204

ASPECTOS FISCALES Y REGISTRO CONTABLE DE REMUNERACIONES AL PERSONAL SUBORDINADO.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El adecuado tratamiento de sueldos y salarios en el aspecto fiscal y de su registro contable es un tema complicado para muchos ya que implica la combinación de leyes y reglamentos de diferentes cuerpos legales.

He podido observar que algunos estudiantes o pasantes que trabajan como auxiliares, e incluso Licenciados en contaduría que trabajan en empresas o como independientes asesorando a diferentes empresas no tienen el conocimiento del adecuado tratamiento fiscal y registro contable de sueldos y salarios.

Lo mencionado en el párrafo anterior puede dar lugar a que un trabajador no este recibiendo su salario en forma correcta debido a que sus retenciones no estén bien calculadas y por otro lado también se presta a que el patrón este incurriendo en el incumplimiento de sus obligaciones o bien no lo este haciendo adecuadamente, lo que implica que estamos hablando de un gran numero de personas afectadas por la falta de conocimiento.

2. HIPOTESIS

Integrar conjuntamente la teoría y aplicación práctica de las diferentes leyes y reglamentos relacionadas con el tema así como los aspectos contables a considerar dará como resultado una guía para el cálculo y registro contable de sueldos y salarios

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de esta tesis es proporcionar material de consulta que incluya la aplicación práctica de los diferentes aspectos fiscales así como el registro contable de sueldos salarios y esta sea útil para contadores o para cualquier persona interesada o involucrada en el tema

3.2 OBJETIVO PARTICULAR

Aportar un material de consulta que a mi parecer es importante para que la Universidad Nacional Autónoma de México lo facilite a tanta gente que como yo recurre a la misma y recibe todos los beneficios que esta otorga y así retribuir en una muy pequeña porción lo que yo recibí de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Así como contribuir a que las generaciones siguientes cuenten con material de apoyo que les sirva de ayuda para una formación profesional completa y de calidad.

2. HIPOTESIS

Integrar conjuntamente la teoría y aplicación practica de las diferentes leyes y reglamentos relacionadas con el tema así como los aspectos contables a considerar dará como resultado una guía para él calculo y registro contable de sueldos y salarios

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de esta tesis es proporcionar material de consulta que incluya la aplicación practica de los diferentes aspectos fiscales así como el registro contable de sueldos salarios y esta sea útil para contadores o para cualquier persona interesada o involucrada en el tema

3.2 OBJETIVO PARTICULAR

Aportar un material de consulta que a mi parecer es importante para que la Universidad Nacional Autónoma de México lo facilite a tanta gente que como yo recurre a la misma y recibe todos los beneficios que esta otorga y así retribuir en una muy pequeña porción lo que yo recibí de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Así como contribuir a que las generaciones siguientes cuenten con material de apoyo que les sirva de ayuda para una formación profesional completa y de calidad.

4. RECOPIACION DE DATOS

La recopilación de datos se llevara a cabo a través de Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus reglamentos, Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento, ley del INFONAVIT reglamentos e instructivos, Ley del SAR reglamento y acuerdos, Ley Federal del Trabajo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otras leyes, libros, revistas y material relacionado con el tema.

INTRODUCCION

Las remuneraciones al personal subordinado son parte muy importante en nuestra sociedad y a la vez son un tema complicado.

Su comprensión y por supuesto en su desarrollo aun para licenciados en contaduría resulta algunas veces confuso, debido a que involucra a distintas leyes mismas que se contradicen entre si, a lo largo de este seminario de investigación se desarrollan los aspectos laborales, fiscales y contables de mayor relevancia tratando así de plantear desde todos los puntos y en forma simplificada el tema de remuneraciones al personal subordinado.

4. RECOPIACION DE DATOS

La recopilación de datos se llevara a cabo a través de Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus reglamentos, Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento, ley del INFONAVIT reglamentos e instructivos, Ley del SAR reglamento y acuerdos, Ley Federal del Trabajo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otras leyes, libros, revistas y material relacionado con el tema.

INTRODUCCION

Las remuneraciones al personal subordinado son parte muy importante en nuestra sociedad y a la vez son un tema complicado.

Su comprensión y por supuesto en su desarrollo aun para licenciados en contaduría resulta algunas veces confuso, debido a que involucra a distintas leyes mismas que se contradicen entre si, a lo largo de este seminario de investigación se desarrollan los aspectos laborales, fiscales y contables de mayor relevancia tratando así de plantear desde todos los puntos y en forma simplificada el tema de remuneraciones al personal subordinado.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE SUELDOS Y SALARIOS

1.1 EN EL MUNDO.

El trabajo asalariado aparece con la producción mercantil. En las economías de tipo esclavista, como la antigua Roma, el trabajo asalariado tuvo muy poca importancia, puesto que la mayor parte de los trabajadores eran esclavos no remunerados. Del mismo modo, en la edad media o en general, en las sociedades en las que predominaba el modo de producción feudal, si bien la categoría dominante en la apropiación del excedente del trabajo es la renta de la tierra, también existía en las ciudades el trabajo asalariado en pequeñas unidades de producción (talleres), dirigidas por maestros y en las que trabajaban oficiales y aprendices, y de las cuales se originaron las manufacturas. Con el desarrollo progresivo del modo de producción capitalista el salario se convierte en una categoría dominante, al ser el trabajo en las manufacturas la principal actividad económica. Los primeros intentos para explicar científicamente la determinación del salario parten de la consideración de este como un coste de producción mas, con lo cual el salario queda reducido al conjunto de bienes necesarios para la subsistencia del obrero y de su familia. El salario se determina en virtud de la oferta de trabajo. El primer esbozo de esta teoría se encuentra en los fisiócratas, especialmente en Turgot. La doctrina del salario natural o del coste de subsistencia es recogida por Adam Smith, que la completa mediante un estudio de la influencia de la oferta y la demanda. Fue Ricardo quien dio a la teoría del salario como coste de producción una expresión mas depurada, introduciendo elementos variables que hacen que una parte del salario se explique por cierta elevación del nivel de vida encima de la estricta subsistencia. Este valor del

salario constituía una posición de equilibrio, en torno a la cual el salario podía variar en función de la demanda del trabajo. Para asegurar el equilibrio se suponía que actuaba la ley malthusiana de la población, en virtud de la cual un incremento de los salarios motivado por un exceso de demanda tendería a incrementar la población, no solamente en una cantidad proporcional a la demanda de trabajo, sino en exceso con respecto a ésta, lo cual haría retornar a los salarios a su posición anterior, como efecto de la competencia de los trabajadores para un número limitado de puestos de trabajo. La forma más cruda de la explicación del salario por el coste de subsistencia se encuentra en la llamada ley de bronce * de Lassalle. El salario para Marx está determinado, como en Ricardo, por el coste de subsistencia, pero pone más énfasis en los elementos histórico - sociales. Por otra parte, en la determinación de la cantidad concreta del salario, interviene decisivamente la ley de la oferta y la demanda a través de la acción solidaria de los obreros para conseguir un mayor nivel de remuneración, la cual puede conseguir, contradiciendo a la ley de bronce, un incremento duradero de los salarios por encima del estricto coste de subsistencia. Sin embargo, señaló la existencia de mecanismos, dentro del modo de producción capitalista, que tendían a mantener los salarios a un nivel lo suficientemente bajo como para no comprometer la acumulación del capital, proceso fundamental de dicho modo de producción. Estos mecanismos actúan fundamentalmente mediante la creación de un ejército industrial de reserva (o sobreproducción relativa), sujeto a diferentes procesos fundamentales, dentro de la expansión capitalista, como son la creciente maquinización, la concentración de capitales, la proletarianización de diferentes capas sociales. La teoría del fondo de salarios, esbozada por Adam Smith y desarrollada ampliamente por John Stuart Mill, fue criticada por Marx. De acuerdo con esta teoría, la cantidad que se destina al pago de salarios está predeterminada por la masa de capital existente y

la cantidad de materia prima necesarias para la producción. Por lo tanto, el importe de la tasa de salarios depende del equilibrio que se establezca entre el capital y la población trabajadora, sin que pueda hacerse nada para mejorar dicha tasa. Las consecuencias prácticas que se extraían de esta ley eran la inutilidad de la acción colectiva encaminada a obtener mejor remuneración por parte de los trabajadores y lo pernicioso de los impuestos sobre el capital cuyo efecto es la reducción del fondo de salarios. Este enfoque esencialmente estático ignoraba que, en última instancia, la magnitud relativa del fondo de salarios dependía de la proporción entre capital social y capital variable, proporción que varía a medida que aumenta la acumulación del capital. La teoría clásica del valor entró en graves contradicciones al considerar al salario como precio o valor de trabajo. Este problema fue resuelto por Marx al establecer que el salario no estaba relacionado directamente con el valor del trabajo, sino con el valor de la fuerza de trabajo, lo que abrió paso a su teoría de la plusvalía. La explicación del salario a través del coste de producción fue abandonada al adoptar la economía ortodoxa el enfoque marginalista, según el cual, al igual que los precios de las demás mercancías, el salario se determina en función de la utilidad y la productividad. Si bien la teoría del fondo de salarios estaba basada en las condiciones de la demanda la teoría de la productividad marginal reinterpreta este condicionamiento de un modo más flexible. El mecanismo que regularía la cuantía del salario sería su aportación a la producción, medida en el margen. La identidad entre este salario y el producto marginal se esperaba que fuese garantizada por los móviles empresariales (la maximización del beneficio y la competencia) y por el principio de los rendimientos marginales decrecientes para un equipo fijo determinado. Por lo tanto, dado un determinado capital fijo y una determinada productividad del trabajo, el nivel de salarios estaba determinado rígidamente. Esto hacía que el salario se considerase un mecanismo regulador

importante, dentro de los mecanismos de ajuste de la economía que suelen conocerse como ley de Say. Contemplado desde este punto de vista del asalariado, el salario debía ser la cantidad que igualase la utilidad marginal del salario real a la desutilidad del trabajo. Por lo tanto, todo paro debería atribuirse, o bien a imperfecciones del mercado (fenómenos temporales de desajuste, tales como el paro friccional), o bien a una abstención voluntaria por parte de los trabajadores. Estos supuestos constituyeron uno de los puntos de partida de la crítica de Keynes a la economía neoclásica. De acuerdo con esta teoría, la disminución de los salarios nominales llevaría aparejada un incremento de la ocupación. Keynes demostró la falacia de esta proposición a través de su principio de la demanda efectiva, según la cual los componentes adecuados para establecer la demanda eran la propensión a consumir, la curva de la eficacia marginal del capital y la tasa de interés, factores que podían considerarse invariables ante un descenso de los salarios nominales. Más recientemente, la determinación del salario ha sido estudiada desde un punto de vista empírico, sin referencia a un marco teórico único. Los mecanismos de determinación de los salarios se han hecho mucho más complejos con la aparición de los fuertes sindicatos que caracterizan a las economías desarrolladas occidentales durante el siglo XX.

1.2 EN MEXICO.

En le México prehispánico el trabajo no fue reglamentado y estuvo regido por la costumbre. El primer intento de reglamentación del trabajo en nuestra patria lo constituyeron las leyes de Indias, Ordenamiento cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era sumamente difícil, la despiadada

explotación de que eran objeto los nativos por parte de los encomenderos. Este ordenamiento contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y pago en efectivo del salario.

Algunos autores consideran que las leyes Indias más que contener disposiciones de índole laboral, contenían medidas humanitarias, actos de piedad, etc.

El avanzado y profundo pensamiento de Don José María Morelos y Pavón, los Sentimiento de la Nación, al no tener aplicación, no rebasaron los límites de la sana intención ya que siguieron aplicándose los ordenamientos españoles.

*" Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."*¹

El derecho del trabajo como derecho de clase nació con la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917 y surgió como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que ése había sido el objetivo principal de la revolución de 1910. Con anterioridad a esta Constitución, se expidieron por algunas autoridades de los estados, Decretos relacionados con el trabajo.

El 8 de agosto de 1914, se expidió un Decreto en el Estado de Aguascalientes por medio del cual se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, descanso semanal, prohibiéndose la reducción de salarios.

¹ ROSALIO BAILON VALDOVINOS, LEGISLACION LABORAL, PP22, EDITORIAL LIMUSA, PRIMERA EDICION MEXICO, D.F.

En San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1915 se dictó un decreto fijando los salarios mínimos.

El día 19 de septiembre de 1915 en el estado de Tabasco se establecieron por decreto salarios mínimos, jornada máxima de ocho horas de trabajo.

En Jalisco, Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

En el estado de Veracruz, Aguirre Barlanga, el 7 de octubre de 1915, expidió un decreto sobre jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y arbitraje.

El 14 de enero de 1918, el Congreso del estado de Veracruz, expidió su ley del trabajo que tubo el mérito de ser la primera en el país y de haber servido de fundamento para la elaboración de otras leyes entre ellas la de 1931.

CAPITULO 2

MARCO LEGAL

2.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Desde 1821 cuando se consolidó la independencia mexicana, hasta 1917, cuando se promulgo la ley fundamental vigente, se reunieron en México demás de otros que no cumplieron su fin, ocho congresos constituyentes; el de 1824, convocado dos veces; el ordinario de 1835, transformado en constituyente; el ordinario de 1839, también revestido con ese carácter; el de 1842; la Junta Nacional Legislativa de 1843; el extraordinario de 1846; y los de 1856 y 1916. Estas asambleas produjeron actas constitutivas o de reforma, diversos proyectos de constitución y votos particulares de sus miembros. Algunos de esos documentos fueron incorporados al texto de las constituciones respectivas, otros quedaron como testimonio del pensamiento político mexicano, y otros más ejercieron influencia doctrinaria y práctica en la integración de códigos políticos ulteriores; pero sólo adquirieron este rango la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824; las dos constituciones centralistas, conocidas con los nombres de Las Siete Leyes y las Bases Orgánicas, el Acta de Reformas de 1847, que innovó el texto original de 1824; La constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857; y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La constitución Política de un país constituye la Ley Suprema que regula dos aspectos: los derechos del hombre y la organización del Estado. El primero

es fundamental para la convivencia de todos los individuos en una sociedad regida por el derecho.

Tanto los derechos del hombre como la organización del Estado se originaron en Francia, cuando cambió el sistema de monarquía por el de república. En ese momento se tomó la decisión de que todos los individuos deberían gozar de un mínimo de prerrogativas que ninguna autoridad podía disminuir ni alterar. Estas Atribuciones se llamaron en México garantías individuales.

La Constitución, al ser la norma suprema de un país, debe regular el tipo de Estado que se pretende adoptar y la forma de gobierno que se elija para su desenvolvimiento. En las repúblicas democráticas el gobierno se distribuye en tres poderes, donde ninguno sobresale ni es mas fuerte, los cuales se conocen como legislativo (el que hace las leyes), ejecutivo (el que publica vigila que se cumplan) y por último, el judicial (que se encarga de aplicar las leyes cuando existen conflictos).

En estas condiciones la ley suprema señala las facultades de cada uno de los poderes.

La constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su Título I Capítulo I. De las garantías individuales menciona que En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución las cuales no podrán restringirse, ni suspender sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece (art. 1); también se menciona en este mismo capítulo que esta prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que estén en territorio nacional alcanzarán por ese solo hecho su libertad y la protección de las leyes (art. 2), y a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos;

En cuanto a la facultad de legislar en materia laboral en el Título Tercero, Capítulo II, Sección III. De las Facultades del Congreso, se menciona en el

Art.73 (CPEUM). El congreso tiene la facultad:

.....
X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

Por otro lado en el Título sexto. Del trabajo y de la previsión social menciona en su artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...*, el mismo artículo se divide en el Apartado “A” se reglamenta el trabajo que los trabajadores prestan, podría decirse, a la iniciativa privada, es decir, a empresas particulares, estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descansos, protección al salario, participación de utilidades, habitaciones, capacitación y adiestramiento para el trabajo, protección por accidentes y riesgos de trabajo, libertad de asociación profesional, derecho de huelga, etc.; que será el que se relaciona con el tema de esta tesis.

En el Apartado “B”, se reglamentan las relaciones del trabajo del Estado y sus trabajadores, siendo las principales garantías de los servidores públicos jornada máxima de trabajo, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, derecho de huelga (aunque muy limitado), seguridad social, etc.

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Derecho de Trabajo o Laboral es la rama del Derecho Social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones como factores de la producción.

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital, y ello es normal, si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia.

El Dr. Alberto Trueba Urbina , dice que el derecho del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

El Dr. Mario de la Cueva dijo que el Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Cualquier definición que se dé de Derecho de Trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente los factores la producción sobre la cual descansa toda sociedad.

En México las leyes que regulan el trabajo son:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917.
- b) La Ley Federal del trabajo de 1931, Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para fines esta tesis como ya se menciono será el Apartado "A" el tema de estudio por lo que se hace referencia únicamente a la Ley Federal del Trabajo y no a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboró catorce años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el Artículo 123 de la constitución de 1917, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio.

2.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Una vez en el poder Alvaro Obregon con el fin de lograr el equilibrio social propuso la Ley del Seguro Obrero, Según la cual el Estado crearía un impuesto a pagar por los patrones que equivaldría al 10% del salario percibido por sus trabajadores.

El 9 de diciembre de 1921 fue publicado en el Diario Oficial el proyecto de la mencionada Ley y en él se declaró que era preciso federalizar la legislación del trabajo.

La presidencia de Plutarco Elías Calles se caracterizó por un gran apoyo popular, lo cual permitió que el sector público jugará un papel más dinámico ante los problemas económicos. El gobierno expidió leyes y proyectos de leyes que pudieran hacer factible el mejoramientos económico y social del proletariado. Así, una de las primeras medidas fue la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1926, con la que, tanto funcionarios y empleados de la Federación como

de los gobiernos del Distrito Federal, estados y territorios federales, obtuvieron el derecho a ser pensionados cuando cumplieran 55 años de servicio o estuvieran imposibilitados para realizar un trabajo.

Lázaro Cárdenas fue el encargado de poner en práctica el primer plan sexenal. No sería sino hasta el Cardenismo cuando se dieron por fin las condiciones necesarias para realizar el proyecto de seguridad social: la ley Federal del trabajo ya se había promulgado en 1931 y el régimen buscaba consolidar su alianza con el movimiento obrero. Así las cosas, en el Plan Sexenal, Lázaro Cárdenas hizo un compromiso de gran envergadura: “ *El Partido nacional Revolucionario (PNR) impone a sus miembros que se hallen en el poder, la obligación de la implantación del seguro social obligatorio, aplicable a todos los trabajadores que cubra también los principales riesgos no amparados por la Ley Federal del Trabajo,. Se expedirá la Ley del Seguro Social a favor de los asalariados sobre la base de cooperación entre entidades concurrentes; Estado trabajadores y patronos que un estudio detenido señale* ”.²

A partir de su toma de posesión Manuel Avila Camacho logró terminar con los conflictos provocados por la política Cardenista y, gracias a ello, estuvo en condiciones de allanar la ruta que conducía a la seguridad social, La primera medida encaminada a lograr este objetivo fue la reforma administrativa del gobierno: el Departamento de Trabajo se transformó en la Secretaría del Trabajo y Previsión social. Poco tiempo después Avila Camacho ordenó la constitución de una comisión tripartita para redactar la Ley del Seguro Social. Así, entre 1941 y 1942, el grupo que dirigía Ignacio García Tellez preparó una nueva versión de la ley, la cual fue aprobada por el Poder Legislativo para ser publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943.

² JOSE LUIS TRUEBA LARA, AFORES BAJO LA LUPA, PP20, TIMES EDITORES, PRIMERA EDICION MEXICO, D.F.

En esta forma se constituyó el verdadero código integral del seguro social, que abrigó los riesgos de las enfermedades y los accidentes del trabajo, de las enfermedades generales, la maternidad, la invalidez, la vejez, la muerte y la cesantía en edad avanzada.

Para la organización y administración del sistema del seguro social, el proyecto ordenaba la creación de una institución de servicio público descentralizado, con personalidad jurídica propia y con libre disposición de su patrimonio, que se denominaría “Instituto Mexicano del Seguro Social”. Este se encargaría, entre otras cosas de:

1. Administrar las diversas ramas del seguro social.
2. Recaudar las cuotas y demás recursos del Instituto.
3. Realizar toda clase de actos jurídicos y celebrar los contratos requeridos por el servicio.
4. Organizar sus dependencias y fijar la estructura y funcionamiento de las mismas.
5. Satisfacer las prestaciones establecidas en la ley.

El instituto estaría integrado por los siguientes órganos:

- A. La asamblea General, autoridad suprema del Instituto, formada por treinta miembros, de los cuales diez serían designados por el gobierno, diez por las organizaciones patronales y diez por las organizaciones de trabajadores, la duración de los cargos sería de seis años y sus miembros no podrían ser reelectos.
- B. El Consejo Técnico, que sería el representante legal del Instituto, se compondría de seis miembros y un director general, que sería su presidente. La Asamblea General se encargaría de designar este consejo

y para ello, cada uno de los tres grupos que la constituirían, propondrían dos miembros propietarios y dos suplentes.

C. La Comisión de Vigilancia, constituida por tres miembros que representarían a cada uno de los sectores integrantes de la asamblea, serían presta a proposición del gobierno, los patrones y los trabajadores.

Los primeros años del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) fueron difíciles. Al iniciarse los servicios médicos, el 1 de enero de 1944.

Las reformas que el Congreso de la Unión llevo a cabo son las siguientes:

- 31 de diciembre de 1947 promovida por el presidente Miguel Alemán.
- 3 de febrero de 1949 promovida por el presidente Miguel Alemán.
- 30 de diciembre de 1956, presentada por el presidente Ruiz Cortines.
- 30 de diciembre de 1959, proyectada por el presidente López Mateos.
- 31 de diciembre de 1965 propuesta por el presidente Díaz Ordaz.
- 31 de diciembre de 1972 impulsado por el presidente Luis Echeverría.

El 21 de diciembre de 1995, se publicó en el DOF la nueva ley del Seguro Social que en su Artículo Primero Transitorio, señalaba la entrada en vigor el 1° de enero de 1997, sin embargo, 11 meses después, el 21 de noviembre de 1996, se publica en el DOF el decreto que modifica el mencionado artículo postergándose su entrada en vigor hasta el 1° de julio de 1997, y la ley anterior solo tendría vigencia hasta el 30 de junio de 1997.

2.4 COMISION NACIONAL DE AHORRO PARA EL RETIRO.

El 22 de julio de 1994 fue publicada esta ley en el diario Oficial de la Federación promulgada por el presidente Carlos Salinas de Gortari. Dicha ley tiene por objeto la coordinación entre las dependencias, entidades, instituciones de crédito y entidades financieras que participan en los sistemas de ahorro para el retiro.

Para efectos de esta ley, se entenderá por Comisión a la Comisión Nacional del Sistema de ahorro para el Retiro y por institución de Seguridad Social al Instituto Mexicano del Seguro Social y del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

Esta comisión se crea como órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2.5 LEY DEL INFONAVIT

Esta ley es de utilidad social y de observancia general en toda la República.

La declaración de "utilidad social" destaca en el mecanismo de solidaridad social a favor de la clase trabajadora representa la creación de un Fondo Nacional de la Vivienda. En efecto, frente al deber de cada empresa de proporcionar a cada uno de sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, contemplando en la Constitución desde 1917, el legislador establece en la misma Carta - Magna, en febrero de 1972, un sistema de financiamiento de vivienda que beneficia a la clase trabajadora en su conjunto.

El propósito de la Ley del INFONAVIT de compensar la diversa capacidad financiera de las empresas para cumplir con su obligación

habitacional, para conseguir un verdadero equilibrio social, busca compensar también las dispares condiciones de desarrollo económico de las diversas regiones y zonas geográficas del país.

Para este propósito se crea el organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" con domicilio en la ciudad de México.

Dicho Instituto posee autonomía orgánica financiera.

Sus objetivos principales son:

- 1- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- 2- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - A) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - B) La construcción reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
 - C) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- 3- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

En cuanto a la organización, los órganos del Instituto serán:

- La Asamblea General.
- El consejo de Administración.
- La comisión de vigilancia.
- El director general.
- Dos directores sectoriales.
- La comisión de inconformidades y de Valuación.
- La comisión consultiva y Regional.

La estructura orgánica del Instituto refleja en cada uno de sus órganos colegiados, la integración tripartita del organismo con la participación del Gobierno Federal, de los trabajadores y de sus patrones.

La Ley del INFONAVIT tuvo reformas que se publicaron el 24 de febrero de 1992 y la más reciente reforma con fecha 6 de enero de 1997, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, para entrar en vigor con fecha 1ro de julio de 1997, reforma esperada, por el divorcio que se produjo en la integración del salario base de aportación, desde julio de 1993, con las reformas a la Ley del Seguro Social, generándose una carga administrativa innecesaria para las empresas y por supuesto, por los cambios que se presentarían a partir del 1 de julio de 1997 con la entrada en vigor de la nueva ley del Seguro Social en el manejo de las pensiones y de las cuentas individuales, así como la concentración de recursos a través de las AFORES.

El cambio más trascendente en materia administrativa, es la homologación en las disposiciones para la integración del salario base de cotización y el de aportación así como el incremento en el salario límite de aportaciones de 10 a 15 veces el salario mínimo del D.F.

Esta reforma pone al día la Ley del INFONAVIT, haciendo todas las adecuaciones necesarias para el manejo de la subcuenta de vivienda por el nuevo Sistema de Ahorro para el retiro (AFORES) y el hecho de que los recursos en dichas subcuentas empezarán a generar intereses.

CAPITULO 3

RELACION DE TRABAJO

3.1 EL CONTRATO.

El contrato tiene su origen en el derecho civil y se encuentra regulado en el Código correspondiente, del cual han derivado una serie de contratos de diferente naturaleza: civiles, mercantiles, laborales, etcétera.

El contrato se puede definir como el acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear y modificar derechos y obligaciones.

Asimismo es importante señalar, que para que exista el contrato, es preciso que se den dos elementos necesarios: el consentimiento y el objeto; si falta alguno de ellos, no existirá los derechos ni las obligaciones que de él derivan.

El consentimiento, se da cuando hay un acuerdo de voluntades sobre lo que va a consistir el contrato, es decir el objeto. El consentimiento se puede manifestar de dos maneras: una de ellas es expresa, es decir, se da a conocer verbalmente, por escrito o bien mediante signos que siendo inequívocos son determinantes en cuanto al derecho y la obligación que se quiera contraer derivados de la celebración del contrato. La otra es la manera tácita es decir, manifestando la voluntad a través de hechos o actos que den bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

El objeto, consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer, para que un contrato sea válido, es necesario que el objeto o el fin de éste sea lícito.

Es conveniente señalar, que, en algunos casos, para que un contrato surta todos los efectos legales correspondientes, no es necesario que se celebre por

escrito; ejemplo de ello es el contrato de trabajo, ya que si se da algún o algunos elementos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos frente a una auténtica relación laboral con todas y cada una de sus consecuencias.

3.2 EL CONTRATO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define lo que es la relación de trabajo y el Contrato de trabajo de la siguiente manera:

"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 aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Los elementos del contrato de trabajo son: a) las partes, b) el objeto, y c) los derechos y obligaciones que de él emanan.

a) Las partes.

En el contrato de trabajo intervienen dos partes, el patrón y el trabajador. En relación al patrón, la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 10 lo define como:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

También es importante señalar cuáles son las personas que representan al patrón, sobre todo tratándose de una persona, moral. Al respecto el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

El otro elemento de las partes que intervienen en el Contrato de trabajo es el Trabajador, el cual es definido en el artículo 8 del citado ordenamiento como:

" Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De aquí se desprenden tres elementos que caracterizan la figura del trabajador: que es una persona física, que presta un trabajo personal y que el trabajo es subordinado.

b) El objeto

El objeto del contrato de trabajo es precisamente el trabajo, el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajo como:

" Para efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación por cada profesión u oficio".

La subordinación es el elemento más importante, ya que si esta no existe, tampoco va a existir la relación ni el Contrato de Trabajo.

La subordinación es la facultad que tiene el patrón de determinar y dar a ordenes al trabajador en relación con el trabajo que va a desempeñar, es decir, lo que tiene que hacer, como lo debe hacer y además le puede establecer

determinadas obligaciones relacionadas con él, como por ejemplo, la de marcar y firmar su tarjeta de asistencia o usar un uniforme determinado.

Así mismo y en relación con la subordinación, el trabajador tiene un deber de obediencia hacia el patrón, que consiste precisamente en desarrollar el trabajo bajo las ordenes y condiciones impartidas por él, siempre y cuando estén relacionadas con el trabajo contratado.

c) Derechos y obligaciones del contrato.

Las condiciones de trabajo son las que vienen a constituir los derechos y obligaciones del contrato.

Los derechos y las obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo, vienen a constituir precisamente las condiciones de éste y que serán las que van a establecer la forma y términos en que se va a ejecutar el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo menciona que, cuando no exista contrato colectivo, las condiciones deben hacerse constar por escrito, y que cada una de las partes debe conservar un ejemplar. Es muy importante señalar que la falta de este escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón no haber cumplido con esta formalidad.

El escrito que contenga las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo deberá señalar:

" I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás convengan el trabajador y el patrón.

Es muy importante que queden debidamente establecidas las condiciones de trabajo, ya que el derecho laboral es un derecho social que va a proteger a la clase trabajadora. Si un trabajador afirma, por ejemplo, que gana \$100.00 diario de salario y el patrón lo niega, en este caso le correspondería al patrón acreditar el salario que él afirma, no correspondiéndole al trabajador la carga de la prueba que acredite que percibe \$100.00 diarios. Lo que acabamos de exponer tiene su fundamento en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

"La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando pro los otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento, que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencias del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajador;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Este artículo está muy relacionado con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo que le impone la obligación de conservar y exhibir en juicio, los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos así como las primas a que se refiere esta ley; y

V. Los demás que señalen las leyes;

Resulta necesario conservar los documentos a que se refiere el precepto transcrito y así poder acreditar con ellos los extremos a que se refiere el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en caso contrario y de llegar a existir un juicio laboral, si el patrón no acredita el pago y las condiciones de trabajo contratados, corre el riesgo, si el trabajador basas sus reclamaciones en prestaciones superiores a las efectivamente contratadas, de ser condenado al pago de las mismas con base en las pretensiones del actor; además, si no acredita el pago de las prestaciones, no obstante que ya hubieran sido cubiertas, también puede ser condenado a cubrirlas nuevamente. De ahí la importancia de tener debidamente elaborados los contratos con las condiciones de trabajo y los recibos de pago efectuados por los trabajadores de las prestaciones correspondientes.

Por otra parte y en relación con los derechos y las obligaciones de las partes del Contrato de Trabajo, éstas se encuentran establecidas en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, señalándose en el artículo 132 las obligaciones del patrón y en el siguiente las prohibiciones de éste; por su parte el Título Dieciséis del citado ordenamiento establece las sanciones que se le pueden imponer al patrón por violar las fracciones del artículo 132.

Por otro lado, el artículo 134 hace referencia a las obligaciones de los trabajadores y el artículo siguiente a las prohibiciones que se les imponen. Cabe señalar que por lo que respecta a las obligaciones, estas pueden ser generalmente sancionadas con una suspensión al trabajo que no puede exceder de ocho días y previa imposición tendrá el trabajador el derecho a ser oído tal como lo dispone la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo

3.3 TIPOS DE CONTRATO Y DURACION

El trabajador además de tener derecho al trabajo tiene el derecho a que éste le sea respetado, lo cual dará la seguridad de que lo va a conservar, y por consiguiente, que contará con la tranquilidad de seguir obteniendo un ingreso tanto en el presente como en el futuro, que le permitirá seguir viviendo. Esta seguridad es lo que en derecho se conoce como estabilidad en el empleo, que es lo que evitará que el citado derecho se vea coartado por la voluntad del patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en primer lugar en su artículo 47, establece 15 causales en virtud de las cuales el patrón puede dar por terminado el contrato o la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte y por causas imputables al trabajador.

La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador y una obligación del patrón, ya que como se señaló, éste únicamente puede dar por terminada la relación laboral cuando se dan las causas previstas por la ley de la materia; sin embargo al trabajador únicamente se le puede obligar a prestar sus servicios por lo menos durante un año de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del citado ordenamiento, y el incumplimiento de esta disposición por parte del trabajador solamente trae como consecuencia la responsabilidad civil, es decir, es prácticamente imposible obligar al trabajador, cuando este no está de acuerdo con su empleo, a que permanezca en él, ya que incluso será muy difícil poder acreditar los daños y perjuicios que causará al abandonar su trabajo, excepto cuando se trata de trabajos muy especializados o de mucha confianza, así pues, por regla general, el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo cuando lo desee.

Por otra parte y de acuerdo con el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que el contrato de trabajo se debe de celebrar por tiempo

indeterminado, a menos de que la naturaleza del trabajo, exija que sea por obra o por tiempo determinado.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo señala que las relaciones laborales pueden por obra o tiempo determinado.

3.3.1 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

La celebración de este tipo de contratos únicamente se puede llevar a cabo cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en caso de que no se justifique la necesidad de contratar efectivamente por una obra determinada, el contrato de trabajo tiene que ser por tiempo indeterminado. A fin de que se entienda con mayor facilidad en qué consiste este contrato, es conveniente señalar que se puede celebrar, cuando se requiere la ejecución de un trabajo extraordinario y que no va a constituir una necesidad permanente en la empresa.

Lo importante en este tipo de contratos es que se señale de manera clara y específica la necesidad que dio lugar a su celebración y en qué consiste, y además tener los elementos necesarios para acreditarlo, ya que como lo establece el artículo 784 fracción V del la Ley Federal del Trabajo, el patrón tendrá que acreditar, cuando existe controversia en la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado.

A manera de ejemplificar este tipo de contrato a continuación se presentará un formato de l contrato de trabajo por obra determinada:

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA que celebran por una parte, la empresa _____, representada por el Sr. _____, como patrón y por la otra el señor _____ como **TRABAJADOR** quienes por razón de brevedad se denominarán en el curso de este contrato "**COMPAÑÍA**" Y "**TRABAJADOR**", respectivamente, y el que sujetan a las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

1. La **COMPAÑÍA** es una sociedad mexicana que tiene entre otras actividades, la de _____.
2. La **COMPAÑÍA** declara (señalar la causa que dio origen a la contratación por obra determinada), por lo que se ve en la necesidad de contratar los servicios del **TRABAJADOR** a fin de satisfacer la necesidad que en forma transitoria y eventual le afecta.
3. El señor _____ ha manifestado a la **COMPAÑÍA** estar en disponibilidad de ser contratado por la obra determinada a que se refiere la segunda de las declaraciones, así como tener la capacidad y aptitud necesarias par desempeñar el puesto de _____, motivo por el cual las partes han celebrado el presente contrato que se contiene al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. OBLIGACIONES. El **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios personales a la **COMPAÑÍA** en el domicilio de ésta ubicado en _____, o en el lugar que para tal efecto se le indique, como _____ en la ejecución de la obra determinada que a continuación se detalla: _____.

La ocupación principal del **TRABAJADOR** será: _____, pero queda bien entendido

que esta enumeración de labores es enunciativa y no limitativa, toda vez que el **TRABAJADOR** tiene obligación de atender también cualquier otro trabajo anexo o conexo con su obligación principal, o cualesquiera otra actividad, siempre y cuando se le respete su salario, aun cuando accidentalmente haya de ser desempeñado fuera del lugar de trabajo. El **TRABAJADOR** acatará siempre en todos sus actos las órdenes que sus jefes le den, las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo de la **COMPAÑÍA** que le sean aplicables, y las demás disposiciones y órdenes que ésta dicte.

SEGUNDA. DURACIÓN DE CONTRATO. El presente contrato se celebra exclusivamente para la ejecución de la obra determinada que se detalla en la cláusula que antecede, terminada la cual este contrato terminará de pleno derecho cesando toda relación de trabajo entre el **TRABAJADOR** y la **COMPAÑÍA** y sin que esta última adquiera ninguna otra responsabilidad u obligación para con el **TRABAJADOR**; sin embargo, los primeros treinta días de prestación de servicios se considerarán como período de prueba, término durante el cual la **COMPAÑÍA** podrá dar por terminado el presente contrato sin ninguna responsabilidad si a su juicio, el **TRABAJADOR** no tiene la capacidad y competencia suficientes para desempeñar el trabajo contratado.

TERCERA. JORNADA DE TRABAJO. El horario de labores del **TRABAJADOR** será de las _____ horas en que se iniciará, a las _____ horas en que se interrumpirá, y de las _____ horas en que se reanudará, a las _____ horas en que concluirá. Este horario de trabajo se observará de _____ a _____ de cada semana.

El **TRABAJADOR** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para modificar el horario de trabajo anterior, de acuerdo con las necesidades de la misma.

La jornada de trabajo a que se refiere la presente cláusula obedece a que ésta se encuentra repartida en cinco días a la semana de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. SALARIO. El **TRABAJADOR** percibirá como sueldo por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, la cantidad de \$ _____ (_____ M.N.) diarios, cuyo salario le será pagado semanalmente los días _____, en las oficinas de la **COMPAÑÍA**.

El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir un aguinaldo equivalente a _____ días de salario, que le será cubierto a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, o la parte proporcional en caso de que no haya trabajado el año completo.

QUINTA. DIAS DE DESCANSO SEMANAL. El **TRABAJADOR** disfrutará semanalmente de un día de descanso con goce de sueldo, el que se conviene por ambas partes que será el día _____ de cada semana, cuyo salario se le cubrirá abonándole un _____ % sobre el salario ordinario percibido la semana anterior.

El **TRABAJADOR** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para cambiar el día de descanso a que antes se hace mención, de acuerdo con sus necesidades.

SEXTA. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El **TRABAJADOR** disfrutará de los días de descanso obligatorio señalados en la Ley Federal del Trabajo, con goce de salario integro.

SEPTIMA. VACACIONES. El **TRABAJADOR**, disfrutará de vacaciones por cada año completo de servicios prestados, en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que dicho período le será concedido después de vencido el año de servicios y en la época que determine la **COMPAÑÍA**, obligándose el **TRABAJADOR** en todo caso a

solicitar sus vacaciones con una anticipación no menor de un mes. El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir una prima vacacional equivalente al _____%.

OCTAVA. TIEMPO EXTRAORDINARIO. Queda prohibido al **TRABAJADOR** trabajar tiempo extraordinario si no es con consentimiento previo y orden escrita, dada por la **COMPAÑÍA**. Cuando por cualquier circunstancia deba trabajar el **TRABAJADOR** mayor tiempo del señalado como jornada ordinaria, recabará previamente de la **COMPAÑÍA** a orden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo que trabaje con exceso a la jornada legal.

NOVENA. RECIBO DE SALARIOS. El **TRABAJADOR** se obliga a otorgar los días de pago de salarios, un recibo a favor de la **COMPAÑÍA** por la totalidad de los sueldos devengado hasta esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el sueldo recibido cubre el trabajo desempeñado, sin que pueda exigir posteriormente pago de prestación alguna, ya que cualquier cantidad a la que creyere tener derecho deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia. La firma del recibo correspondiente implicará un finiquito total para la **COMPAÑÍA** por cualquier clase de prestaciones a que tuviere derecho el **TRABAJADOR** por los servicios prestados hasta esa fecha, aun cuando no se diga en el recibo lo anterior.

DECIMA. En atención a la naturaleza del puesto que desempeña el **TRABAJADOR**, el mismo se obliga a desempeñar su trabajo en cualquier lugar del territorio nacional, así como a hacerlo en cualquier otro puesto sin perjuicios de su salario.

DECIMA PRIMERA. CONFIDENCIALIDAD. En atención a las actividades que realiza la **COMPAÑÍA** y dada la necesidad de mantener en

absoluta confidencialidad los planes y proyectos de la **COMPAÑÍA** y de cualquier otra naturaleza, el **TRABAJADOR** se obliga a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razones de trabajo, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la **COMPAÑÍA**, en la inteligencia de que el incumplimiento específico de esta obligación, lo hará acreedor a la rescisión de su Contrato de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y a las penas que impone el Código Penal para el Distrito Federal, en sus artículos 210 y 211 o sus correlativos en los diversos códigos penales de la República Mexicana.

DECIMA SEGUNDA. CAPACITACION Y ADRIESTRAMIENTO. La **COMPAÑÍA** se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento al **TRABAJADOR**, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con el programa de capacitación y adiestramiento convenido y que hubiere aprobado la Autoridad del Trabajo.

DECIMA TERCERA. LEY APLICABLE. Ambas partes contratantes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad _____.

Para efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, la **COMPAÑÍA** declara ser una sociedad mexicana, constituida de acuerdo con las leyes de la República Mexicana, dedicada a _____, con domicilio en _____, y el **TRABAJADOR** declara ser de nacionalidad _____ de _____ años de edad, estado

civil _____ con domicilio en _____, mismo que señala para oír toda clase de notificaciones, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, el presente contrato y las relaciones que se derivan del mismo, obligándose a proporcionar cualquier cambio de domicilio y, si no lo hiciere, acepta que serán válidas las que se practiquen en el antes señalado.

Leído que fue el presente contrato, e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firmaron en la ciudad de _____, el día ____ de _____ de _____, ante los testigos que suscriben.

p. "COMPAÑIA"

TESTIGO

"EL TRABAJADOR"

TESTIGO

3.3.2 CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

La celebración de este tipo de contratos, únicamente se puede llevar a cabo cuando la naturaleza del contrato lo requiere, en cuyo caso se establece una situación adicional que sería la de sustituir temporalmente a otro trabajador.

Al igual que en el caso de los contratos por obra determinada, el patrón tendrá que acreditar la causa que dio lugar a la contratación por tiempo determinado, ya que de lo contrario, si se da por terminado y no se acredita dicha necesidad, se entenderá como un despido injustificado, máxime cuando una vez concluido el término en virtud del cual se celebró, subsiste la materia de trabajo; en este caso, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO que celebran por una parte, la empresa _____, representada por el Sr. _____, como patrón y por la otra el señor _____ como **TRABAJADOR** y quienes por razón de brevedad se denominarán en el curso de este contrato "**COMPAÑÍA**" Y "**TRABAJADOR**", respectivamente, y el que sujetan a las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

1. La **COMPAÑÍA** es una sociedad mexicana que tiene entre otras actividades, la de _____.
2. La **COMPAÑÍA** declara (señalar la causa que dio origen a contratar por tiempo determinado), por lo que se ve en la necesidad de contratar los servicios del **TRABAJADOR** a fin de satisfacer la necesidad que en forma transitoria y eventual le afecta.

3. El señor _____ ha manifestado a la **COMPAÑÍA** estar en disponibilidad de ser contratado por el tiempo determinado a que se refiere la segunda de las declaraciones, así como tener la capacidad y aptitud necesarias par desempeñar el puesto de _____, motivo por el cual las partes han celebrado el presente contrato que se contiene al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. OBLIGACIONES. El **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios personales a la **COMPAÑÍA** en el domicilio de ésta ubicado en _____, o en el lugar que para tal efecto se le indique, como _____, trabajo que deberá desempeñar desarrollando siempre su mayor actividad y eficiencia. La ocupación principal del **TRABAJADOR** será: _____, pero queda bien entendido que esta enumeración de labores es enunciativa y no limitativa, toda vez que el **TRABAJADOR** tiene obligación de atender también cualquier otro trabajo anexo o conexo con su obligación principal, o cualesquiera otra actividad, siempre y cuando se le respete su salario, aun cuando accidentalmente haya de ser desempeñado fuera del lugar de trabajo. El **TRABAJADOR** acatará siempre en todos sus actos las órdenes que sus jefes le den, las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo de la **COMPAÑÍA** que le sean aplicables, y las demás disposiciones y órdenes que ésta dicte.

SEGUNDA. DURACIÓN DE CONTRATO. El presente contrato será por una duración de _____ días, al vencimiento de cuyo término concluirá toda relación derivada del mismo sin ninguna responsabilidad para la **COMPAÑÍA**, sin embargo, los primeros treinta días de prestación de servicios se considerarán como período de prueba, término durante el cual la **COMPAÑÍA** podrá dar por terminado el presente contrato sin ninguna

responsabilidad si a su juicio, el **TRABAJADOR** no tiene la capacidad y competencia suficientes para desempeñar el trabajo contratado.

TERCERA. JORNADA DE TRABAJO. El horario de labores del **TRABAJADOR** será de las _____ horas en que se iniciará, a las _____ horas en que se interrumpirá, y de las _____ horas en que se reanudará, a las _____ horas en que concluirá. Este horario de trabajo se observará de _____ a _____ de cada semana.

El **TRABAJADOR** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para modificar el horario de trabajo anterior, de acuerdo con las necesidades de la misma.

La jornada de trabajo a que se refiere la presente cláusula obedece a que ésta se encuentra repartida en cinco días a la semana de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. SALARIO. El **TRABAJADOR** percibirá como sueldo por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, la cantidad de \$ _____ (_____ M.N.) diarios, cuyo salario le será pagado semanalmente los días _____, en las oficinas de la **COMPAÑÍA**.

El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir un aguinaldo equivalente a _____ días de salario, que le será cubierto a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, o la parte proporcional en caso de que no haya trabajado el año completo.

QUINTA. DIAS DE DESCANSO SEMANAL. El **TRABAJADOR** disfrutará semanalmente de un día de descanso con goce de sueldo, el que se conviene por ambas partes que será el día _____ de cada semana, cuyo salario se le cubrirá abonándole un _____ % sobre el salario ordinario percibido la semana anterior.

El **TRABAJADOR** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para cambiar el día de descanso a que antes se hace mención, de acuerdo con sus necesidades.

SEXTA. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El **TRABAJADOR** disfrutará de los días de descanso obligatorio señalados en la Ley Federal del Trabajo, con goce de salario integro.

SEPTIMA. VACACIONES. El **TRABAJADOR**, disfrutará de vacaciones por cada año completo de servicios prestados, en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que dicho período le será concedido después de vencido el año de servicios y en la época que determine la **COMPAÑÍA**, obligándose el **TRABAJADOR** en todo caso a solicitar sus vacaciones con una anticipación no menor de un mes. El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir una prima vacacional equivalente al _____%.

OCTAVA. TIEMPO EXTRAORDINARIO. Queda prohibido al **TRABAJADOR** trabajar tiempo extraordinario si no es con consentimiento previo y orden escrita, dada por la **COMPAÑÍA**. Cuando por cualquier circunstancia deba trabajar el **TRABAJADOR** mayor tiempo del señalado como jornada ordinaria, recabará previamente de la **COMPAÑÍA** a orden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo que trabaje con exceso a la jornada legal.

NOVENA. RECIBO DE SALARIOS. El **TRABAJADOR** se obliga a otorgar los días de pago de salarios, un recibo a favor de la **COMPAÑÍA** por la totalidad de los sueldos devengado hasta esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el sueldo recibido cubre el trabajo desempeñado, sin que pueda exigir posteriormente pago de prestación alguna, ya que cualquier cantidad a la que creyere tener derecho deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia. La firma del

recibo correspondiente implicará un finiquito total para la **COMPAÑÍA** por cualquier clase de prestaciones a que tuviere derecho el **TRABAJADOR** por los servicios prestados hasta esa fecha, aun cuando no se diga en el recibo lo anterior.

DECIMA. En atención a la naturaleza del puesto que desempeña el **TRABAJADOR**, el mismo se obliga a desempeñar su trabajo en cualquier lugar del territorio nacional, así como a hacerlo en cualquier otro puesto sin perjuicios de su salario.

DECIMA PRIMERA. CONFIDENCIALIDAD. En atención a las actividades que realiza la **COMPAÑÍA** y dada la necesidad de mantener en absoluta confidencialidad los planes y proyectos de la **COMPAÑÍA** y de cualquier otra naturaleza, el **TRABAJADOR** se obliga a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razones de trabajo, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la **COMPAÑÍA**, en la inteligencia de que el incumplimiento específico de esta obligación, lo hará acreedor a la rescisión de su Contrato de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y a las penas que impone el Código Penal para el Distrito Federal, en sus artículos 210 y 211 o sus correlativos en los diversos códigos penales de la República Mexicana.

DECIMA SEGUNDA. CAPACITACION Y ADRIESTRAMIENTO. La **COMPAÑÍA** se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento al **TRABAJADOR**, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con el programa de capacitación y adiestramiento convenido y que hubiere aprobado la Autoridad del Trabajo.

DECIMA TERCERA. LEY APLICABLE. Ambas partes contratantes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad _____.

Para efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, la **COMPAÑÍA** declara ser una sociedad mexicana, constituida de acuerdo con las leyes de la República Mexicana, dedicada a _____, con domicilio en _____, y el **TRABAJADOR** declara ser de nacionalidad _____ de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____, mismo que señala para oír toda clase de notificaciones, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, el presente contrato y las relaciones que se derivan del mismo, obligándose a proporcionar cualquier cambio de domicilio y, si no lo hiciere, acepta que serán válidas las que se practiquen en el antes señalado.

Leído que fue el presente contrato, e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firmaron en la ciudad de _____, el día ____ de _____ de _____, ante los testigos que suscriben.

p. "COMPAÑÍA"

TESTIGO

"EL TRABAJADOR"

TESTIGO

3.3.3 CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.

Este tipo de contratos es el que más frecuentemente debe celebrarse, ya que como vimos con anterioridad, para llevar a cabo un contrato por obra o tiempo determinado, la naturaleza del trabajo así lo debe requerir, además de que si no se establece el tipo de contrato que se va a celebrar, éste se considerará por tiempo indeterminado. Estas situaciones se derivan del principio de la estabilidad en el empleo.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO que celebran por una parte, la empresa _____, representada por el Sr. _____, como patrón y por la otra el señor _____ como **TRABAJADOR** y quienes por razón de brevedad se denominarán en el curso de este contrato "**COMPAÑÍA**" Y "**TRABAJADOR**", respectivamente, y el que sujetan a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. OBLIGACIONES. El **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios personales a la **COMPAÑÍA** en el domicilio de ésta ubicado en _____, o en el lugar que para tal efecto se le indique, como _____, trabajo que deberá desempeñar desarrollando siempre su mayor actividad y eficiencia. La ocupación principal del **TRABAJADOR** será: _____, pero queda bien entendido que esta enumeración de labores es enunciativa y no limitativa, toda vez que el **TRABAJADOR** tiene obligación de atender también cualquier otro trabajo anexo o conexo con su obligación principal, o cualesquiera otra actividad,

siempre y cuando se le respete su salario, aun cuando accidentalmente haya de ser desempeñado fuera del lugar de trabajo. El TRABAJADOR acatará siempre en todos sus actos las órdenes que sus jefes le den, las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo de la COMPAÑÍA que le sean aplicables, y las demás disposiciones y órdenes que ésta dicte.

SEGUNDA. DURACIÓN DE CONTRATO. El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado y no podrá ser suspendido, rescindido o terminado, sino de acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo o por voluntad de ambas partes contratantes, sin embargo, los primeros treinta días de prestación de servicios se considerarán como periodo de prueba, término durante el cual la COMPAÑÍA podrá dar por terminado el presente contrato sin ninguna responsabilidad si, a su juicio, el TRABAJADOR no tiene la capacidad y competencia suficientes para desempeñar el trabajo contratado.

TERCERA. JORNADA DE TRABAJO. El horario de labores del TRABAJADOR será de las _____ horas en que se iniciará, a las _____ horas en que se interrumpirá, y de las _____ horas en que se reanudará, a las _____ horas en que concluirá. Este horario de trabajo se observará de _____ a _____ de cada semana.

El TRABAJADOR faculta expresamente a la COMPAÑÍA para modificar el horario de trabajo anterior, de acuerdo con las necesidades de la misma.

La jornada de trabajo a que se refiere la presente cláusula obedece a que ésta se encuentra repartida en cinco días a la semana de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. SALARIO. El TRABAJADOR percibirá como sueldo por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, la cantidad de \$ _____ (_____ M.N.) diarios, cuyo salario

le será pagado semanalmente los días _____, en las oficinas de la **COMPAÑÍA**.

El **TRABAJADOR** recibirá por concepto de aguinaldo, el importe de _____ días de salario, que le será pagado a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, o la parte proporcional en caso de que no haya trabajado el año completo.

QUINTA. DIAS DE DESCANSO SEMANAL. El **TRABAJADOR** disfrutará semanalmente de un día de descanso con goce de sueldo, el que se conviene por ambas partes que será el día _____ de cada semana, cuyo salario se le cubrirá abonándole un _____ % sobre el salario ordinario percibido la semana anterior.

El **TRABAJADOR** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para cambiar el día de descanso a que antes se hace mención, de acuerdo con sus necesidades.

SEXTA. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El **TRABAJADOR** disfrutará de los días de descanso obligatorio señalados en la Ley Federal del Trabajo, con goce de salario íntegro.

SEPTIMA. VACACIONES. El **TRABAJADOR**, disfrutará de vacaciones por cada año completo de servicios prestados, en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que dicho período le será concedido después de vencido el año de servicios y en la época que determine la **COMPAÑÍA**, obligándose el **TRABAJADOR** en todo caso a solicitar sus vacaciones con una anticipación no menor de un mes. El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir una prima vacacional equivalente al _____ %.

OCTAVA. TIEMPO EXTRAORDINARIO. Queda prohibido al **TRABAJADOR** trabajar tiempo extraordinario si no es con consentimiento previo y orden escrita, dada por la **COMPAÑÍA**. Cuando por cualquier

circunstancia deba trabajar el **TRABAJADOR** mayor tiempo del señalado como jornada ordinaria, recabará previamente de la **COMPAÑÍA** a orden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo que trabaje con exceso a la jornada legal.

NOVENA. RECIBO DE SALARIOS. El **TRABAJADOR** se obliga a otorgar los días de pago de salarios, un recibo a favor de la **COMPAÑÍA** por la totalidad de los sueldos devengado hasta esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el sueldo recibido cubre el trabajo desempeñado, sin que pueda exigir posteriormente pago de prestación alguna, ya que cualquier cantidad a la que creyere tener derecho deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia. La firma del recibo correspondiente implicará un finiquito total para la **COMPAÑÍA** por cualquier clase de prestaciones a que tuviere derecho el **TRABAJADOR** por los servicios prestados hasta esa fecha, aun cuando no se diga en el recibo lo anterior.

DECIMA. En atención a la naturaleza del puesto que desempeña el **TRABAJADOR**, el mismo se obliga a desempeñar su trabajo en cualquier lugar del territorio nacional, así como a hacerlo en cualquier otro puesto sin perjuicios de su salario.

DECIMA PRIMERA. CONFIDENCIALIDAD. En atención a las actividades que realiza la **COMPAÑÍA** y dada la necesidad de mantener en absoluta confidencialidad los planes y proyectos de la **COMPAÑÍA** y de cualquier otra naturaleza, el **TRABAJADOR** se obliga a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razones de trabajo, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la **COMPAÑÍA**, en la inteligencia

de que el incumplimiento específico de esta obligación, lo hará acreedor a la rescisión de su Contrato de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y a las penas que impone el Código Penal para el Distrito Federal, en sus artículos 210 y 211 o sus correlativos en los diversos códigos penales de la República Mexicana.

DECIMA SEGUNDA. CAPACITACION Y ADRIESTRAMIENTO. La **COMPAÑIA** se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento al **TRABAJADOR**, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con el programa de capacitación y adiestramiento convenido y que hubiere aprobado la Autoridad del Trabajo.

DECIMA TERCERA. Para todos los efectos se le reconoce al trabajador una antigüedad a partir del _____ de _____ de _____.

DECIMA CUARTA. LEY APLICABLE. Ambas partes contratantes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad _____.

Para efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, la **COMPAÑIA** declara ser una sociedad mexicana; constituida de acuerdo con las leyes de la República Mexicana, dedicada a _____, con domicilio en _____, y el **TRABAJADOR** declara ser de nacionalidad _____ de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____, mismo que señala para oír toda clase de notificaciones, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, el presente contrato y las relaciones que se derivan del mismo,

obligándose a proporcionar cualquier cambio de domicilio y, si no lo hiciera, acepta que serán válidas las que se practiquen en el antes señalado.

Leído que fue el presente contrato, e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firmaron en la ciudad de _____, el día ____ de _____ de _____, ante los testigos que suscriben.

p. "COMPAÑIA"

"EL TRABAJADOR"

TESTIGO

TESTIGO

3.3.4 CONTRATO A PRUEBA

Nuestra legislación no contempla este tipo de contrato; no obstante, en la práctica es común su celebración a través de contratos por tiempo determinado es decir, por 28, 30 o más días, para poder conocer si en dicho periodo el trabajador tiene la capacidad y la aptitud que manifiesta tener para ejecutar el trabajo.

Es importante señalar que la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, en el siguiente supuesto:

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

Lo único que establece la Ley Federal del Trabajo es un periodo de treinta días contados a partir de la fecha de contratación a través del cual el patrón podrá determinar si el trabajador tiene los conocimientos, la capacidad, las aptitudes o facultades para desarrollar el trabajo contratado, ya que de lo contrario el patrón precisamente dentro de dicho periodo podrá dar por terminada sin responsabilidad de su parte, la relación de trabajo.

Cabe hacer notar que en caso de que el trabajador llegara a demandar alegando que fue despedido injustificadamente, le corresponde al patrón acreditar que el trabajador no tenía los conocimientos, las aptitudes, etc., que dijo tener cuando fue contratado y en caso de no acreditar tal extremo se considerará el despido como injustificado, por lo que es muy conveniente, antes de hacer la contratación, efectuar los exámenes correspondientes de aptitudes y

conocimientos, ya que después resulta complicado acreditar en juicio que el trabajador no los tiene.

Lo más recomendable cuando se da por terminado un contrato por obra o tiempo determinado es que el trabajador firme el recibo de finiquito correspondiente, en el cual se le cubren las prestaciones que tiene derecho a recibir, como es la parte proporcional e aguinaldo, vacaciones, prima sobre las mismas y que además, manifieste que esta conforma en que la causa que dio origen a su contratación por tiempo u obra determinada concluyó.

3.3.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo, es definido por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como:

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

El objeto del contrato colectivo de trabajo, es regular las condiciones de trabajo, en principio de todas las personas que laboran en una empresa, ya que si por disposición expresa de dicho contrato se excluye a los trabajadores de confianza, únicamente será aplicable a los trabajadores sindicalizados.

No obstante tener celebrado y depositado ante la autoridad competente un contrato colectivo de trabajo, es conveniente firmar el contrato individual con cada trabajador, ya que el contrato colectivo establece las condiciones generales de trabajo y en el contrato individual se establecerán las condiciones de cada trabajador, que en ningún momento podrán ser inferiores a las establecidas en el contrato colectivo (a los que les sea aplicable) o en la ley.

El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito y ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que surta sus efectos legales correspondientes.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con un sindicato, que será el encargado de administrarlo y de representar a los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en la empresa o establecimiento en donde se aplique.

Los sindicatos podrán emplazar a huelga al patrón por firma, por violaciones o por revisión del contrato colectivo de trabajo.

La ley establece que el contrato colectivo se deberá revisar cada dos años por lo que respecta a las prestaciones y condiciones establecidas, y cada año en cuanto a los salarios contenidos en el tabulador.

CAPITULO 4

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL SUBORDINADO.

4.1 INGRESOS

Para mejor comprensión del tema primero lo ubicaremos en la mencionada Ley del Impuesto sobre la renta.

En forma general podemos decir que la Ley del Impuesto Sobre la Renta se encuentra dividida en VIII Títulos y artículos transitorios, el tema de esta tesis se encuentra en el Título IV. De las Personas Físicas Disposiciones Generales. Capítulo I. De los ingresos por Salarios y En General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.

En Título IV de la LISR Art.74 que a continuación transcribiremos parcialmente para efectos enunciativos dice:

Art.74. Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta ley o de cualquier otro tipo....

Y en el Título IV, Capítulo I, art.78 primer párrafo se menciona:

Art.78. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación de laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las

utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral...

Del párrafo anterior e interrelacionandolo con el art. 74 LISR enunciado previamente podemos deducir que se consideran ingresos por salarios los que se obtengan en efectivo, en bienes, y en servicio, por los siguientes conceptos:

A) LOS SALARIOS.- El artículo 82 de la LFT señala: *"Salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo".*

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

B) PRESTACIONES-DE PREVISION SOCIAL.- No existe aún una definición concreta en ninguna ley de lo que se puede considerar previsión social sin embargo de acuerdo con diversas tesis del Tribunal Fiscal de la Federación: *"Son beneficios que se conceden, generalmente en especie y que con independenciam del salario tienen el objetivo de ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares, desde el punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral".*

C) PARTICIPACION DE UTILIDADES. De conformidad con el art. 123 fracción IX inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art.117 LFT, Art.120 LFT y 14 LISR. Este tema se tocará mas adelante con más detalle.

D) LIQUIDACIONES. Las que perciba un trabajador por dar por terminada una relación laboral.

4.2 INGRESOS EN SERVICIO.

4.2.1 INGRESOS EN SERVICIO POR PRESTAMOS AL TRABAJADOR.

Se puede considerar un ingreso en servicio de acuerdo con el art.78-A el préstamo que un patrón hace a un trabajador cuando este préstamo no genera intereses o bien están por debajo de la tasa de cetes a 90 días, siendo ingreso el importe que el trabajador se ahorra por no pagar interés.

LISR. TITULO IV.CAPITULO I. Art.78-A.- "Para los efectos de este Capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional Inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios equiparable a los certificados mencionados, cuando esta última sea mayor.

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

Con el fin de ejemplificar lo anterior plantearemos tres casos para su mayor comprensión..

CASO A. Un empleado con un sueldo de \$5,000.00 pesos mensuales que solicito un préstamo de \$10,000.00 pesos y le serán descontados \$2,000.00 pesos mensuales sin cobrarle intereses.

CASO B. Un empleado con un sueldo de \$5,000.00 pesos mensuales que solicito un préstamo de \$10,000.00 pesos y le serán descontados \$2,000.00 pesos mensuales cobrándole una tasa 25% superior a la de CETES del mes inmediato anterior al de cada descuento.

CASO C. Un empleado con un sueldo de \$5,000.00 pesos mensuales que solicito un préstamo de \$10,000.00 pesos y le serán descontados \$2,000.00 pesos mensuales cobrándole la tasa de CETES del mes inmediato anterior al de cada descuento.

Periodo	Caso A		Caso B		Caso C	
	JUL 98	AGO 98	JUL 98	AGO 98	JUL 98	AGO 98
(a) Ingreso Mensual	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00
Préstamo	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00
(-) Pagos parciales	0.00	2,000.00	0.00	2,000.00	0.00	2,000.00
(=) Saldo préstamo	10,000.00	8,000.00	10,000.00	8,000.00	10,000.00	8,000.00
(x) Tasa prom. de CETES	21.803%	24.451%	21.803%	24.451%	21.803%	24.451%
(=) Int. anual base CETES	2,180.30	1,956.08	2,180.30	1,956.08	- 2,180.30	1,956.08
(/12) Meses del año	12	12	12	12	12	12
(b) Int. Mensual base CETES	181.69	163.01	181.69	163.01	181.69	163.01
(=) Tasa cob. por el patrón	0%	0%	27.254%	30.563%	21.803%	24.451%
(c) Int. Mensual cob. Patrón	0.00	0.00	227.12	203.75	181.69	163.01
(b-c=d) Int. presunto definitivo	181.69	163.01	-45.43	-40.74	0.00	0.00
(a+d) Ingreso Gravable	5,181.69	5,163.01	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00

Este tipo de ingreso puede estar exento cuando cumpla con los requisitos que contempla al artículo 77 fracción VIII de la LISR:

- 1) *Préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los estados y de los Municipios.*
- 2) *Que los ingresos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, considerando los exentos o inclusive los que no se consideren ingresos o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles,*

instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior (en este caso 1997) de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área del contribuyente, elevado al año.

VIGENTE DEL 1-ENE-97 AL 31-DIC-97		
	Salario Mínimo General	Siete veces Elevado al año
Área Geográfica A	\$ 26.45	67,579.75
Área Geográfica B	\$ 24.50	62,597.50
Área Geográfica C	\$ 22.50	57,487.50

- 3) *Que la totalidad del préstamo del ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un periodo máximo de tres meses (es decir sea pagado en este plazo) y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentre en los límites establecidos en el último párrafo de este artículo (es decir siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año).*

VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE DICIEMBRE DE 1998		
	Salario Mínimo General	Siete veces Elevado al año
Área Geográfica A	\$ 34.45	88,019.75
Área Geográfica B	\$ 31.90	80,504.50
Área Geográfica C	\$ 29.70	75,883.50

4.2.2 INGRESOS EN SERVICIO POR ASIGNARLE UN AUTOMOVIL NO UTILITARIO A UN FUNCIONARIO DE GOBIERNO.

En el Art.78-B de LISR se menciona:

"Cuando los funcionarios de la Federación, las Entidades federativas o los municipios (no aplica para empresas privadas), tengan asignados automóviles que no reúnan requisitos del artículo 45, fracción II de esta Ley (utilitarios), considerarán ingresos en servicios, para los efectos de este Capítulo, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas.

Los ingresos a que se refiere el párrafo anterior se calcularán considerando como ingreso mensual la doceava parte de la cantidad que resulte de aplicar el por ciento máximo de deducción anual al monto pendiente de deducir de las inversiones en automóviles, como si se hubiesen deducido desde el año en que se adquirieron, así como de los gastos de mantenimiento y reparación de los mismos.

El pago del impuesto a que se refiere este artículo deberá efectuarse mediante retención que efectúen las citadas personas morales".

4.3 INGRESOS EXENTOS.

En el artículo 77 de la ley del Impuesto sobre la renta se contemplan las exenciones generales en cuanto a este impuesto, solo haremos mención de las fracciones de este artículo que se relacionan directamente con el tema de esta tesis.

4.3.1 TIEMPO EXTRAORDINARIO Y DIAS DE DESCANSO LABORADOS.

De acuerdo con el Artículo 77 no se pagará impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

1. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin substitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en substitución, que no excedan el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda el equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

El límite de 5 salarios mínimos mencionado en esta fracción a partir del 3 de diciembre de 1998 es el siguiente:

AREA GEOGRAFICA	SALARIO MINIMO DIARIO	CINCO VECES
A	34.45	5,236.40
B	31.90	4,848.80
C	29.70	5,514.40

De esta fracción podemos desglosar varios puntos así como también tenemos que remitirnos a la mencionada legislación laboral para ver cuales son los limites que establece y poder ejemplificar cada caso.

4.3.1.1 TIEMPO EXTRAORDINARIO.

En cuanto al tiempo extraordinario la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

De estos dos artículos podemos concluir que en caso de siniestro, el tiempo extraordinario se retribuirá con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada sin ningún pago adicional.

Ejemplo:

- a) Gerardo Calderón (GC) percibe un salario mínimo diario y labora tiempo extraordinario por siniestro 10 horas en la semana 1 del mes de noviembre.
- b) Eduardo Vega (EV) percibe cuatro salarios mínimos diarios y labora tiempo extraordinario por siniestro 10 horas en la semana 1 del mes de noviembre.

c) Mario Pérez (MP) percibe seis salarios mínimos diarios y labora tiempo extraordinario por siniestro 10 horas en la semana I del mes de noviembre.

En este caso para efectos de pago de acuerdo con el art.67 LFT se pagarían como horas normales.

Trabajador	Salarios Mínimos	Salario Diario	Cuota por hora normal	Tiempo Extra	Pago
GC	1 SM	34.45	4.31	10 hrs	43.10
EV	4 SM	137.80	17.23	10 hrs	172.30
MP	6 SM	206.70	25.84	10 hrs	258.40

Para efectos de impuesto sobre la renta de acuerdo con el artículo 77 fracción I el excedente del límite establecido en este artículo que en su caso sería el que se menciona en LFT.

Artículo 66. *Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias tres veces en una semana.*

Por lo que para el trabajador de salario mínimo serán exentas y para los demás serán gravadas al 50% las mencionadas en el art.66 LFT y gravadas al 100% las que excedan este límite.

Trabajador	Cuota por hora normal	EXENTO 100%		EXENTO 50%			GRAVADO 100%		Pago Total
		Horas Exentas	Importe Exento	Horas Exentas	Importe Exento	Importe Gravado	Horas Gravadas	Importe Gravado	
		100%	100%	50%			100%		
GC	4.31	10	43.10	0	0.00	0.00	0	0.00	43.10
EV	17.23	0	0.00	3	25.85	25.85	7	120.61	172.31
MP	25.84	0	0.00	3	38.76	38.76	7	180.88	258.40

Artículo 67. Las horas de trabajo.....

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

De los artículos anteriores podemos concluir que las primeras nueve horas a la semana de tiempo extraordinario se pagarán con un 100% adicional al que corresponda a una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada (dobles) y las que excedan de estas nueve horas se pagaran con un 200% adicional al que corresponda a cada una de las horas de la jornada (triples).

Para mejor comprensión de lo antes expuesto a continuación se presenta un ejemplo:

CUOTAS POR HORA DE TIEMPO EXTRAORDINARIO				
NOMBRE EMPLEADO	SALARIO DIARIO	HORA NORMAL	HORA DOBLE	HORA TRIPLE
GC	34.45	4.31	8.62	12.93
EV	137.80	17.23	34.46	51.69
MP	206.70	25.84	51.68	77.52

A continuación se planteara el caso de cada empleado en particular planteando el tiempo extraordinario que laboro, el pago (si es doble o es triple) y cuanto es exento o gravado según sea el caso.

TIEMPO EXTRAORDINARIO TRABAJADO DURANTE UNA SEMANA							
EMPLEADO	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	TOTAL
GC		3 Hrs		3 Hrs		3 Hrs	9 hrs
Exentas		3 Hrs		3 Hrs		3 Hrs	9 Hrs
Gravadas							

GC	Cuota Hora	Horas Exentas 100%	Importe Exento 100%	Horas Gravadas	Importe Gravado	Importe Total
H. Dobles	8.62	9	77.58	0	0.00	77.58
H. Triples	12.93	0	0	0	0.00	0.00
Suma		9	77.58	0	0.00	77.58

Nota: en este caso serán exentas las nueve horas al 100 % por ser un trabajador de salario mínimo y por no exceder de 3 horas tres veces a la semana, en cuanto al pago todas se pagaran dobles por no exceder de nueve.

TIEMPO EXTRAORDINARIO TRABAJADO DURANTE UNA SEMANA							
EMPLEADO	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	TOTAL
EV		4 Hrs	2 Hrs	1 Hrs	1 Hrs	1 Hrs	9 Hrs
Exentas		3 Hrs	2 Hrs	1 Hrs			6 Hrs
Gravadas		1 Hrs			1 Hrs	1 Hrs	3 Hrs

EV	Cuota Hora	Horas Exentas	Importe Exento 50 %	Importe Gravado 50%	Horas Grava.	Importe Gravado	Importe Total
H. Dobles	34.46	6	103.38	103.38	3	103.38	310.14
H. Triples	51.69	0	0.00	0.00	0	0.00	0.00
Suma		6	103.38	103.38	3	103.38	310.14

Nota: como podemos observar este empleado solo tendrá exentas al 50%, 6 horas puesto que en el martes excede el numero de horas por día permitidas para exención y el viernes y el sábado excede el numero de veces permitidas, sin embargo para efectos de pago por ser solo nueve se pagaran al doble.

TIEMPO EXTRAORDINARIO TRABAJADO DURANTE UNA SEMANA							
EMPLEADO	LUN	MAR	MIER	JUEV	VIER	SAB	TOTAL
MP		4 Hrs	3 Hrs	4 Hrs		3 Hrs	14 Hrs
Exentas		3 Hrs	3 Hrs	3 Hrs			9 Hrs
Gravadas		1 Hrs		1 Hrs		3 Hrs	5 Hrs

MP	Cuota Hora	Horas Exentas	Importe Exento 50 %	Importe Gravado 50%	Horas Grava.	Importe Gravado	Importe Total
H. Dobles	51.68	8	206.72	206.72	1	51.68	465.12
H. Triples	77.52	1	38.76	38.76	4	310.08	387.60
Suma		9	245.48	245.48	5	361.76	852.72

Nota: en el caso anterior el martes y el jueves solo serán exentas tres horas de cada día por exceder e número de horas permitidas por día, el sábado serán gravadas las tres horas por exceder el numero de veces permitidas a la semana y en cuanto al pago se pagarán dobles las primeras nueve horas y las siguientes cinco se pagarán triples.

4.3.1.2 DIAS DE DESCANSO.

En cuanto a los días de descanso obligatorios la Ley federal del trabajo menciona lo siguiente:

Artículo 74. *Son días de descanso obligatorio:*

- I. *El 1° de enero.*
- II. *El 5 de febrero.*
- III. *El 21 de marzo.*
- IV. *El 1° de mayo.*
- V. *El 16 de septiembre.*
- VI. *El 20 de noviembre.*
- VII. *El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.*
- VIII. *El 25 de diciembre; y*
- IX. *El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.*

Artículo 73. *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.*

Artículo 71. *En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.*

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

De estos tres artículos podemos resumir que los días de descanso obligatorios y los de descanso semanal se pagarán al trabajador, un salario doble por el servicio prestado adicional al salario que le corresponda por el descanso.

En el caso del día de descanso semanal el trabajador que lo labore tendrá derecho adicionalmente a una prima del 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (prima dominical).

En cuanto a impuesto sobre la renta en el caso de un trabajador de salario mínimo el pago doble por el día de descanso estará exento al 100% de igual forma estará exento el día de salario que le corresponde.

En el caso de un trabajador que perciba un salario diario superior al mínimo, el día que le corresponde será gravado al 100% y el pago doble por la prestación de servicio será exento al 50%.

Es importante mencionar que si en el día de descanso del trabajador coincide un día de descanso obligatorio y no lo labora no se pagará adicionalmente el doble del salario.

Sí el día de descanso se labora y adicionalmente es un día de descanso obligatorio se efectuara el pago adicional doble una sola vez como indica la ley, es decir que no se puede pagar doble por laborar en día de descanso y adicionalmente doble salario por ser también día de descanso obligatorio como algunos trabajadores pretenden que sea, claro si existe este derecho pactado por contrato colectivo se tendrá que ser así.

Para que sea más claro a continuación ejemplificaremos con los tres trabajadores que hemos venido manejando para efectos prácticos.

MARZO 1999						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

- El trabajador GC que percibe un salario mínimo diario tiene derecho a descansar el día domingo de cada semana. El domingo del 14 de marzo de 1999 laboro sin disfrutar otro día de descanso en substitución.
- El trabajador EV percibe cuatro salarios mínimos diarios tiene derecho a descansar el día domingo de cada semana. El domingo del 21 de marzo de 1999 laboro sin disfrutar de otro día de descanso en substitución.
- El trabajador MP percibe seis salarios mínimos diarios, tiene derecho a descansar el día domingo de cada semana. El domingo del 28 de marzo de 1999 laboró, pero se le otorgo el día lunes 29 de marzo de 1999 en substitución.

Trabajador	Salario Diario	Día Descanso	Día de Descanso Laborado	Importe Exento	Importe Gravado	Importe Total
GC	34.45	34.45	68.90	103.35	0.00	103.35
EV	137.80	137.80	275.60	137.80	275.60	413.40
MP	206.70	206.70	0.00	0.00	206.70	206.70

Como podemos observar en el trabajador GC todo es exento ya que es un trabajador que percibe un salario mínimo.

En el trabajador EV el importe gravado no es todo el pago del día de descanso laborado sino que es la suma del día de descanso y el 50% del día de descanso laborado.

En el trabajador MP no hay un pago doble ni exención porque se le otorgo un día de descanso en substitución.

4.3.2 INDEMNIZACIONES.

De acuerdo con el artículo 77 fracción II de LISR .

"Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos." Como podemos observar no tiene límite esta exención en cuanto al monto. Para que esta prestación esté exenta, no se requiere que sea general.

4.3.3 JUBILACIONES Y PENSIONES.

Conforme al art.77 Fracción III de LISR.

"Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, prevista en la ley del seguro social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro previste en la Ley del Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado, en los casos de Invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título".

Es decir que están exentas las "jubilaciones, pensiones y haberes de retiro" en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario o exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, por el excedente no exento, se pagará el impuesto. Para que esta prestación esté exenta, no se requiere ni que este en contrato, ni que sea general.

4.3.4 GASTOS MEDICOS.

La fracción IV del art.77 de LISR nos indica que:

"Los percibidos con motivo de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo".

Esta exención no tiene límites pero marca dos requisitos:

- a) Que se concedan de manera general.
- b) Que sea de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

4.3.5 PRESTACIONES DE INSTITUCIONES PUBLICAS

Respecto a las prestaciones de instituciones públicas la fracción V del art.777 de LISR indica:

"Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas".

Es decir que están exentas las prestaciones de seguridad social, que otorguen las instituciones públicas de seguridad, como el IMSS, ISSSTE y otras similares.

4.3.6 OTRAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.

De acuerdo con la fracción VI del art.77 de LISR están exentos:

"Los percibidos con motivo de subsidio de incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo"

A simple vista podríamos concluir que esta fracción no tiene límite sin embargo si existe un límite para esta fracción y este límite lo encontramos en el último párrafo de este mismo artículo que menciona:

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

Y al respecto al artículo 80 del Reglamento de Impuesto Sobre la Renta menciona:

"Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la Ley (LISR), se estará a lo siguiente:

- I. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtengan por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán*

ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes.

- a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.*
- b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.*

II Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la Ley, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año."

A continuación presentaremos el caso práctico con los tres empleados para determinar la retención mensual del Impuesto sobre la Renta de acuerdo con lo anteriormente mencionado.

	CONCEPTO	GC	EV	MP	LA
A	SALARIO	1,047.28	4,189.12	6,283.68	5,000.00
(+) OTRAS PRESTACIONES DEL ARTÍCULO 77					
B	Fracción I (tiempo extra)				
	Fracción II (indem por riesgos y enfermedades)		1,750.00		
	Fracción IV (gros médicos Dentales, funeral, etc.)	100.00	980.00		730.96
	Fracción V (prestaciones de seguridad social)				
	Fracción VII (aportaciones a INFONAVIT u otros)				
	Fracción VIII (aportaciones a fondos de ahorro)	130.00	477.40	716.10	520.00
	Fracción IX (cuota al IMMS del trabajador)	50.00	200.00		
	Fracción X (Liquidaciones al personal)				
	Fracción XI (primas, PTU, gratificaciones)				
B	Suma otras prestaciones	280.00	3,407.40	716.10	1,250.96
(A+B)	Subtotal	1,327.28	7,596.52	6,999.78	6,250.96
C	FRACCION VI (otras prestaciones de previsión social)	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00
(A+B+C)	TOTAL	2,427.28	8,696.52	8,099.78	7,350.96
	Ing. Fracc. IV: exentos	1,100.00	1,047.28	1,047.28	1,080.00
	Ing. Fracc. IV: gravados	0.00	52.72	52.72	20.00
	Total fracción VI	1,100.00	1,100.00	1,100.00	1,100.00
	Otras prestaciones exentas	280.00	3,407.40	716.10	1,250.96
	Total exento	2,198.08	4,454.68	1,763.38	2,330.96
	Total gravado	0.00	4,241.84	6,336.40	5,020.00

- Siete salarios mínimos mensuales = \$ 7,330.96.00
- Un salario mínimo mensual \$ 1047.28 = \$ 34.45 x 30.40 días

De acuerdo con el artículo 77 Fracción IV y último párrafo, así como el art.80 RISR podemos analizar cada uno de los ejemplos.

En el caso del empleado GC podemos observar que:

- El salario que percibe este empleado es mínimo, el cual por su naturaleza es exento de ISR (A).

- Su salario más otras prestaciones no excede de siete veces el salario mínimo (A+B).
- Al sumar las prestaciones de la fracción IV tampoco excede de los mencionados siete salarios mínimos (A+B+C).
- Por todo lo anterior todo el ingreso de la fracción IV estará exento, así como las otras prestaciones y su salario. (A+B+C).

En el caso del empleado EV podemos observar lo siguiente:

- El salario que percibe mensualmente es mayor a un salario mínimo por lo tanto es gravado.
- Al sumar su salario con las prestaciones nos da por resultado una cantidad mayor a siete salarios mínimos. $((A+B) > 7SM)$.
- Al sumar su salario mensual, las otras prestaciones y la fracción IV resulta obviamente una cantidad mayor a siete salarios mínimos.
- Por todo lo anterior la fracción seis solo estará exenta un salario mínimo mensual y el resto de esta fracción será gravado.

En el caso de los empleado MP y LA podemos observar lo siguiente:

- Su salario mensual es superior a un salario mínimo mensual por lo tanto es gravado.
- Al sumar su salario mensual con las otras prestaciones nos da por resultado una cantidad menor a siete salarios mínimos. $((A+B) < 7 SM)$.
- Al sumar su salario mensual, las otras prestaciones y la fracción VI nos da por resultado una cantidad mayor a siete salarios mínimos $((A+B+C) > 7 SM)$.
- Debido a lo anterior tenemos la opción de efectuar la siguiente comparación y elegir la que más favorezca al trabajador.

	CONCEPTO	MP	LA
	Siete salario mínimos generales del área geográfica	\$ 7,330.96	\$ 7,330.96
	(-) Subtotal (A+B)	\$ 6,999.78	\$6,250.96
D	(=) Diferencia	\$ 331.18	\$ 1,080.00
E	Comparado contra un salario mínimo	\$ 1,047.28	\$ 1,047.28
	El importe exento será el que resulte mayor entre E y D	\$ 1,047.28	\$ 1,080.00

4.3.7 APORTACIONES A FONDOS DE VIVIENDA.

Conforme a la fracción VII del art.77 LISR:

" La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro social o de la Subcuenta del fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, así como las casa habitación proporcionadas a los trabajadores inclusive por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o en su caso, de este Título."

Es decir que están exentas las aportaciones al INFONAVIT, las casas habitación proporcionadas por el INFONAVIT, otras instituciones y el también las proporcionadas por el patrón, cuando sean deducibles, previa autorización de la SHCP, en los términos del artículo 46 fracción III de la LISR y 46 de RLISR.

4.3.8 APORTACIONES A FONDOS DE AHORRO ESTABLECIDOS POR EL PATRÓN.

De acuerdo con el art.77 fracción VIII:

"Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título. Por los ingresos a que se refiere el art.78-A cuando se trate de préstamos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los estados y de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquellos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por esta ley, no se consideres ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.*
- b) Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un período máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos en el último párrafo de este artículo."*

Es decir que las aportaciones a fondos de ahorro constituidos por los patrones están exentas cuando:

- A) La tasa elegida que se aplique a los salarios no sea mayor del 13%.

- B) La base salarial a la que se aplica la tasa no sea mayor a 10 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador.
- C) Los fondos solo se retiren una vez al año o al dar por terminada la relación de trabajo.
- D) Los fondos se destinen a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores autorizados por el Gobierno Federal.

4.3.9 CUOTA OBRERA DEL IMSS ABSORVIDA POR EL PATRÓN.

La fracción IX del art. 77 LISR indica:

"La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones."

Esta exenta la cuota al IMSS del trabajador, pagada por el patrón. Es conveniente tener presente que la deducción de dichas cuotas está prohibida por el artículo 25 fracción I de la LISR que dice:

Artículo 25.- *"No serán deducibles:*

1. Los pago por Impuesto sobre la renta a cargo del propio contribuyente o de terceros, ni los de contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, conforme a las disposiciones relativas. Tampoco serán deducibles los pagos de impuesto al activo a cargo del contribuyente. Tratándose de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones, correspondientes a los trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas."

Lo que significa que sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones de trabajadores de salario mínimo.

3.4.10 LIQUIDACIONES POR DESPIDO O TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

En la fracción X del artículo 77 LISR se menciona:

"Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. 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 un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título."

Por lo anterior entendemos que están exentas las liquidaciones al personal, momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos hasta el equivalente a 90 días de salario mínimo general del área geográfica por cada año de servicios. Más de seis meses se considera año completo.

4.3.11 GRATIFICACIONES, PRIMAS Y PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

De acuerdo con el art.77 fracción X:

"Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma y la participación los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título."

En resumen concluimos el siguiente cuadro:

PRESTACION EXENTA	ÁREA GEOGRÁFICA					
	A		B		C	
<u>La participación de utilidades</u> esta exenta 15 días de SMGAG	34.45	516.75	31.90	478.50	29.70	445.50
<u>La prima vacacional</u> esta exenta 15 días de SMGAG	34.45	516.75	31.90	478.50	29.70	445.50
<u>Las gratificaciones</u> están exentas 30 días de SMGAG	34.45	1033.50	31.90	957.00	29.70	891.00
<u>La prima dominical</u> esta exenta 1 día de SMGAG por cada domingo laborado.	34.45	34.45	31.90	31.90	29.70	29.70

4.3.12 REMUNERACIONES A EXTRANJEROS.

El artículo 77 fracción XII menciona:

" Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos.*
- b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en casos de reciprocidad.*
- c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.*

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- d) *Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.*
- e) *Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.*
- f) *Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan tratados o convenios.*
- g) *Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan."*

Por lo anterior están exentas las remuneraciones que perciban los extranjeros en casos de reciprocidad. Esto implica que los extranjeros pagarán el ISR en su propio país y los nuestros en México y no en el extranjero.

4.3.13 GASTOS DE REPRESENTACION Y VIATICOS.

Art.77 LISR fracción XII:

"Los percibidos para gastos de representación y viáticos cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales."

Están exentos los ingresos pro viáticos y gastos de representación ya que no representan un ingreso real para el trabajador.

4.4 NO INGRESOS.

En el ultimo párrafo del mismo art.78 de LISR se menciona:

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporciones a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

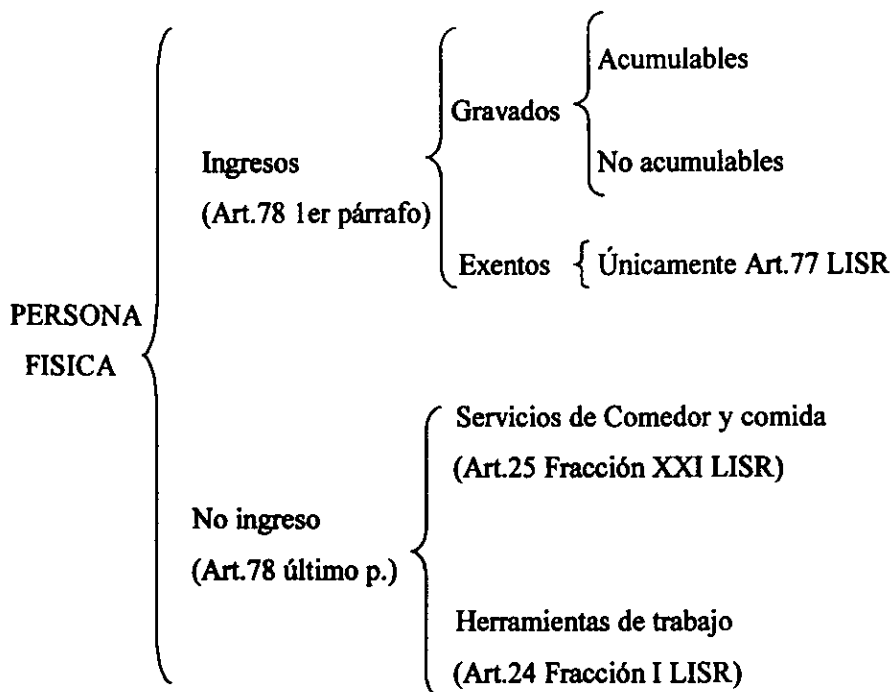
Los Servicios de comedor y comida para su deducibilidad se debe considerar el art.25 fracción XXI LISR:

No serán deducibles:

XXI. Los consumos en bares y restaurantes, a excepción, en este último caso de los que reúnan los requisitos de la fracción VI de este artículo. Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

El límite que establece esta fracción no incluye los gastos relacionados con la prestación del servicio de comedor como son, el mantenimiento de laboratorios o especialistas que estudien la calidad e idoneidad de los alimentos servidos en los comedores a que se refiere el párrafo anterior.

En resumen los ingresos los podríamos clasificar como se indica en el siguiente cuadro:



4.5 DETERMINACION DE LA PROPORCION DE SUBSIDIO EN 1998.

La proporción de subsidio se calcula para todos los trabajadores como indica el artículo 80-A en su tercer párrafo después de la tabla:

"... 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 las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, ..."

A continuación se presenta un cuadro comparativo de ejemplo:

EJEMPLOS					
	A	B	C	D	E
- Ingresos gravados en 1997	100	100	100	100	100
(Entre)	—	—	—	—	—
- Total de erogaciones efectuadas en 1997	120	125	133	150	200
(=) Proporción de subsidio	0.8333	0.8000	0.7518	0.6666	0.5000

Como podemos observar:

- A mayor ingreso exento y beneficios por los que no se paga impuesto; la proporción será menor.
- Si la proporción es de 50% o menos, no hay subsidio acreditable.
- Los datos de ingresos gravados y total de erogaciones tiene que ser del ejercicio fiscal 1997, aunque existe la posibilidad de calcular proporción con datos de 1998.

Una vez determinada la proporción de subsidio se calcula el factor de subsidio acreditable como se establece en el artículo 80-a en su tercer párrafo después de la tabla:

" Para determinar el monto de subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, 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 se determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos..."

	A	B	C	D
Unidad	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
(-) Proporción de subsidio acreditable previo	(100%) 0.8333	(100%) 0.8000	(100%) 0.6666	(100%) 0.5000
(=) Subsidio no acreditable previo	0.1667	0.2000	0.3334	0.5000
(x) Multiplicado por	2	2	2	2
(=) Subsidio no acreditable real	0.3334	0.4000	0.6668	1.0000
(-) 100% del subsidio acreditable	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
(=) Factor de subsidio acreditable real definitivo.	(80%) 0.6666	(75%) 0.6000	(50%) 0.3332	(0%) 0.0000

Dentro de los diversos conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas para calcular la proporción del subsidio tenemos entre otras las que se enlistan en el anexo 8 de la miscelánea que son los siguientes:

	CONCEPTO	DATOS DE 199			Artículo LISR
		A TOTAL	B EXENTO	C GRAVADO	
1	Sueldos y salarios (Incluyendo salarios mínimos, según regla 3.18.9 Miscelánea)	\$		\$	
2	Rayas y jomales (Incluyendo salarios mínimos, según regla 3.18.9 Miscelánea)	\$		\$	
3	Gratificaciones y aguinaldo	\$	\$	\$	77-XI
4	Indemnizaciones	\$	\$	\$	77-X
5	Prima de vacaciones y dominicales	\$	\$	\$	77-XI
6	Prima de antigüedad	\$	\$	\$	77-X
7	Premios de puntualidad y asistencia	\$		\$	
8	Participación de los trabajadores en las utilidades.	\$	\$	\$	77-XI
9	Seguro de vida	\$	\$		77-II
10	Medicinas y honorarios médicos	\$	\$		77-IV
11	Gastos en equipo para deportes y mantenimiento de instalaciones deportivas	\$	\$		77-VI*
12	Gastos de comedor	\$	\$		78 U.P.
13	Previsión social	\$	\$		77-VI*
14	Seguros de gastos médicos mayores	\$	\$		77-IV
15	Fondo de ahorro	\$	\$		77-VIII
16	Vales de despensa (1), restaurante (2), gasolina (3) y para ropa (4).	\$	\$		
17	Programas de salud ocupacional	\$	\$		77-VI*
18	Depreciación de equipo de comedor	\$	\$		78 U.P.
19	Depreciación de equipo de transporte para el personal	\$	\$		77-VI*
20	Depreciación de instalaciones deportivas	\$	\$		77-VI*
21	Gastos de transporte de personal	\$	\$		77-VI*
22	Cuotas sindicales pagadas por el patrón	\$	\$		77-VI*
23	Fondo de pensiones, aportaciones del patrón	\$	\$		77-III
24	Prima de antigüedad (aportaciones)	\$	\$		77-X
25	Gastos de fiesta de fin de año y otros (aniversarios, etc.)	\$	\$		
26	Subsidios por incapacidad	\$	\$		77-VI*
27	Becas para trabajadores e hijos	\$	\$		77-VI*
28	Depreciación y gastos de guarderías infantiles	\$	\$		77-VI*
29	Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos	\$	\$		77-VI*
30	Ayuda de los trabajadores para gastos de funeral	\$	\$		77-II
31	Intereses subvencionados en créditos al personal (art. 78-A de la LISR)	¿	¿	¿	77-VIII
32	Horas extras y días de descanso laborados	\$	\$	\$	77-I
33	Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro	\$	\$	\$	77-III
34	Cuotas del IMSS (patronales y laborales correspondientes a trabajadores de salario mínimo) incluyendo el Seguro de Retiro y en su caso las cuotas obreras de trabajadores de salario superior al mínimo pagadas por el patrón.	\$	\$		
35	INFONAVIT	\$	\$		
	SUMA	\$	\$	\$	
		A	B	C	A/C=P

- No se consideran por disposición expresa los siguientes conceptos: Útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT y los viáticos exentos.
- Las erogaciones por capacitación de personal y capacitación externa no se consideran desde el 1° de abril de 1992.
- Tampoco el 1% sobre erogaciones.
- Ni los impuestos locales sobre nominas desde el 8 de febrero de 1992.
- (B) Incluye los conceptos que la LISR considera no ingresos.
- (¿) No es erogación.
- (1) 77VI* Puede estar gravada.
- (2) 78 Último párrafo, no ingreso.
- (3) 78 Último párrafo, no ingreso, salvo que indebidamente se conceda como prestación.
- (4) 78 Último párrafo, no ingreso, es instrumento de trabajo.

4.6 CALCULOS DE RETENCIÓN DE ISR MENSUAL.

De conformidad con lo establecido en la LISR y en la Miscelánea, se concluye que existen cinco posibilidades para efectuar la retención mensual del ISR, siendo estas las siguientes:

4.6.1 PROCEDIMIENTO DE LEY.

Consiste en aplicar los artículos 80, 80-A y 80-B de la LISR como se indica en el cuadro siguiente:

PROCEDIMIENTO 1
ARTICULOS 80, 80-A Y 80-B
PROPORCION DE SUBSIDIO .80

		AREA "A"			
		SEGUNDO SEMESTRE DE 1998			
		1	2	3	4
	INGRESO MENSUAL GRAVADO	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
	IMPUESTO SEGUN TARIFA				
1	BASE GRAVABLE DEL MES	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
2 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR	315.61	315.61	2,678.69	13,214.17
3 (1-2)	EXCEDENTE	731.67	1,684.39	321.31	6,785.83
4 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%	10%	17%	34%
5 (3*4)	IMPUESTO MARGINAL	73.17	168.44	54.62	2,307.18
6 (Tarifa)	CUOTA FIJA	9.47	9.47	245.76	3,325.87
7 (5+6)	ISR SEGUN TARIFA	82.64	177.91	300.38	5,633.05
	SUBSIDIO				
8 (1)	BASE GRAVABLE DEL MES	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
9 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR EXCEDENTE	315.61	315.61	2,678.69	13,214.17
10 (8-9)	EXCEDENTE	731.67	1,684.39	321.31	6,785.83
11 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%	10%	17%	34%
12 (10*11)	IMPUESTO MARGINAL	73.17	168.44	54.62	2,307.18
13 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50%	50%	50%	30%
14 (12*13)	SUBSIDIO MARGINAL	36.59	84.22	27.31	892.15
15 (Tabla)	CUOTA FIJA	4.72	4.72	122.89	1,443.06
16 (14+15)	SUBSIDIO TOTAL	41.31	88.94	150.20	2,135.21
17 (16-18)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	16.52	35.58	60.08	854.09
18 (16*.80)	SUBSIDIO ACREDITABLE	(24.79)	(53.36)	(90.12)	(1,281.13)
19 (7-18)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	75.85	124.55	210.26	4,351.92
	CREDITO AL SALARIO				
20 (Tabla)	CREDITO AL SALARIO	(258.88)	(258.61)	(225.32)	(113.09)
21 (19-20)	ISR A RETENER O CREDITO AL SALARIO EN EFECTIVO	(201.03)	(134.06)	(15.06)	4,238.83

4.6.2 PROPORCION DE SUBSIDIO CON DATOS DE 1998.

De acuerdo con la regla Miscelánea 3.18.6, podrá calcularse la proporción considerando los datos del ejercicio por el que se determina el subsidio (1998), en sustitución de los del ejercicio inmediato anterior (1997).

En este caso, la proporción resultante cada mes con la información de 1998 (datos acumulados del período por el que se calcule) tendrá que ser mayor en más de un 10%.

También podrán aplicar este procedimiento en los que no tengan ejercicio inmediato anterior, por ejemplo, si la proporción con datos de 1997 fue de .80, para poder tomar la proporción de 1998, deberá ser mayor en más de un 10%, como se indica a continuación:

	A	B	C
PROPORCION DE SUBSIDIO DE 1997	.80	.80	.80
ADICIONAL	.08	.09	.04
PROPORCION DE 1998	.88	.89	.84
SE PUEDE CAMBIAR	NO	SÍ	NO
% EN QUE AUMENTA	10%	11.25%	5%
CALCULO ACUMULATIVO DE LA PROPORCIÓN			
	ENERO	FEBRERO	JULIO
<u>Total de pagos efectuados gravados en 1998</u>	<u>Enero</u>	<u>Ene + Feb</u>	<u>Ene a Jul</u>
Total de erogaciones efectuadas en 1998	Enero	Ene + Feb	Ene a Jul

PROCEDIMIENTO 2
PROPORCION DE SUBSIDIO .89

		AREA "A"			
		SEGUNDO SEMESTRE DE 1998			
		1	2	3	4
	INGRESO MENSUAL GRAVADO	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
	IMPUESTO SEGUN TARIFA				
1	BASE GRAVABLE DEL MES	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
2 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR	315.61	315.61	2,678.69	13,214.17
3 (1-2)	EXCEDENTE	731.67	1,684.39	321.31	6,785.83
4 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%	10%	17%	34%
5 (3*4)	IMPUESTO MARGINAL	73.17	168.44	54.62	2,307.18
6 (Tarifa)	CUOTA FIJA	9.47	9.47	245.76	3,325.87
7 (5+6)	ISR SEGUN TARIFA	82.64	177.91	300.38	5,633.05
	SUBSIDIO				
8 (1)	BASE GRAVABLE DEL MES	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
9 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR EXCEDENTE	315.61	315.61	2,678.69	13,214.17
10 (8-9)	EXCEDENTE	731.67	1,684.39	321.31	6,785.83
11 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%	10%	17%	34%
12 (10*11)	IMPUESTO MARGINAL	73.17	168.44	54.62	2,307.18
13 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	50%	50%	50%	30%
14 (12*13)	SUBSIDIO MARGINAL	36.59	84.22	27.31	692.15
15 (Tabla)	CUOTA FIJA	4.72	4.72	122.89	1,443.06
16 (14+15)	SUBSIDIO TOTAL	41.31	88.94	150.20	2,135.21
17 (16-16)	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	9.09	19.57	33.04	469.75
18 (16*.78)	SUBSIDIO ACREDITABLE	(32.22)	(69.37)	(117.16)	(1,665.46)
19 (7-18)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	50.42	108.54	183.22	3,967.59
	CREDITO AL SALARIO				
20 (Tabla)	CREDITO AL SALARIO	(226.66)	(258.61)	(225.32)	(113.09)
21 (19-20)	ISR A RETENER O CREDITO AL SALARIO EN EFECTIVO	(216.34)	(150.07)	(42.10)	3,854.50
22	ISR A RETENER O C.S. EN EFECTIVO PROCEDIMIENTO 1	(201.03)	(134.06)	(15.06)	4,238.83
23 (22-21)	BENEFICIO (PEJUICIO)	25.63	16.01	27.04	384.33

4.6.3 TARIFA CON PROPORCION REDONDEADA.

De acuerdo con la regla 3.18.7 de la Miscelánea de l 21 de marzo de 1997 establece como primera opción este procedimiento consiste en redondear la proporción que resulte al por ciento superior y se utiliza la tarifa que corresponda a la proporción redondeada publicada en el actual anexo 8 de la resolución Miscelánea, de cada semestre.

EJEMPLO

(SEGUNDO SEMESTRE DE 1998)

Tabla de Proporción (1)

LIMITE INFERIOR 1 \$	LIMITE INFERIOR 2 \$	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	%PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR 1	CREDITO AL SALARIO MENSUAL \$
0.01	0.01	315.60	0.00	2.10	258.88
315.61	315.16	1,125.11	6.64	7.00	258.88
315.61	1,125.12	1,656.64	6.64	7.00	258.78
315.61	1,656.65	1,687.63	6.64	7.00	258.76
315.61	1,687.64	2,208.84	6.64	7.00	258.61
315.61	2,208.85	2,250.19	6.64	7.00	249.80
315.61	2,250.20	2,407.71	6.64	7.00	243.26
315.61	2,407.72	2,678.68	6.64	7.00	243.26
315.61	2,678.69	2,827.89	172.03	11.90	243.26
2,678.69	2,827.90	3,000.26	172.03	11.90	225.32
2,678.69	3,000.27	3,393.48	172.03	11.90	206.64
2,678.69	3,393.49	3,959.07	172.03	11.90	187.38
2,678.69	3,959.08	4,524.63	172.03	11.90	161.24
2,678.69	4,524.64	4,695.38	172.03	11.90	138.40
2,678.69	4,695.39	4,707.54	172.03	11.90	113.09
4,707.55	4,707.55	5,472.33	413.50	17.50	113.09
5,472.34	5,472.34	6,551.86	547.29	22.40	113.09
6,551.87	6,551.87	13,214.16	789.14	25.08	113.09
13,214.17	13,214.17	20,827.34	2,460.03	27.88	113.09
20,827.35	20,827.35	26,428.32	4,582.58	30.80	113.09
26,428.33	26,428.33	31,713.94	6,307.65	32.90	113.09
31,713.95	31,713.95	En adelante	8,046.63	35.00	113.09

(1) Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de julio de 1998, pagina

44 segunda sección.

PROCEDIMIENTO 2
PROPORCION DE SUBSIDIO .89

		AREA "A"			
		SEGUNDO SEMESTRE DE 1998			
		1	2	3	4
	INGRESO MENSUAL GRAVADO	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
	IMPUESTO SEGUN TARIFA				
1	BASE GRAVABLE DEL MES	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
2 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR	315.61	315.61	2,678.69	13,214.17
3 (1-2)	EXCEDENTE	731.67	1,684.39	321.31	6,785.83
4 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	7%	7%	11.90%	27.88%
5 (3*4)	IMPUESTO MARGINAL	51.21	117.92	38.24	1,891.89
6 (Tarifa)	CUOTA FIJA	6.64	6.64	172.03	2,460.03
7 (5+6)	ISR SEGUN TARIFA	57.85	124.56	210.27	4,351.92
	CREDITO AL SALARIO				
8 (Tabla)	CREDITO AL SALARIO	(258.88)	(258.81)	(225.32)	(113.09)
9 (7-8)	ISR A RETENER O CREDITO AL SALARIO EN EFECTIVO	(201.03)	(134.05)	(15.05)	4,238.83
10	ISR A RETENER O C.S. EN EFECTIVO PROCEDIMIENTO 1	(201.03)	(134.06)	(15.06)	4,238.83
11 (10-9)	BENEFICIO (PEJUICIO)	0.00	0.00	0.00	0.00

4.6.4 TARIFA CON FORMULA COMPLETA.

La regla 3.18.7 de la Miscelánea establece una segunda opción la cual consiste en lo siguiente:

- Aplicar una sola tabla que nos lleva al impuesto a retener directamente y es la siguiente:

(Segundo semestre de 1998) (1)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA 1	% SOBRE EXCEDENTE LIMITE INFERIOR 1	CUOTA FIJA 2	% SOBRE EXCEDENTE LIMITE INFERIOR 2
\$ li	\$ ls	\$ c1	% t1	\$ C2	% t2
0.01	315.60	0.00	1.50	0.00	3.00
315.61	2,678.68	4.745	5.00	9.44	10.00
2,678.69	4,707.54	122.87	8.50	245.78	17.00
4,707.55	5,472.33	295.37	12.50	590.64	25.00
5,472.34	6,551.86	390.91	16.00	781.90	32.00
6,551.87	13,214.16	563.68	19.80	1,127.28	26.40
13,214.17	20,827.34	1,882.81	23.80	2,886.12	20.40
20,827.35	26,428.32	3,694.74	28.00	4,439.20	14.00
26,428.33	31,713.94	5,262.97	31.50	5,223.42	7.00
31,713.95	En adelante	6,927.96	35.00	5,593.36	0.00

(1) Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 3 de julio de 1998 en la página 29, segunda sección.

$$I = \text{CUOTA 1} + (\text{CUOTA 2} \times P) + (E_i \times (T_1 + (T_2 \times P)))$$

I = Impuesto del Contribuyente.

CUOTA 1 = Cuota fija en a columna (1) del estrado del ingreso gravable que le corresponda al ingreso del contribuyente.

CUOTA 2 = Cuota fija en la columna (3) del estrado del ingreso gravable que le corresponde al ingreso del contribuyente.

$E_i = (I_g - L_i)$ = Excedente del ingreso gravable sobre el límite inferior del estrato que le corresponda al ingreso del contribuyente.

I_g = Ingreso gravable del contribuyente del Capítulo I de la LISR.

L_i = Límite inferior del estrato correspondiente al ingreso gravable.

T_1 = Porcentaje de la columna (2) aplicable a (E_i)

T_2 = Porcentaje de la columna (4) aplicable a (E_i)

$P = (1 - A)$

$A = (TPE/TEE)$ = Proporción a que se refiere el párrafo quinto del artículo 80-A de LISR.

TPE = Total de pago efectuado en el ejercicio inmediato anterior que sirvieron de base para determinar el impuesto sobre la renta del Capítulo I de la propia Ley.

TEE= El total de las erogaciones efectuadas en el ejercicio señalado por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado, incluyen entre otras, a las inversiones y gastos efectuados durante el ejercicio por cualquier concepto relacionado con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionado a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas. Tratándose de inversiones, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio el monto de la deducción de dichas inversiones para efectos del Impuesto sobre la renta, y si son inversiones no deducibles los montos que se registren para efectos contables. También se considerarán como erogaciones los pagos de contribuciones que originalmente correspondan al propio empleador como son las cuotas del IMSS e INFONAVIT.

El impuesto que resulte conforme a lo dispuesto en esta regla, en ningún caso podrá ser mayor al que resultaría de aplicar las tarifas y mecánica de la determinación del impuesto establecidos en los artículos 80 y 80-A de la ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente hasta el 31 de diciembre de 1991.

DATOS:

		1	2	3	4
Ig	=	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
Li	=	316.61	315.61	2,678.69	13,214.17
Ei(Ig-Li)	=	730.67	1,684.39	321.31	6,785.83
Cuota 1	=	4.75	4.75	122.87	1,882.81
Cuota 2	=	9.44	9.44	245.78	2,886.12
T1	=	5%	5%	8.5%	23.80
T2	=	10%	10%	17%	20.40
P(1-A)	=	0.2000	0.2000	0.2000	0.2000
A	=	0.8000	0.8000	0.8000	0.8000

$$I = \text{CUOTA 1} + (\text{CUOTA 2} \times P) + (E_i \times (T_1 + (T_2 \times P)))$$

PROCEDIMIENTO 4
PROPORCIÓN DE SUBSIDIO .80

ÁREA "A"
SEGUNDO SEMESTRE DE 1998

1	2	3	4
---	---	---	---

INGRESO MENSUAL	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
-----------------	----------	----------	----------	-----------

1	Tarifa	CUOTA 1	4.75	4.75	122.87	1,882.81
---	--------	---------	------	------	--------	----------

2		CUOTA 2 X P	1.89	1.89	49.16	577.22
---	--	-------------	------	------	-------	--------

3		EI X (T1+ (T2 X P))	51.15	117.91	38.24	1,891.89
---	--	---------------------	-------	--------	-------	----------

4	(1+2+3)	ISR A RETENER PREVIO	57.79	124.55	210.26	4,351.92
---	---------	----------------------	-------	--------	--------	----------

CREDITO AL SALARIO

5	(Tabla)	CREDITO AL SALRIO	(258.88)	(258.61)	(225.32)	(113.09)
---	---------	-------------------	----------	----------	----------	----------

6	(4-5)	ISR A RETENER O C.S. EN EFECTIVO	(201.03)	(134.06)	(15.06)	4,238.83
---	-------	----------------------------------	----------	----------	---------	----------

7		ISR A RETENER O C.S. EN EFECTIVO CON PROCEDIMIENTO 1	(201.03)	(134.06)	(15.06)	4,238.83
---	--	---	----------	----------	---------	----------

8	(7-8)	BENEFICIO (PERJUICIO)	0.00	0.00	0.00	0.00
---	-------	-----------------------	------	------	------	------

4.6.5 PROCEDIMIENTO DE 1991

En este procedimiento se aplican los artículos 80 y 80-a de la LISR, pero con Tarifa, Tabla y reglas de 1991.

TARIFA DEL ISR ACTUALIZADA ARTICULO. 80(*)

(Vigente en el 2do. Semestre de 1998).

TARIFA			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
\$	\$	\$	%
0.01	368.58	0.00	3.00
368.59	3,128.08	11.10	10.00
3,128.09	5,497.26	287.01	17.00
5,497.27	6,390.38	389.79	25.00
6,390.39	7,650.99	912.79	32.00
7,651.00	24,321.37	1,315.42	34.00
24,321.38	En adelante	6,984.40	35.00

TABLA DE SUBSIDIO AL ISR ACTUALIZADA ARTICULO. 80-A

(Vigente en el 2do. semestre de 1998).

TABLA			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	SUBSIDIO FISCAL	
		PORCIENTO DE SUBSIDIO SOBRE CUOTA FIJA	PORCIONETO DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL %
\$	\$		
.01	368.58	40.00	40.00%
368.59	3,128.08	40.00	34.80%
3,128.09	5,497.26	35.00	26.40%
5,497.27	6,390.38	30.00	13.60%
6,390.39	7,650.99	26.00	3.20%
7,651.00	24,321.37	19.00	2.50%
24,321.38	En adelante	5.60	0.00

PROCEDIMIENTO 5
PROPORCION DE SUBSIDIO DE .97 EN VEZ DE .80

		AREA "A"			
		SEGUNDO SEMESTRE DE 1998			
		1	2	3	4
IMPUESTO SOBRE LA RENTA					
1	INGRESO ACUMULABLE	1,047.28	2,000.00	3,000.00	20,000.00
2	(Tarifa) LIMITE INFERIOR	368.59	368.59	368.59	7,651.00
3	(1-2) EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	678.69	1,631.41	2,631.41	12,349.00
4	(Tarifa) PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%	10%	10%	34%
5	(3*4) IMPUESTO MARGINAL	67.87	163.14	263.14	4,198.66
6	(Tarifa) CUOTA FIJA	11.10	11.10	11.10	1,315.42
7	(5+6) IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	78.97	174.24	274.24	5,514.06
SUBSIDIO ACREDITABLE					
8	(1) CUOTA FIJA DE ISR	11.10	11.10	11.10	1,315.42
9	(Tabla) % CUOTA FIJA	40.00%	40.00%	40.00%	19.00%
10	(8*9) CUOTA FIJA DE SUBSIDIO	4.44	4.44	4.44	249.93
11	(5) IMPUESTO MARGINAL	67.87	163.14	263.14	4,198.66
12	(Tabla) PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	34.80%	34.80%	34.80%	2.50%
13	(11*12) SUBSIDIO MARGINAL	28.06	56.77	91.57	104.97
14	(10+13) SUBSIDIO TOTAL (100%)	28.06	61.21	96.01	354.90
15	(1-2(1-.97)) SUBSIDIO ACREDITABLE (97%)	27.22	59.37	93.13	344.25
16	(7-15) ISR DESPUES DE SUBSIDIO	51.75	114.87	181.11	5,169.83
CREDITO AL SALARIO					
17	(Tabla) CREDITO AL SALARIO	(258.88)	(258.61)	(225.32)	(113.06)
18	(16-17) ISR A RETENER O CREDITO AL SALARIO EN EFECTIVO	(207.13)	(143.74)	(44.21)	5,058.74
19	ISR A RETENER O C.S. EN EFECTIVO PROCEDIMIENTO 1	(201.03)	(134.06)	(15.06)	4,238.83
20	(18-19) BENEFICIO (PEJUICIO)	5.83	9.68	29.16	(817.91)

4.7 CACULO ANUAL DEL ISR, SUBSIDIO Y CRÉDITO AL SALARIO.

Conforme al artículo 81 LISR:

" Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del art.80 de esta ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo, la tarifa del artículo 14 de esta ley. El impuesto a cargo el contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 141-a, así como con el crédito general anual al que se refiere el artículo 141-b de esta Ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados."

En resume quienes estén obligados a efectuar la retención mensual, calcularán el impuesto anual de sus trabajadores, lo anterior tiene cuatro excepciones que son las siguientes:

- 1) Quienes hayan dejado de prestar servicios antes del 1° de diciembre. (art.80 LISR)
- 2) A quienes le comuniquen por escrito que prestarán declaración anual. (art.80 LISR)
- 3) A quienes hayan obtenido ingresos en el ejercicio mayores a \$1,500,000.00 (art. 80 LISR)
- 4) A quienes hubieran prestado servicios por un periodo menor a 12 meses (regla 3.29.2 Resolución Miscelánea).

El impuesto anual se determinará como se ilustra en los siguientes ejemplos:

Caso "A" art.81 fracción II:

"En el caso que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme el artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

- a) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor."*

En los siguientes cuadros se ilustrará lo anterior, el primer cuadro contiene el calculo del Impuesto sobre la Renta mensual aplicando a los ingresos de la primera quincena la tarifa quincenal (con proporción de subsidio de .70) y a la segunda quincena la tarifa mensual, el segundo cuadro contiene el calculo anual del Impuesto sobre la Renta aplicando el artículo 81 fracción II inciso a) de la Ley de Impuesto sobre la renta.

PRIMER CUADRO

	SUELDO	COMISION	OTROS INGRESOS GRAVADOS	TOTAL	ISR	SUBSIDIO	CREDITO AL SALARIO	ISR A RETENER (C. EN EFVO.)	
QNA. 1	800			800	69.99	13.97	117.60	(61.58)	
QNA. 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)	
ENE	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(128.61)	
QNA. 1	800			800	69.99	13.97	117.60	(61.58)	
QNA. 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)	
FEB	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)	
QNA. 1	800			800	69.99	13.97	117.60	(61.58)	
QNA. 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)	
MAR	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(128.61)	
QNA. 1	800			800	69.99	13.97	117.60	(61.58)	
QNA. 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)	
ABR	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)	
QNA. 1	800			800	69.99	13.97	117.60	(61.58)	
QNA. 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)	
MAY	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(128.61)	
QNA. 1	800			800	69.99	13.97	117.60	(61.58)	
QNA. 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)	
JUN	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)	
QNA. 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)	
QNA. 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)	
JUL	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)	
QNA. 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)	
QNA. 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)	
AGO	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)	
QNA. 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)	
QNA. 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)	
SEP	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)	
QNA. 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)	
QNA. 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)	
OCT	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)	
QNA. 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)	
QNA. 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)	
NOV	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)	
QNA. 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)	
QNA. 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)	
DIC	1,600	0	(1)	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)
TOTAL	19,200	0	0	19,200	1,665.30	333.00	2,982.54	(1,650.24)	

(1) El aguinaldo de 800 esta totalmente exento.

CALCULO ANUAL DEL ISR.

IMPUESTO SEGUN TARIFA		
1	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	20,000.00
2 (3+4+5)	INGRESO EXENTO	(800.00)
3	AGUINALDO \$ 800.00	
4	PRIMA VACACIONAL \$ 0.00	
5	PTU \$ 0.00	

6(1-2)	INGRESO ANUAL GRAVADO	19,200.00
7 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR	3,638.71
8 (6-7)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	15,561.29
9 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%
10 (8*9)	IMPUESTO MARGINAL	1,556.13
11 (Tarifa)	CUOTA FIJA	109.20

12 (10+11)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	1,665.33
------------	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE		
13 (8)	INGRESO ANUAL GRAVADO	19,200.00
14 (Tabla)	LIMITE INFERIOR	3,638.71
15 (13-14)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	15,561.29
16 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%
17 (15*16)	IMPUESTO MARGINAL	1,556.13
18 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	50%
19 (17*18)	SUBSIDIO MARGINAL	778.06
20 (Tabla)	CUOTA FIJA	54.42

21 (19+20)	SUBSIDIO TOTAL (100%)	832.48
22 (1-2(1-.70))	FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE	0.40
23 (21*22)	SUBSIDIO ACREDITABLE	(333.00)

24 (12-23)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	1,332.33
------------	-------------------------	----------

CREDITO AL SALARIO		
25 (Tabla)	CREDITO AL SALARIO ANUAL	(2,963.38)

26 (24-25) > 0	ISR CAUSADO EN EL EJERCICIO PREVIO	0.00
27 (24-25) < 0	CREDITO EN EFECTIVO ANUAL	1,651.05

28	ENTREGAS MENSUALES DEL CREDITO EN EFECTIVO	1,650.24
29 (27-28) < 0	CREDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR EN EL PRIMER PAGO DEL MES DE MARZO.	(0.81)
30 (27-28) < 0	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	0.00
31	ISR RETENIDO EN EL EJERCICIO	0.00
32 (30-31) > 0	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DE 1998	0.00
33 (30-31) < 0	SALDO A FAVOR	0.00

Caso "B" art.81 fracción II inciso b):

Art.81 Fracción II.- *"En el caso que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme el artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:*

a)...

b) Considerará como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuando este excedente sea menor."

En los siguientes cuadros se ilustrará lo anterior, el primer cuadro contiene el calculo del Impuesto sobre la Renta mensual aplicando a los ingresos de la primera quincena la tarifa quincenal (con una proporción de subsidio de subsidio de .70), y a la segunda quincena la tarifa mensual, el segundo cuadro contiene el calculo anual del Impuesto sobre la Renta aplicando el artículo 81 fracción II inciso b) de la Ley de Impuesto sobre la renta.

	SUELDO	COMISION	OTROS INGRESOS GRAVADOS	TOTAL	ISR	SUBSIDIO	CREDITO AL SALARIO	ISR A RETENER (C. EN EFVO.)
QNA 1	800			800	69.99	13.97	117.80	(61.58)
QNA 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)
ENE	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)
QNA 1	800			800	69.99	13.97	117.80	(61.58)
QNA 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)
FEB	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)
QNA 1	800			800	69.99	13.97	117.80	(61.58)
QNA 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)
MAR	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)
QNA 1	800			800	69.99	13.97	117.80	(61.58)
QNA 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)
ABR	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)
QNA 1	800			800	69.99	13.97	117.80	(61.58)
QNA 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)
MAY	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)
QNA 1	800			800	69.99	13.97	117.80	(61.58)
QNA 2	800			800	69.65	13.95	120.73	(65.03)
JUN	1,600	0	0	1,600	139.64	27.92	238.33	(126.61)
QNA 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)
QNA 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)
JUL	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)
QNA 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)
QNA 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)
AGO	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)
QNA 1	800			800	69.08	13.85	127.65	(72.42)
QNA 2	800			800	68.83	13.73	131.11	(76.01)
SEP	1,600	0	0	1,600	137.91	27.58	258.76	(148.43)
QNA 1	2,400			2,400	310.78	62.12	55.80	192.84
QNA 2	2,400			2,400	303.04	60.63	57.29	185.12
OCT	4,800	0	0	4,800	613.80	122.75	113.09	377.96
QNA 1	2,400			2,400	310.78	62.12	55.80	192.84
QNA 2	2,400			2,400	303.04	60.63	57.29	185.12
NOV	4,800	0	0	4,800	613.80	122.75	113.09	377.96
QNA 1	2,400			2,400	310.78	62.12	55.80	192.84
QNA 2	2,400			2,400	734.03	148.85	57.29	529.89
DIC	4,800	0	(1) 1,494	6,294	1,044.79	208.97	113.09	722.73
TOTAL	28,800	0	1,494	30,294	3,523.96	704.73	2,545.53	273.70

SUMA RETENCIONES	1,478.65
SUMA CREDITO AL SALARIO	(1,204.95)

(1)El aguinaldo de 2,400.00 esta parcialmente exento por \$906.00.

CALCULO ANUAL DEL ISR.

IMPUESTO SEGUN TARIFA		
1	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	31,200.00
2 (3+4+5)	INGRESO EXENTO	(908.00)
3	AGUINALDO \$ 908.00	
4	PRIMA VACACIONAL \$ 0.00	
5	PTU \$ 0.00	

6 (1-2)	INGRESO ANUAL GRAVADO	30,294.00
7 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR	3,638.71
8 (6-7)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	26,655.29
9 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%
10 (8*9)	IMPUESTO MARGINAL	2,665.53
11 (Tarifa)	CUOTA FIJA	109.20

12 (10+11)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	2,774.73
------------	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE		
13 (8)	INGRESO ANUAL GRAVADO	30,294.00
14 (Tabla)	LIMITE INFERIOR	3,638.71
15 (13-14)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	26,655.29
16 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%
17 (15*16)	IMPUESTO MARGINAL	2,665.53
18 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	50%
19 (17*18)	SUBSIDIO MARGINAL	1,332.77
20 (Tabla)	CUOTA FIJA	54.42

21 (19+20)	SUBSIDIO TOTAL (100%)	1,387.19
22 (1-2(1-.70))	FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE	0.40
23 (21*22)	SUBSIDIO ACREDITABLE	(554.88)

24 (12-23)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	2,219.85
------------	-------------------------	----------

CREDITO AL SALARIO		
25 (Tabla)	CREDITO AL SALARIO ANUAL	(2,804.64)

26 (24-25) > 0	ISR CAUSADO EN EL EJERCICIO PREVIO	0.00
27 (24-25) < 0	CREDITO EN EFECTIVO ANUAL	(584.79)

28	ENTREGAS MENSUALES DEL CRÉDITO EN EFECTIVO	1,204.95
29 (27-28) < 0	CRÉDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR EN EL PRIMER PAGO DEL MES DE MARZO.	0.00
30 (27-28) < 0	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	620.16
31	ISR RETENIDO EN EL EJERCICIO	(1,478.65)
32 (30-31) > 0	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DE 1998	0.00
33 (30-31) < 0	SALDO A FAVOR	(658.49)

Caso "C" art.81 fracción III :

" En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que, en su caso haya recibido este último por concepto de crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto."

En los siguientes cuadros se ilustrará lo anterior, el primer cuadro contiene el calculo del Impuesto sobre la Renta mensual aplicando a los ingresos de la primera quincena la tarifa quincenal (con una proporción de subsidio de .70) y a la segunda quincena la tarifa mensual, el segundo cuadro contiene el calculo anual del Impuesto sobre la Renta aplicando el artículo 81 fracción III de la Ley de Impuesto sobre la renta.

	SUELDO	COMISION	OTROS INGRESOS GRAVADOS	TOTAL	ISR	SUBSIDIO	CREDITO AL SALARIO	ISR A RETENER (C. EN EFVO.)
QNA 1	1,000	500		1,500	159.69	31.97	93.90	33.82
QNA 2	1,000	800		1,800	208.14	41.60	78.78	87.78
ENE	2,000	1,300	0	3,300	367.83	73.57	172.68	121.58
QNA 1	1,000	900		1,900	227.69	45.57	73.35	108.77
QNA 2	1,000	400		1,400	140.14	28.00	99.33	12.81
FEB	2,000	1,300	0	3,300	367.83	73.57	172.68	121.58
QNA 1	1,000	1,200		2,200	283.49	56.67	51.45	175.37
QNA 2	1,000	600		1,600	169.34	33.90	97.14	38.30
MAR	2,000	1,800	0	3,800	452.83	90.57	148.59	213.67
QNA 1	1,000	1,300		2,300	308.49	61.67	51.45	195.37
QNA 2	1,000	400		1,400	127.34	25.50	97.14	4.70
ABR	2,000	1,700	0	3,700	435.83	87.17	148.59	200.07
QNA 1	1,000	500		1,500	159.69	31.97	93.90	33.82
QNA 2	1,000	300	(1) 5,000	6,300	1,460.87	268.84	10.32	1,181.51
MAY	2,000	800	5,000	7,800	1,620.36	300.81	104.22	1,215.33
QNA 1	1,000	1,000		2,000	244.69	48.97	73.35	122.37
QNA 2	1,000	1,200		2,200	278.14	55.20	54.20	166.74
JUN	2,000	2,200	0	4,200	520.83	104.17	127.55	289.11
QNA 1	1,000	700		1,700	185.52	37.10	92.40	56.02
QNA 2	1,000	500		1,500	148.86	29.78	114.24	4.84
JUL	2,000	1,200	0	3,200	334.38	66.88	206.64	60.66
QNA 1	500	0		500	39.06	7.85	127.80	(96.57)
QNA 2	500	0		500	38.83	7.73	131.08	(99.98)
AGO	1,000	0	0	1,000	77.91	15.58	258.88	(196.55)
QNA 1	1,000	400		1,400	134.52	26.90	111.15	(3.53)
QNA 2	1,000	300		1,300	114.86	22.98	132.11	(40.23)
SEP	2,000	700	0	2,700	249.38	49.88	243.26	(43.78)
QNA 1	1,000	600		1,600	168.52	33.70	102.00	32.82
QNA 2	1,000	800		1,800	199.86	39.98	85.38	74.50
OCT	2,000	1,400	0	3,400	368.38	73.68	187.38	107.32
QNA 1	1,000	1,100		2,100	253.52	50.70	79.50	123.32
QNA 2	1,000	800		1,800	199.86	39.98	107.88	52.00
NOV	2,000	1,600	0	3,600	453.38	90.68	187.38	175.32
QNA 1	1,000	1,500		2,500	335.76	67.12	55.80	212.84
QNA 2	1,000	2,300	(2) 1,050	4,350	889.94	174.08	57.29	658.57
DEC	2,000	3,800	1,050	6,850	1,225.70	241.20	113.09	871.41
TOTAL	23,000	18,100	6,050	47,150	6,474.84	1,267.76	2,070.94	3,135.94

SUMA RETENCIONES	3,376.25
SUMA CREDITO AL SALARIO	(240.31)

(1) Participación de utilidades gravada

(2) Aguinaldo gravado \$1,000.00 y prima vacacional gravada \$50.00.

CALCULO ANUAL DEL ISR

IMPUESTO SEGUN TARIFA		
1	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	48,962.00
2 (3+4+5)	INGRESO EXENTO	(1,812.00)
3	AGUINALDO \$ 906.00	
4	PRIMA VACACIONAL \$ 453.00	
5	PTU \$ 453.00	

6 (1-2)	INGRESO ANUAL GRAVADO	47,150.00
7 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR	30,883.69
8 (6-7)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	16,266.31
9 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17%
10 (8*9)	IMPUESTO MARGINAL	2,785.27
11 (Tarifa)	CUOTA FIJA	2,833.50

12 (10+11)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	5,598.77
------------	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE		
13 (6)	INGRESO ANUAL GRAVADO	47,150.00
14 (Tabla)	LIMITE INFERIOR	30,883.69
15 (13-14)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	16,266.31
16 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17%
17 (15*16)	IMPUESTO MARGINAL	2,785.53
18 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	50%
19 (17*18)	SUBSIDIO MARGINAL	1,392.64
20 (Tabla)	CUOTA FIJA	1,416.84

21 (19+20)	SUBSIDIO TOTAL (100%)	2,799.48
22 (1-2(1-.70))	FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE	0.40
23 (21*22)	SUBSIDIO ACREDITABLE	(1,119.79)

24 (12-23)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	4,478.98
------------	-------------------------	----------

CRÉDITO AL SALARIO		
25 (Tabla)	CRÉDITO AL SALARIO ANUAL	(1,858.98)

26 (24-25) > 0	ISR CAUSADO EN EL EJERCICIO PREVIO	2,620.00
27 (24-25) < 0	CRÉDITO EN EFECTIVO ANUAL	0.00

28	ENTREGAS MENSUALES DEL CRÉDITO EN EFECTIVO	240.31
29 (27-28) < 0	CRÉDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR EN EL PRIMER PAGO DEL MES DE MARZO. (1)	0.00
30 (27-28) < 0	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	2,860.31
31	ISR RETENIDO EN EL EJERCICIO	(3,376.25)
32 (30-31) > 0	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DE 1998	0.00
33 (30-31) < 0	SALDO A FAVOR	(515.94)

(1) Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual, y las cantidades entregadas por "crédito en efectivo" mensualmente se considerarán definitivas

Caso "D" art.81 fracción I:

"El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, disminuidos con las cantidades que los trabajadores aporten voluntariamente en dicho año por conducto de su patrón, a la subcuenta individual de aportaciones voluntarias de la cuenta individual en los términos de lo señalado en la Ley del Seguro Social o la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mismas que no excederán del 2% de su salario base cotización, sin que este último pueda ser superior a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-a, así como con el crédito al salario anual"

En los siguientes cuadros se ilustrará lo anterior, el primer cuadro contiene el calculo del Impuesto sobre la Renta mensual aplicando a los ingresos de la primera quincena la tarifa quincenal (con una proporción de subsidio de .70) y a la segunda quincena la tarifa mensual, el segundo cuadro contiene el calculo anual del Impuesto sobre la Renta aplicando el artículo 81 fracción I de la Ley de Impuesto sobre la renta.

	SUELDO	COMISION	OTROS INGRESOS GRAVADOS	TOTAL	ISR	SUBSIDIO	CREDITO AL SALARIO	ISR A RETENER (C. EN EFVO.)
QNA 1	1,000	500		1,500	159.69	31.97	93.90	33.82
QNA 2	1,000	800		1,800	208.14	41.60	78.78	87.76
ENE	2,000	1,300	0	3,300	367.83	73.57	172.68	121.58
QNA 1	1,000	900		1,900	227.69	45.57	73.35	108.77
QNA 2	1,000	400		1,400	140.14	28.00	99.33	12.81
FEB	2,000	1,300	0	3,300	367.83	73.57	172.68	121.58
QNA 1	1,000	1,200		2,200	283.49	56.67	51.45	175.37
QNA 2	1,000	600		1,600	169.34	33.90	97.14	38.30
MAR	2,000	1,800	0	3,800	452.83	90.57	148.59	213.67
QNA 1	1,000	1,300		2,300	308.49	61.67	51.45	195.37
QNA 2	1,000	400		1,400	127.34	25.50	97.14	4.70
ABR	2,000	1,700	0	3,700	435.83	87.17	148.59	200.07
QNA 1	1,000	500		1,500	159.69	31.97	93.90	33.82
QNA 2	1,000	300	(2) 5,000	6,300	1,460.67	288.64	10.32	1,181.51
MAY	2,000	800	5,000	7,800	1,620.36	300.81	104.22	1,215.33
QNA 1	1,000	1,000		2,000	244.69	48.97	73.35	122.37
QNA 2	1,000	1,200		2,200	278.14	55.20	54.20	166.74
JUN	2,000	2,200	0	4,200	520.83	104.17	127.55	289.11
QNA 1	1,000	700		1,700	185.52	37.10	92.40	56.02
QNA 2	1,000	500		1,500	148.86	29.78	114.24	4.84
JUL	2,000	1,200	0	3,200	334.36	66.88	206.64	60.66
QNA 1	1,000	800		1,800	202.52	40.50	92.40	69.62
QNA 2	1,000	1,200		2,200	267.86	53.58	68.64	145.44
AGO	2,000	2,000	0	4,000	470.36	94.08	161.24	215.06
QNA 1	1,000	800		1,800	202.52	40.50	92.40	69.62
QNA 2	1,000	600		1,600	165.86	33.18	94.98	37.70
SEP	2,000	1,400	0	3,400	368.36	73.68	187.38	107.32
QNA 1	1,000	800		1,800	188.52	33.70	102.00	32.82
QNA 2	1,000	800		1,800	199.86	39.98	85.36	74.50
OCT	2,000	1,400	0	3,400	368.36	73.68	187.38	107.32
QNA 1	1,000	1,100		2,100	253.52	50.70	79.50	123.32
QNA 2	1,000	800		1,800	199.86	39.98	107.88	52.00
NOV	2,000	1,900	0	3,900	453.36	90.66	187.38	175.32
QNA 1	1,000	1,500		2,500	335.76	67.12	55.60	212.84
QNA 2	1,000	2,300	(1) 1,050	4,350	866.94	174.08	57.29	658.57
DIC	2,000	3,800		5,800	1,225.70	241.20	113.09	871.41
TOTAL	24,000	20,800	6,050	50,850	6,986.11	1,370.06	1,917.42	3,698.63

(1) Participación de utilidades gravada

(2) Aguinaldo gravado \$1,000.00 y prima vacacional gravada \$50.00.

CALCULO ANUAL DEL ISR

IMPUESTO SEGUN TARIFA		
1	INGRESO ANUAL DEL TRABAJADOR	52,662.00
2 (3+4+5)	INGRESO EXENTO	(1,812.00)
3	AGUINALDO \$ 906.00	
4	PRIMA VACACIONAL \$ 453.00	
5	PTU \$ 453.00	

6 (1-2)	INGRESO ANUAL GRAVADO	50,850.00
7 (Tarifa)	LIMITE INFERIOR	30,883.69
8 (6-7)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	19,966.31
9 (Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17%
10 (8*9)	IMPUESTO MARGINAL	3,394.27
11 (Tarifa)	CUOTA FIJA	2,833.50

12 (10+11)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	6,227.77
------------	----------------------------	----------

SUBSIDIO ACREDITABLE		
13 (6)	INGRESO ANUAL GRAVADO	50,850.00
14 (Tabla)	LIMITE INFERIOR	30,883.69
15 (13-14)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	19,966.31
16 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	17%
17 (15*16)	IMPUESTO MARGINAL	3,394.27
18 (Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	50%
19 (17*18)	SUBSIDIO MARGINAL	1,697.14
20 (Tabla)	CUOTA FIJA	1,416.84

21 (19+20)	SUBSIDIO TOTAL (100%)	3,113.98
22 (1-2(1-.70))	FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE	0.40
23 (21*22)	SUBSIDIO ACREDITABLE	(1,245.59)

24 (12-23)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	4,982.18
------------	-------------------------	----------

CREDITO AL SALARIO		
25 (Tabla)	CREDITO AL SALARIO ANUAL	(1,858.98)

26 (24-25) > 0	ISR CAUSADO EN EL EJERCICIO PREVIO	3,123.20
27 (24-25) < 0	CREDITO EN EFECTIVO ANUAL	0.00

28	ENTREGAS MENSUALES DEL CREDITO EN EFECTIVO	0.00
29 (27-28) < 0	CREDITO EN EFECTIVO POR ENTREGAR EN EL PRIMER PAGO DEL MES DE MARZO. (1)	0.00
30 (27-28) < 0	ISR CAUSADO DEL EJERCICIO DEFINITIVO	3,123.20
31	ISR RETENIDO EN EL EJERCICIO	3,698.63
32 (30-31) > 0	DIFERENCIA A CARGO A PAGAR EN FEBRERO DE 1998	0.00
33 (30-31) < 0	SALDO A FAVOR	(575.43)

(1) Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual, y las cantidades entregadas por "crédito en efectivo" mensualmente se considerarán definitivas

Caso "E" es un trabajador que laboró inicialmente con un patrón de enero a agosto y entra a trabajar a nuestra empresa en septiembre (regla miscelánea 3.29.1)

**1) INGRESOS POR SALARIOS DE ENERO A AGOSTO DE 1998
(PROPORCION DE SUBSIDIO .65)**

MES	A INGRESOS POR SALARIOS	B INGRESO EXENTO	C TOTAL BASE GRAVABLE DEL MES	D ISR RETENIDO	E SUBSIDIO ACREDI- TABLE	F SUBSIDIO NO ACREDI- TABLE	G SUBSIDIO TOTAL
					30%	70%	100%
ENERO	6,000.00		6,000.00	574.57	154.01	359.37	513.38
FEBRERO	6,000.00		6,000.00	574.57	154.01	359.37	513.38
MARZO	6,000.00		6,000.00	574.57	154.01	359.37	513.38
ABRIL	6,500.00		6,500.00	792.98	174.23	406.29	580.52
MAYO	6,500.00		6,500.00				
PTU	3,000.00	(d) 516.75	2,483.25				
SUMA MAYO	9,500.00	516.75	8,982.25	1,564.13	274.99	641.64	916.63
JUNIO	6,500.00		6,500.00	792.98	174.13	406.29	580.42
JULIO	6,500.00		6,500.00	831.01	166.81	388.77	555.36
AGOSTO	(e) 6,500.00		6,500.00				
AGUINALDO (1)	2,163.70	(b) 1,033.50	1,130.20				
VACACIONES (2)	2,166.67		2,166.67				
PRIMA VACACIONAL (3)	541.67	(c) 516.75	24.92				
SUMA AGOSTO	11,372.07	1,150.25	9,821.82	1,850.26	306.15	715.36	1,021.51
TOTAL	58,372.04 (a)	2,067.00 (f)	56,305.04	7,555.03 (g)	1,558.14 (h)	3,836.46 (i)	5,194.60

(1) Aguinaldo proporcional a 243 días (3,250/365 días x 243 días)

(2) Vacaciones no disfrutadas (6,500/30 días x 10 días)

(3) Prime vacacional (2,166.67 x 25%).

2) INGRESOS POR PRESTACIONES DERIVADAS DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL (LIQUIDACION).

ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR 3 AÑOS 2 MESES
--

COMPENSACIÓN POR RETIRO	20,000.00 (j)
EXENCIÓN 90 DIAS X 3 AÑOS X 34.45	9,295.67 (k)
PARTE GRAVADA	10,704.33 (l)

ISR CORRESPONDIENTE AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO (831 016,500)	12.78%
--	--------

ISR A RETENER POR LIQUIDACION	m) 1,368.01
-------------------------------	-------------

3) INGRESOS OBTENIDOS EN NUESTRA EMPRESA (PROPORCION DE SUBSIDIO .75).

MES	INGRESOS POR SALARIOS	INGRESO EXENTO	TOTAL BASE GRAVABLE DEL MES	ISR RETENIDO	SUBSIDIO ACREDI- TABLE	SUBSIDIO NO ACREDI- TABLE	SUBSIDIO TOTAL
SEPTIEMBRE	7,000.00	0.00	7,000.00	850.72	311.40	311.40	622.80
OCTUBRE	7,000.00	0.00	7,000.00	850.72	311.40	311.40	622.80
NOVIEMBRE	7,000.00	0.00	7,000.00	850.72	311.40	311.40	622.80
DICIEMBRE	7,000.00		7,000.00				
AGUINALDO	1,170.00	0.00	1,170.00				
SUMA DIC	8,170.00	0.00	8,170.00	1,159.60	388.62	388.62	777.24
TOTAL	29,170.00	0.00	29,170.00	3,711.76	1,322.82	1,322.82	2,645.64

CONSTANCIA DE RETENCIONES POR SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS

PERIODO QUE AMPARA LA CONSTANCIA

MES	AÑO	MES	AÑO
01	1998	12	1998

1 DATOS DEL CONTRIBUYENTE A QUIEN SE LE EXPIDE LA CONSTANCIA

APPELLIDO PATERNO (APELLIDO Y NOMBRES)	CALDERON MORALES GERARDO
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	CAMG-670218-R32
CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	

2 INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

A. INGRESOS PAGADOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS (INCLUYENDO INGRESOS EXENTOS) - EXCEPTO INGRESOS DEL PUNTO B.	a)	58,372
B. MONTO DE INGRESOS EN SERVICIOS (ART. 78-A LISR)		0
C. TOTAL DE INGRESOS (A + B)		58,372
D. TOTAL DE INGRESOS EXENTOS <small>(SUBSECCIONES DEPARTAMENTALES, ÚNICO DEL ÁREA GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR POR 201) PARA VINCULADOS, (S. N. E. ÚNICO DEL ÁREA GEOGRÁFICA DEL TRABAJADOR POR 15) PARA PERSONAS QUE VINCULADOS DE LA SECCIÓN 1.1.1)</small>	f)	2,067
E. PROPORCIÓN CORRESPONDIENTE = 0.65 1 - PROPORCIÓN = 0.35 x 2 = 0.70	- 1 = PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE:	0.30
F. EN CASO DE HABER EJERCIDO LA OPCIÓN DE APLICAR LA TASA CORRESPONDIENTE A 1991, ACTUALIZADA, ANOTE LA PROPORCIÓN CORRESPONDIENTE <small>(Debe ser equivalente al renglón E como si no hubiera operado esta opción) (Si no aplica, la opción no deberá hacer anotación alguna en esta sección)</small>		0.
G. MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE	h)	1,558
H. MONTO DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE	i)	3,636
I. IMPUESTO ACREDITABLE RETENIDO	q)	7,555
J. MONTO DEL IMPUESTO QUE SE EXENTA POR INGRESOS EN SERVICIOS (CORRESPONDIENTES AL PUNTO B)		0
K. CANTIDAD QUE EL EMPLEADOR PAGO POR CUENTA DEL CONTRIBUYENTE, POR INGRESOS EN SERVICIOS (CORRESPONDIENTES AL PUNTO B)		0
L. CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO		0

3 INGRESOS POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO RECIBIDOS EN PARCIALIDADES

M. MONTO DIARIO PERCIBIDO	
N. MONTO DIARIO EXENTO	
O. INGRESO DIARIO GRUADO (M - N) (si M es menor que N, los valores por este concepto serán cero)	
P. INGRESO ACUMULABLE (O x número de años de vida)	
Q. IMPUESTO RETENIDO POR JUBILACIONES	

4 INGRESOS POR PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, RETIROS, INDEMNIZACIONES U OTROS PAGOS POR SEPARACIÓN

R. MONTO TOTAL PAGADO	j)	20,000
S. INGRESO EXENTO (S. N. E. ÚNICO DEL ÁREA GEOGRÁFICA DEL CONTRIBUYENTE + 90 x NO. DE AÑOS DE SERVICIO)	k)	9,296
T. INGRESO GRUADO	l)	10,704
U. ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	e)	6,500
V. INGRESO ACUMULABLE		6,500
W. IMPUESTO RETENIDO Y ENTERADO	m)	1,368

5 DATOS DEL RETENEDOR

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	CDS-87114-CD1
NOMBRE, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	COMUNICACIONES DIGITALES SATELITALES, S.A. DE C.V.
DOMICILIO FISCAL	RIO TIGRIS 96 COL. CUAUTEMOC
APPELLIDO PATERNO (APELLIDO Y NOMBRES) LEGAL	AVIÑA GARCIA ROBERTO
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	AIGR-561003-OPQ
CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	

FIRMA DEL RETENEDOR O REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DEL RETENEDOR

FIRMA DE RECIBIDO POR EL CONTRIBUYENTE

CALCULO ANUAL DEL ISR DE UN TRABAJADOR INDEMINIZADO EN SU ANTERIOR EMPLEO Y QUE EN DICIEMBRE DE 1998 LABORA EN NUESTRA EMPRESA			
1		INGRESOS GRAVADOS CON NUESTRA EMPRESA	29,170.00
2	ART.79-I	INGRESOS GRAVADOS CON OTRAS EMPRESAS:	
		POR REMUNERACIONES	56,305.04
		POR LIQUIDACION (SOLO LOS ACUMULABLES)	6,500.00 62,805.04
3	(1+2)	TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	91,975.04
IMPUESTO SEGUN TARIFA			
4	(3)	INGRESO ANUAL GRAVADO	91,975.04
5	(Tarifa)	LIMITE INFERIOR	75,530.29
6	(4-5)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE	16,444.75
7	(Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	33.00%
8	(6*7)	IMPUESTO MARGINA	5,426.77
9	(Tarifa)	CUOTA FIJA	12,997.38
10	(8+9)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	18,424.15
SUBSIDIO ACREDITABLE			
11	(3)	INGRESO ANUAL GRAVADO	91,975.04
12	(Tarifa)	LIMITE INFERIOR	75,539.29
13	(11+12)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	16,444.75
14	(Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	33.00%
15	(13*14)	IMPUESTO MARGINAL	5,426.77
16	(Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPTO MARGINAL	40.00%
17	(15*16)	SUBSIDIO MARGINAL	2,170.71
18	(Tabla)	CUOTA FIJA	6,498.48
19	(17+18)	SUBSIDIO TOTAL	8,669.19
20		FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE (1)	0.3675
21	(19*20)	SUBSIDIO ACREDITABLE	(3,185.93)
22	(10-21)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	15,238.22
CREDITO AL SALARIO			
23	(Tabla)	CREDITO AL SALARIO ANUAL	(1,303.86)
24	(22-23)	ISR DE LOS INGRESOS ACUMULABLES	13,934.36
25	(24/3)	PROPORCION DE INGRESOS ACUMULABLES	15.18%
26		ISR ingresos por liquidación no acumulables (10,704 - 6,500 = 4,204 * 15.18%)	638.17
27	(24+26)	TOTAL DEL ISR DEL EJERCICIO	14,572.53
28		ISR RETENIDO EN NUESTRA EMPRESA	(3,711.76)
29		ISR RETENIDO EN OTRAS EMPRESAS	(9,068.95)
		POR SALARIOS	7,555.03
		POR LIQUIDACION	1,513.92
30	(28+29)	ISR RETENIDO	(12,780.71)
31	(27+30)	ISR A CARGO (A FAVOR)	1,791.82

(1) FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE.

PROPORCION CON REGLA 3.29.1 DE LA MISCELANEA	(1) NUESTRA EMPRESA	OTRA EMPRESA	TOTAL
---	---------------------------	-----------------	-------

A	SUBSIDIO ACREDITABLE	1,322.82	1,558.14	2,880.96
B	SUBSIDIO TOTAL	2,645.64	5,194.60	7,840.24
(A3/B3)	FACTOR	0.5000	0.3000	0.3675

**OPCION PARA EFECTUAR EL CALCULO ANUAL DEL ISR EN 1998,
APLICANDO REGLAS VIGENTES EN 1991.**

(Según reglas 3.28.1 y 3.28.2 de la Miscelánea)

- 1) Los ingresos gravados que se consideraran serán los del ejercicio de 1997.
- 2) Las erogaciones efectuadas incluyendo IMSS e INFONAVIT (reglas de 1998) y sin incluir IMSS e INFONAVIT (reglas de 1991).
- 3) Proporción de subsidio con reglas de 1998 y 1991.
- 4) Tarifa de ISR de 1998 y de 1991 (actualizada).
- 5) Tabla de subsidio de 1998 y de 1991 (actualizada).
- 6) Tabla de crédito al salario de 1998.

		A	B	C	
IMPUESTO SOBRE LA RENTA					
1		INGRESO ACUMULABLE	19,200.00	47,150.00	249,207.00
2	(Tarifa)	LIMITE INFERIOR	4,249.51	36,065.05	88,211.65
3	(1-2)	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR	14,950.49	11,084.85	160,995.35
4	(Tarifa)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE	10%	17%	34%
5	(3*4)	IMPUESTO MARGINAL	1,495.05	1,884.44	54,738.42
6	(Tarifa)	CUOTA FIJA	127.96	3,309.06	15,166.08

7	(5+6)	IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO	1,623.03	5,193.50	69,904.50
---	-------	----------------------------	----------	----------	-----------

SUBSIDIO ACREDITABLE					
8	(6)	CUOTA FIJA DE ISR	127.96	3,309.06	15,166.08
9	(Tabla)	% CUOTA FIJA	40.00%	35.00%	19.00%
10	(8*9)	CUOTA FIJA DE SUBSIDIO	51.19	1,158.17	2,881.56

11	(5)	IMPUESTO MARGINAL	1,495.05	1,884.44	54,738.42
12	(Tabla)	PORCIENTO APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL	34.80%	26.40%	2.50%
13	(11*12)	SUBSIDIO MARGINAL	520.28	497.49	1,368.46

14	(10+13)	SUBSIDIO TOTAL (100%)	571.47	1,855.65	4,250.02
15	(1-2(1-.97))	SUBSIDIO ACREDITABLE (97%)	485.75	1,407.31	3,612.52

16	(7-15)	ISR DESPUES DE SUBSIDIO	1,137.28	3,786.19	66,291.98
----	--------	-------------------------	----------	----------	-----------

CREDITO AL SALARIO					
17	(Tabla)	CREDITO AL SALRIO ANUAL	(2,983.38)	(1,858.98)	(1,303.86)

18	(16-17)>0		0.00	1,927.21	64,988.12
19	(16-17)<0		(1,846.10)	0.00	0.00
20			1,650.24	240.31	0.00
21	(19-20)<0		(195.86)	0.00	0.00
22	(19-20)>0		0.00	2,167.52	64,988.12
23			0.00	3,376.25	59,675.57
24	(22-23)>0		0.00	0.00	5,312.55
25	(22-23)<0		0.00	(1,206.73)	0.00

PROCEDIMIENTO DE 1998					
26		CREDITO EN EFECTIVO X ENTREGAR MAR-98	(0.81)	0.00	0.00
27		SALDO A FAVOR	0.00	(515.94)	(103.16)
28		SALDO A CARGO			0.00
29		BENEFICIO POR APLICAR REGLAS DE 1991	(195.05)	(692.79)	0.00
30		PERJUICIO POR APLICAR REGLAS DE 1991	0.00	0.00	5,415.71

Las diferencias que resulten a cargo, se enterarán a mas tardar el mes de febrero siguiente al año calendario de que se trate, ante las oficinas autorizadas, presentando la declaración número 1, 1B o s según corresponda al patrón (Anotando en el espacio para el período 01/98, 12/98).

Las diferencias que resulten a favor:

- a) Deberán ser compensadas contra la retención del mes de diciembre del mismo ejercicio.
- b) El patrón deberá compensarlos contra cantidades que deba retener durante el ejercicio siguiente al que obtuvo el saldo a favor.
- c) El patrón deberá compensar saldos a favor de trabajadores contra saldos a cargo, de otros trabajadores cuando:

- 1- Sean trabajadores de él mismo que no vayan a presentar su declaración.
- 2- Recabe la documentación comprobatoria de que entregó la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor.

Si la compensación de saldos a favor se efectúa parcialmente, el retenedor deberá en la constancia de remuneraciones y retenciones, (forma 37) dicha compensación, para que el trabajador pueda solicitar su devolución.

TRABAJADOR	A	B	C
GC	(60)	(60)	(60)
EV	(40)	(40)	(40)
MP	100	150	80
NETO	0	50	(20)

- d) Solicitud de devolución cuando no es posible compensar los saldos a favor de un trabajador o sólo se pueda parcialmente, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que en la forma 37 se haga constar el monto compensado.

4.8 REQUISITOS PARA DEDUCIR SALARIOS Y PODER ENTREGAR EL CRÉDITO EN EFECTIVO.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 34 fracción V:

" Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

VI. Que se cumplan las obligaciones establecidas en esta ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 58 de esta ley.

Los pagos que a su vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV se podrán deducir siempre que se cumpla con las obligaciones a que se refieren los artículos 83, fracción I y 83-A de esta Ley."

En cuanto al artículo 83-A establece que:

" Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los artículos 80-B y 81 de esta Ley sólo podrán entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor con motivo de crédito al salario siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este capítulo, en los que se identifique en forma individualizada a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.*
- II. Que se conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este Capítulo, el impuesto que, en*

su caso haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo de crédito al salario.

- III. *Que cumpla con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 83 de esta Ley.*
- IV. *Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 77-A de esta ley que correspondan por los ingresos de que se trate."*

En resumen de los artículos anteriores podemos concluir que los requisitos para deducir salarios y poder entregar el crédito en efectivo son los siguientes:

- a) Llevar registros de los ingresos (nominas).
- b) Conservar comprobantes (recibos de nomina) que muestren:
 - El monto de los ingresos.
 - El impuesto retenido.
 - El "crédito en efectivo" entregado al trabajador.
- c) Efectúen las retenciones del ISR (art. 83-I)
- d) Efectúen el cálculo anual del ISR (art.83-II)
- e) Presenten en febrero la forma 26 del pago de "Crédito en efectivo". (anexo 1).
- f) Inscriban en el RFC a sus trabajadores.
- g) Que paguen las cuotas al IMSS incluyendo el Seguro de Retiro y las aportaciones al INFONAVIT.

En caso de que no se entregue el "crédito en efectivo" o no se cumpla alguno de los requisitos mencionados no serán deducibles los salarios relativos.

APELLIDO NOMBRE MUJER Y HOMBRER REGISTRO I.M.S.S. INGRESO ANUAL		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO
APELLIDO NOMBRE MUJER Y HOMBRER REGISTRO I.M.S.S. INGRESO ANUAL		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO
APELLIDO NOMBRE MUJER Y HOMBRER REGISTRO I.M.S.S. INGRESO ANUAL		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO
SUMA TOTAL DE INGRESO ANUAL		SUMA TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

A. MONTO DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO QUE SE DEDUJO DE IMPUESTOS EN EL EJERCICIO	E. MONTO DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EFECTIVO EN EL EJERCICIO, FUENTE DE DEDUCCION EN EJERCICIOS ANTERIORES
B. MONTO DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO POR EL QUE SE SOLICITA DEDUCCION	F. MONTO POR DE CREDITOS AL SALARIO PAGADOS EN EXCESO A DONDE UNO DE LOS TRABAJADORES SUJETO EN EL EJERCICIO
E. TOTAL (A+B+C+D)	

K. MONTO TOTAL DE LOS PAGOS EFECTUADOS EN EL EJERCICIO ANTERIOR QUE SIRVO DE BASE PARA DETERMINAR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE SUJETOS Y SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS.

TOTAL DE LAS EXONERACIONES EFECTUADAS EN EL EJERCICIO ANTERIOR POR CUALQUIER CONCEPTO RELACIONADO CON LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS, INCLUYENDO, ENTRE OTROS, LAS EXONERACIONES Y QUOTAS IMPUESTADAS EN RELACION CON PREVISION SOCIAL, SERVICIOS DE COMIDA, COMIDA Y TRANSPORTE PROPORCIONADOS A LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO LOS SEÑALADOS PARA EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR ESTE SUJETO AL PAGO DEL IMPUESTO POR EL IMPUESTO ORDINARIO DE LAS EMPRESAS.

NUMERO DE TRABAJADOR, "O" LOS "O" SE PRESENTA ESTA DECLARACION

INSTRUCCIONES

1.- Este declaración será llenada a máquina o a mano con letra de molde, utilizando bolígrafo sólo con tinta negra. Si se llena a mano las cifras no deberán llevar las lneas de los decimales, utilizando números y letras mayúsculas como las siguientes:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
U	V	W	X	Y	Z				

- 2.- **NOVA DE NOVAS.** - Se refiere a la retención progresiva y al número total de hojas que se incluyen en la declaración.
- 3.- **REDONDEO.** - El monto se redondea para que las cantidades de 1 a 50 centavos se ajusten a la unidad del peso inmediato anterior y, las cantidades de 51 a 99 centavos se ajustan a la unidad del peso inmediato superior.
- 4.- **TIPO DE DECLARACION.** - Se anotará con una "X" el recibo correspondiente a declaración normal, cuando esta sea la primera que se presenta por el ejercicio fiscal. Si se corrigen datos o se modifican contenidos a la declaración anual, se marcará con una "X" el recibo sustituido como complementario.
- 5.- **REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES DEL RETENEDOR.** - Deberá anotarse el R.F.C. proporcionado por la autoridad fiscalizadora, la cual será a 12 o 13 posiciones, indicando de persona moral o persona física, respectivamente.
- 6.- Se indican únicamente trabajadores a los que se les efectuaron pagos en efectivo por concepto del crédito al salario.
- 7.- **DATOS DEL TRABAJADOR.**
 Nombre del trabajador. - Se anotará el nombre completo sin abreviar.
 R.F.C. - Se anotará el Registro Federal de Contribuyentes y fuente pagadora.
 Régimen IMSS. - Se anotará el último registro de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social.

8.- **INGRESO ANUAL.** - Se anotará el monto del ingreso anual que sirvió de base para calcular el I.S.R.

9.- **TOTAL DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO.** - Se anotará el total de los créditos al salario pagados en efectivo a los trabajadores durante cada uno de los meses del ejercicio fiscal de que se trata.

10.- La suma total de todos los renglones deberá coincidir con el impuesto a pagar que se anota en el renglón E.

- 11.- **A, B, C, D, y E.**
- A.- Se anotará el total del crédito al salario efectivamente pagado a los trabajadores que el retenedor haya disminuido de otros impuestos.
 - B.- Se anotará el total del crédito al salario efectivamente pagado al trabajador por el que se haya solicitado devolución.
 - C.- Se anotará el total del crédito al salario efectivamente pagado al trabajador que no se haya distribuido de otros impuestos o solicitado su devolución, o que resulte del ajuste anual por crédito al salario.
 - D.- Se anotará el impuesto a cargo que resulte en el crédito anual de los trabajadores a los que se les efectuó pagos en efectivo entregados en exceso por concepto de crédito al salario durante el ejercicio.
 - E.- Se anotarán los datos que sirvan de base para determinar la proporción del subsidio acreditable, utilizado en el ejercicio al que corresponde esta declaración.

12.- **DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL.** - Se anotará el nombre completo sin abreviar, del representante, así como su R.F.C. y firma, en su caso.

CAPITULO 5. APORTACIONES AL IMSS E INFONAVIT.

En el capítulo anterior mencionamos los requisitos para la deducción de los salarios y uno de ellos era el que se menciona en el art.83 -A fracción IV el cual menciona: *"Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el art.77 -A de esta ley que correspondan por los ingresos de que se trate."*

Por lo anterior y por su naturaleza (aplicación estricta) es sumamente importante el planteamiento de este capítulo.

En cuanto a las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social el art.9 de la Ley del Seguro Social vigente desde el 1º de julio de 1997 establece:

"Las disposiciones fiscales de esta ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas a que se refieran a sujeto, objeto base de cotización y tasa".

El Ley del INFONAVIT por su parte menciona en su art.29 las obligaciones a cargo de los patrones que se pueden resumir en las siguientes.

- Inscribirse e inscribir a los trabajadores
- Efectuar aportaciones al INFONAVIT.
- Hacer descuentos a los trabajadores de los préstamos otorgados por el INFONAVIT y entregarlos.

5.1 LOS SUJETOS DE ASEGURAMIENTO.

5.1.1. REGIMEN OBLIGATORIO.

Los sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio se encuentran establecidos en el art.12 de la Ley del Seguro Social.

"Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica de patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley.

5.1.2 REGIMEN VOLUNTARIO.

Los sujetos de aseguramiento en el régimen voluntario se encuentran establecidos en el art.13 de la Ley del Seguro Social:

"Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;*
- II. Los trabajadores domésticos,*
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios,*
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y*

V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal."

5.2 OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

5.2.1 IMSS.

Conforme a lo establecido en el artículo 15 LSS:

"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 salario y los demás datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley sus reglamentos;*
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas y listas de raya en las que se asienten invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes de su fecha;*

- III. *Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar 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 cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;*
- V. *Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique le Instituto las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;*
- VI. *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 quincenal conforme a los periodos de pago establecidos. Así mismo deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún en caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo.*
- VII. *Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo Sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez.*
- VIII. *Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos,*
y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI 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 el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicaciones en los términos que señale el Instituto."

5.2.2 INFONAVIT.

Por lo que respecta al INFONAVIT las obligaciones del patrón se encuentran establecidas pro el artículo 29 de la Ley del mencionado Instituto.

"Son obligación de los patrones:

I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta ley.

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

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

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

previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley federal del trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

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

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los sistemas de ahorro para el retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior independientemente de los registros individuales que se determine llevar en el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

- 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 préstamos otorgados por el

Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será contenida en la fracción II del presente artículo.

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;
- 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 sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;
- VI. Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;
- VII. Expedir y entregar, semanal o quincenalmente a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados del salario percibido, conforme a los periodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

Así mismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en

los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto es éste en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas;

VIII. Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros. Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes, y

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

Para efectos de esta Ley se entenderá por subcuenta de vivienda, a la subcuenta a que se refiere la fracción II del presente artículo.

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

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

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

5.3 PERIODOS Y FECHAS DE PAGO.

En cuanto a las cuotas obrero patronales ante el IMSS a partir del 1º de julio de 1997 ya no existen pagos provisionales y los periodos de cotización serán mensuales (art.29 fracción I) y los pagos se efectuarán el día 17 de mes siguiente.

Por lo que respecta a las aportaciones al INFONAVIT continuaran siendo bimestrales conforme a bimestres naturales y su pago se efectuará el día 17 del siguiente mes.

5.4 PLAZOS PARA LA PRESENTACION DE AVISOS.

5.4.1. DIFERENTES TIPOS DE SALARIO PARA COTIZACIÓN, APORTACION Y AMORTIZACIÓN.

5.4.1.1 SALARIO FIJO.

Ley Seguro Social artículo 30 fracción I.

Reglamento INFONAVIT artículo 31 fracción I.

"Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibirá regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos"

5.4.1.2 SALARIO VARIABLE.

Ley Seguro Social artículo 30 fracción II.

Reglamento INFONAVIT artículo 31 fracción II.

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

5.4.1.3 SALARIO MIXTO.

Ley Seguro Social artículo 30 fracción III.

Reglamento INFONAVIT artículo 31 fracción 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 , por lo que para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior"

5.4.2 AVISO DE ALTA.

Los avisos de alta o reingreso del trabajador deberán efectuarse dentro de los primeros cinco días hábiles, de ocurrir un accidente dentro de este plazo y el trabajador no se encuentre inscrito no tendrá derecho al Seguro Social.

Formato de aviso de alta o reingreso ante el IMSS.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-AGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR
**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**
AFIL-02

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL

 IMSS
CLAVE DE ARGUMENTO

 TIPO DE CONTRATACION
DECLARACION

PERMANENTE	1
EVENTUAL	2
EVENTUAL CONST.	3

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

 CLAVE URBANA DE REGISTRO DE POBLACION
O REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)

APELLIDO PATERNO

APELLIDO MATERNO

NOMBRES

**SALARIO BASE
DE COTIZACION \$**
**TIPO DE
SALARIO**

FIJO 0

VARIABLE 1

MIXTO 2

EXCLUSIVO IMSS

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO

MASC.

FEM.

 EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA
ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO

**OCCUPACION DEL
TRABAJADOR**

 FECHA Y HORA DE RECEPCION
DE ESTE ANISO EN EL IMSS

DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (2 DIG.)

SEXO

1

2

LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)

FECHA DE NACIMIENTO

NOMBRE DEL PADRE (ALIN FINADA)

NOMBRE DE LA MADRE (ALIN FINADA)

U. M. F.

**DOMICILIO
DEL
TRABAJADOR**

CALLE Y/O MANZANA

NUMERO

COLONIA Y/O POBLACION

MUNICIPIO

ENTIDAD

C.P.

**NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL
DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO**
**UBICACION
DEL CENTRO
DE TRABAJO**

CALLE Y/O MANZANA

NUMERO

COLONIA Y/O POBLACION

MUNICIPIO

ENTIDAD

C.P.

EXTEMPORANEO

1

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (INOTAR CARGO)

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

**LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CAPTURA/AVISO ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.**

5.4.3 AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO.

En cuanto a los avisos de modificación de salario el plazo varia dependiendo del tipo de modificación y a continuación se especificarán los tipos y plazos:

I. SALARIOS FIJOS.

Tratándose de salarios fijos dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación; no obstante lo anterior, podrán presentarse los avisos el día hábil anterior al que surta efectos la modificación (LSS art.34 Fracción I, INFONAVIT artículo 14).

II SALARIOS VARIABLES

En el caso de salarios variables dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente. (LSS art.34 Fracción II, INFONAVIT artículo 14).

III SALARIOS MIXTOS

Si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo hubo modificación de los elementos variable que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente. (LSS art.34 fracción III, INFONAVIT reglamento art.14).

IV CONTRATO COLECTIVO.

Derivadas de revisión de salarios del contrato colectivo de trabajo o del contrato de ley, dentro de los treinta días siguientes a la sanción de la autoridad laboral. (IMSS Reglamento de afiliación art.21 fracción III.)

V HUELGAS.

De existir convenio sancionado por la Junta de Conciliación y arbitraje durante el procedimiento de huelga, el patrón en el término de 30 días naturales contando a partir del día siguiente de la aprobación del convenio, comunicará los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados. (IMSS Reglamento de afiliación art.24, INFONAVIT art.14).

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL-03
CLAVE DE ARGUMENTO		TIPO DE MODIFICACION DEL TRABAJADOR		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL		PERMANENTE 1	EVENTUAL 2	NUMERO DE AFILIACION
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIAURAS)		EVENTUAL CONST. 3		CLAVE LINEA DE SERVICIOS DE POSICION O MONITORIAL FEDERAL DE CONTRATISTAS
APELLIDOS PATERNO Y MATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMENCLATURA OCUPACION DEL TRABAJADOR
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ ANTERIOR	TIPO DE SALARIO	FLUJO 0	VARIABLE 1	MIXTO 2
SALARIO BASE DE COTIZACION \$	EXTEMPORANEO			1
FECHA DE LA MODIFICACION		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA AUMENTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO		
DIA (2 DIG.) MES (2 DIG.) AÑO (2 DIG.)		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.		
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO				
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S)		APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		CALLE Y NUMERAZA	MUNICIPIO	COLORES Y/O POSICION
		MUNICIPIO	ENTIDAD	C.P.
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (NOTAR CARGO)			FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR	
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES CAPTURA/AVISO ORIGINALES				

807-2050-10-8 LEENSE A MACIURA O LETRA DE MOLDE

INFORMACION DE CONTACTO EN ESTE FORMATO CONSTITUYE UN DOCUMENTO CONFIDENTIAL DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

5.4.4 AVISO DE BAJA.

El plazo de presentación del aviso de baja es de cinco días hábiles tanto ara el IMSS como para el INFONAVIT, es importante destacar que en tanto no se presente el aviso de baja subsistirá la obligación de pago de las aportaciones y cuotas obrero patronales a menos que se compruebe que estas fueron cubiertas por otro patrón siempre y cuando no se trate de una relación preexistente a la baja.

Durante el estado de huelga no proceden los avisos de baja de los trabajadores involucrados.

Tampoco surten efecto legal o administrativo el aviso de baja durante periodos de incapacidad temporal.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL-04
AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO		TALLE CLAVE DE ASIGNAMIENTO	NOMBRE DE SEGURO SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO	
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL		MUNICIPIO		
ESTADO		CLAVE ALFABETICA DE REGISTRO DE POBLACION O REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES		
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABREVIATURAS)				EXTEMPORANEO <input type="checkbox"/> 1
APELLIDO MATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE DE				EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO				
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S) APELLIDO MATERNO APELLIDO MATERNO				
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO				
CALLE Y/O CALZADA		NUMERO	COLONIA Y/O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD	C.P.	
FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (ULTIMO DIA DE SALARIO)		CAUSA DE LA BAJA		
DIA (2 DIGITOS) MES (2 DIGITOS) AÑO (2 DIGITOS)				
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (ANOTAR CARGO)				
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.				
CAPTURA/AVISO ORIGINALES				

RESUMEN

TIPO DE AVISO	TIPO DE SALARIO	PLAZO DE PRESENTACION
ALTA O REINGRESO		5 DIAS HABILES
MODIFICACION DE SALARIO	FIJO	5 DIAS HABILES
	VARIABLE	15 DIAS NATURALES
	MIXTO { FIJO	5 DIAS HABILES
	{ VARIABLE	15 DIAS NATURALES
	POR CONTRATO COLECTIVO	30 DIAS NATURALES SIGUIENTES A LA SANCION DE LA AUTORIDAD LABORAL
	POR HUELGA	30 DIAS NATURALES CONTANDO A PARTIR DEL DIAS SIGUIENTE DE LA APROBACION DEL CONVENIO
BAJA		5 DIAS HABILES

5.5 INTEGRACION DEL SALARIO PARA IMSS E INFONAVIT.

SEGURO SOCIAL.

Ley Art.27. *Para efectos de esta ley el salario base 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 otras cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.*

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos: (en los siguientes puntos los enumeraremos).

Reglamento de cuotas Art.10. *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, habitación, primas, comisiones,*

prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios en los términos y con las excepciones establecidas en la ley.

INFONAVIT.

Ley Art.29 fracción II. ... *En lo que corresponde a la integración y calculo de las bases y límite superior salarial para el pago de las aportaciones, se aplicará lo contenido en la ley del Seguro Social.*

Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT* Art.29. *Para efectos del pago de las aportaciones que establece el art.29 de la ley, el salario base de aportación 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.*

Se excluyen como integrantes del salario base de aportación dada su naturaleza los siguientes conceptos: (en los siguientes puntos los enumeraremos).

* En los siguientes casos nos referiremos a este reglamento únicamente como reglamento de INFONAVIT.

5.5.1 INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

Ley Seguro social: Art.27 Fracción I.

Reglamento INFONAVIT: Art.29 Fracción I.

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

En cuanto a este punto se pueden considerar instrumentos de trabajo diversas cosas pero esto debe de ser concordar con el giro del patrón de lo contrario podrían integrar al salario.

5.5.2 FONDO DE AHORRO.

Ley Seguro social: Art.27 Fracción II.

Reglamento INFONAVIT: Art.29 Fracción 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."

A partir del 1° de julio de 1997, aplica la misma base para la integración de ambos institutos En lo que corresponde a fondo de ahorro, se puede concluir que son tres reglas básicas para que estas cantidades no integren salario:

- 1) Precisa que exista depósito de manera semanal, quincenal, o mensual, esto con independencia de la periodicidad del pago de salarios.
- 2) Que existan aportaciones iguales del patrón y del trabajador.
- 3) Que el trabajador lo pueda retirar únicamente dos veces al año.

De lo anterior podemos concluir que si no existe depósito, integrará salario; que si el depósito es decenal, catorcenal o de alguna otra forma diversa también integrará salario, puesto que se constituye en forma diversa, que la ley precisa el concepto retiro, por lo que es indispensable verificar que no rebase dos veces al año, sin embargo conviene destacar que el artículo 22 del reglamento de la Ley de ISR, precisa que sólo será deducible, si se realiza un retiro al año o al término de la relación laboral; por tanto si se otorgan diversos préstamos durante el año

calendario, es menester que estos estén debidamente documentados para evitar la interpretación de que son retiros, no verdaderos préstamos.

También precisa que sean aportaciones iguales, por lo que de constituirse en forma distinta, de acuerdo a la redacción de la ley, integrará salario, sin embargo el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social emitió el acuerdo 494/93 con fecha 11 de septiembre de 1993 que estipula que sólo integrará el excedente patronal en base a los siguientes términos:

" La fracción II del art. 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportación del trabajador"

En primera instancia se concluye que solo el excedente patronal será el que se integre al salario, faltando únicamente que este criterio sea ratificado para tener congruencia con el nuevo artículo 27 de la nueva ley, ya que se refiere al artículo 32 que se derogó el 30 de junio de 1997.

Por otro lado en cuanto al INFONAVIT derivado de una interpretación literal a su ley y reglamento, si existe aportación patronal que exceda a la del trabajador, habría que acumular al salario base de aportación y amortización todo el importe del fondo de ahorro, en virtud de que no existe criterio en ley o reglamento respecto al tratamiento de la diferencia en caso de excedentes.

Esta apreciación surge de que el Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS, es aplicable solamente al IMSS y NO al INFONAVIT, ya que ambos son organismos públicos descentralizados, con personalidad jurídica y patrimonio propio también ambos son organismos fiscales autónomos, por lo que cada uno de ellos en el ámbito de actuación pueden ejercer sus facultades y atribuciones, emitir su Normatividad y regulación interna.

EJEMPLOS DE FONDO DE AHORRO.

CASO	MONTO DE LAS APORTACIONES			SEGURO SOCIAL		INFONAVIT	
	PATRONAL	TRABAJADOR	LEY ART.10	RGMTO ART.10	ACUERDO 494/93	LEY ART.29	RGMTO ART.29
1	13%	13%	NO	NO	NO	NO	NO
2	9%	9%	NO	NO	NO	NO	NO
3	6.8%	6.8%	NO	NO	NO	NO	NO
4	2%	25	NO	NO	NO	NO	NO
5	13%	12%	13%	13%	1%	13%	13%
6	10%	5%	10%	10%	5%	10%	10%
7	13%	0%	13%	13%	13%	13%	13%
8	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
9	6%	12%	6%	6%	0%	6%	6%
10	10%	13%	10%	10%	0%	10%	10%
11	1%	10%	1%	1%	0%	1%	1%
* 12	20%	20%	0%	0%	0%	0%	0%
* 13	15%	0%	15%	15%	15%	15%	15%
* 14	14%	20%	14%	14%	0%	14%	14%

* NOTA: En estos casos, independientemente que integren o no al salario base de cotización o a los salarios base de aportación y amortización, la aportación

patronal no sería deducible para efectos de LISR, ya que rebasa el tope establecidos del 13% además de convertirse en ingreso acumulable para el trabajador. (Art.77 fracción VIII de la LISR y 22 del RISR)

En cuanto al último párrafo de esta fracción:

II ... tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales, de carácter sindical.

Desafortunadamente no está definida ni en la LSS ni en la Ley del INFONAVIT, la expresión "cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical", por lo que se puede considerar de tal carácter las prestaciones otorgadas en las siguientes condiciones:

- a) Si en el contrato colectivo se otorgan prestaciones sociales a trabajadores sindicalizados y suponiendo que exista extensión a los trabajadores de confianza, no integrarían en ningún caso por ser de "carácter sindical". Conviene destacar que el artículo 396 de la LFT, establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todos los trabajadores con iimitación del artículo 184 de la propia Ley.
- b) Si el contrato colectivo se ofrecen prestaciones a trabajadores sindicalizados y a los de confianza se les excluye de la negociación colectiva por disposición expresa del artículo 184 de la LFT, pero a éstos se les otorgan las mismas prestaciones mediante un plan de previsión social, consideramos que no integraría salario para los trabajadores sindicalizados por ser "cantidades aportadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical" y si integraría para los de confianza, al haber sido excluidos de la negociación colectiva.
- c) Considerando que no hay sindicato integraría salario cualquiera de estas prestaciones porque es imposible que se consideren de carácter sindical, si ni siquiera hay sindicato.

Esta apreciación surge de que el Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS, es aplicable solamente al IMSS y NO al INFONAVIT, ya que ambos son organismos públicos descentralizados, con personalidad jurídica y patrimonio propio también ambos son organismos fiscales autónomos, por lo que cada uno de ellos en el ámbito de actuación pueden ejercer sus facultades y atribuciones, emitir su Normatividad y regulación interna.

EJEMPLOS DE FONDO DE AHORRO.

CASO	MONTO DE LAS APORTACIONES			SEGURO SOCIAL		INFONAVIT	
	PATRONAL	TRABAJADOR	LEY ART.10	RGMTO ART.10	ACUERDO 494/93	LEY ART.29	RGMTO ART.29
1	13%	13%	NO	NO	NO	NO	NO
2	9%	9%	NO	NO	NO	NO	NO
3	6.8%	6.8%	NO	NO	NO	NO	NO
4	2%	25	NO	NO	NO	NO	NO
5	13%	12%	13%	13%	1%	13%	13%
6	105	5%	10%	10%	5%	10%	10%
7	13%	0%	13%	13%	13%	13%	13%
8	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
9	6%	12%	6%	6%	0%	6%	6%
10	10%	13%	10%	10%	0%	10%	10%
11	1%	10%	1%	1%	0%	1%	1%
* 12	20%	20%	0%	0%	0%	0%	0%
* 13	155	05	15%	15%	15%	15%	15%
* 14	14%	20%	14%	14%	0%	14%	14%

* NOTA: En estos casos, independientemente que integren o no al salario base de cotización o a los salarios base de aportación y amortización, la aportación

patronal no sería deducible para efectos de LISR, ya que rebasa el tope establecidos del 13% además de convertirse en ingreso acumulable para el trabajador. (Art.77 fracción VIII de la LISR y 22 del RISR)

En cuanto al último párrafo de esta fracción:

II ... tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales, de carácter sindical.

Desafortunadamente no está definida ni en la LSS ni en la Ley del INFONAVIT, la expresión "cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical", por lo que se puede considerar de tal carácter las prestaciones otorgadas en las siguientes condiciones:

- a) Si en el contrato colectivo se otorgan prestaciones sociales a trabajadores sindicalizados y suponiendo que exista extensión a los trabajadores de confianza, no integrarían en ningún caso por ser de "carácter sindical". Conviene destacar que el artículo 396 de la LFT, establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todos los trabajadores con limitación del artículo 184 de la propia Ley.
- b) Si el contrato colectivo se ofrecen prestaciones a trabajadores sindicalizados y a los de confianza se les excluye de la negociación colectiva por disposición expresa del artículo 184 de la LFT, pero a éstos se les otorgan las mismas prestaciones mediante un plan de previsión social, consideramos que no integraría salario para los trabajadores sindicalizados por ser "cantidades aportadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical" y si integraría para los de confianza, al haber sido excluidos de la negociación colectiva.
- c) Considerando que no hay sindicato integraría salario cualquiera de estas prestaciones porque es imposible que se consideren de carácter sindical, si ni siquiera hay sindicato.

Es necesario, poner en manifiesto, que las prestaciones sociales no son salarios sino beneficios que con independencia del propio salario, se otorgan al trabajador, es decir no es una contraprestación por los servicios sino por su naturaleza constituyen previsión social, ya que dichas prestaciones tienden a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus beneficiarios en los aspectos físico, moral, intelectual y económico y en general de manera integral, por lo cual cabe la posibilidad de argumentar en una defensa el destino y naturaleza de este concepto.

5.5.3 APORTACIONES ADICIONALES.

Ley Seguro social: Art.27 Fracción III.

Reglamento INFONAVIT: Art.29 Fracción III.

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

Dentro de las reformas fiscales para 1998, se adicionó la fracción XII del artículo 22 de la LISR que es el relativo a las deducciones autorizadas para quedar como sigue:

"Las aportaciones voluntarias que realicen a favor de sus trabajadores en los términos de la LSS que sean depositadas en la subcuenta de aportaciones voluntarias, de la cuenta individual de los trabajadores siempre y cuando se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores y no excedan del 2% del salario base de cotización del trabajador del que se trate, sin que este último pueda ser superior a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal."

Tratándose de patrones que efectúen aportaciones a un fondo de ahorro, de los señalados en la fracción XII del artículo 24 de la LISR, la deducción a que se refiere el párrafo anterior sólo podrá llevarse a cabo cuando la misma, sumada a las aportaciones voluntarias que efectúe el trabajador que hayan sido disminuidas de sus ingresos por conducto de su patrón conforme a los artículos 80 y 81 de la misma Ley y las que realice el propio patrón a los citados fondos de ahorro no exceda del límite establecido para la deducción de las aportaciones a dichos fondos.

Disposiciones transitorias:

Art.4° fracción I. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 22 fracción XII, 80, segundo párrafo, 81, fracción I, 108 fracción X y 140 fracción V, de la Ley del ISR, el número de veces de salario mínimo para el año de 1998, será de dieciséis, dicho límite se incrementará cada año en un salario mínimo hasta el año 2007, a partir del cual el límite será de veinticinco veces.

Tratándose de patrones que tengan establecido un fondo de ahorro dentro de un plan de previsión social, la deducción equivalente y aportación o amortización en su caso, se encontrará limitada hasta el monto que exceda el tope para el fondo de ahorro (13% de hasta 10 veces el SAMG) habiendo sumado a las aportaciones voluntarias del patrón la de los propios trabajadores.

CASO A	APORTACION	SALARIO DIARIO A DEL TRABAJADOR		
		1 VSMAG	10 VSMGAG	16 VSMGAG (1998)
		\$ 34.45	\$ 344.50	\$ 551.20
FONDO DE AHORRO	0.0%	0.00	0.00	0.00
VOLUNTARIA PATRONAL	2.0%	0.69	6.89	11.02*
VOLUNTARIA TRABAJADOR	2.0%	0.69	6.89	11.02
BENEFICIO DEL PATRÓN AL TRABAJADOR		0.69	6.89	11.02*
INGRESO TOTAL	4.0%	1.38	13.78	22.04

En este caso se aprecia el monto máximo deducible para el patrón (*) de este nuevo concepto, ya que se trata de un patrón que no aporta cantidad alguna al fondo de ahorro, al no tener implementado este concepto entre sus prestaciones

CASO B	APORTACION	SALARIO DIARIO A DEL TRABAJADOR		
		1 VSMAG	10 VSMGAG	16 VSMGAG (1998)
		\$ 34.45	\$ 344.50	\$ 551.20
FONDO DE AHORRO	13%	4.48	44.78	44.78 *
VOLUNTARIA PATRONAL	0.0%	0.00	0.0	0.00
VOLUNTARIA TRABAJADOR	0.0%	0.00	0.00	0.00
BENEFICIO DEL PATRÓN AL TRABAJADOR		4.48	44.78	44.78
INGRESO TOTAL	13%	4.48	44.78	44.78

Como podrá observarse tanto patrón como trabajador no pueden deducir su aportación voluntaria ya que con la aportación patronal al fondo de ahorro, se está en el límite del 13% sobre la base de hasta 10 VSMAG (*)

CASO C	APORTACION	SALARIO DIARIO A DEL TRABAJADOR		
		1 VSMAG	10 VSMGAG	16 VSMGAG (1998)
		\$ 34.45	\$ 344.50	\$ 551.20
FONDO DE AHORRO	6.6%	2.27	22.74	22.74 (A)
VOLUNTARIA PATRONAL	2.0%	0.69	6.89	11.02 (B)
VOLUNTARIA TRABAJADOR	2.0%	0.69	6.89	11.02 (C)
BENEFICIO DEL PATRÓN AL TRABAJADOR		2.96	29.63	34.45 (D)
INGRESO TOTAL		3.65	36.52	44.78 (E)

Este sería el límite máximo de aportación patronal al fondo de ahorro, ya que sumado a las aportaciones voluntarias, se alcanza el límite del 13% de hasta 10 VSMAG (A+B+C=E) Fórmula $34.45 * 13\% = 4.48 * 10 = 44.78$

CASO D	APORTACION	SALARIO DIARIO A DEL TRABAJADOR		
		1 VSMAG	10 VSMGAG	16 VSMGAG (1998)
		\$ 34.45	\$ 344.50	\$ 551.20
FONDO DE AHORRO	9.8%	3.38	33.76	33.76 (A)
VOLUNTARIA PATRONAL	2.0%	0.69	6.89	11.02 (B)
VOLUNTARIA TRABAJADOR	0.0%	0.00	0.00	0.00
BENEFICIO DEL PATRÓN AL TRABAJADOR		4.07	40.65	44.78
INGRESO TOTAL		4.07	40.65	44.78

Aquí se observa que el monto máximo patronal al fondo de ahorro (A) si éste realiza su aportación voluntaria a la cuenta individual del trabajador hasta por el límite (B), lo que presupone la no aportación del trabajador, ya que de aportar este último, complicaría la deducción de la aportación patronal y la del propio trabajador según disponen los artículos 22 fracción II, segundo párrafo y 80 primer párrafo posterior a la tarifa de la LISR.

5.5.4.1 APORTACIONES AL INFONAVIT Y LA PTU.

Ley Seguro social: Art.27 Fracción IV.

"Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades en las empresas."

Es decir que las aportaciones al INFONAVIT y pago de PTU efectuado por el patrón no integrarán para efectos de salario base de cotización.

5.5.4.2 CUOTAS AL IMSS A CARGO DE TRABAJADORES.

Reglamento INFONAVIT: Art.29 Fracción IV.

" Las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro social a cargo de los trabajadores que cubran los patrones por cuenta propia, las cuotas a dicho instituto que estén obligados a cubrir las empresas, así como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas."

Es importante hacer notar que el pago de aportaciones al IMSS que cubran los patrones por cuenta propia no integran al salario en cuanto a INFONAVIT sin embargo en el art.22 fracción I y 137 fracción I solo son deducibles las cuotas obreras en caso de trabajadores con salario mínimo; por lo que aunque no integren no serían deducibles.

En cuanto a la PTU para efectos de INFONAVT no integra al salario.

5.5.5 ALIMENTACION Y HABITACIÓN.

Ley INFONAVIT Art.29

"... En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite salarial para el pago de las aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social."

Ley Seguro Social Art,27 fracción 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."

$34.45 * 20\% = 6.89$ alimentación

$34.45 * 20\% = 6.89$ habitación

Ley Seguro Social Art.32.

" Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón sin costo para aquel habitación o alimentación se estimará aumentando su salario en veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento."

" 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 ocho punto treinta y tres por ciento."

Por ejemplo:

En todos los casos el mínimo de cobro por prestación de habitación y alimentación debe ser:

$$34.45 * 20\% = 6.89$$

CASO A

PRESTACIONES	COBRO MENSUAL	DIAS DEL MES	COBRO DIARIO
HABITACION	207.00	30	6.90
ALIMENTACION (2 ALIMENTOS DIARIOS)	207.00	30	6.90

INTEGRACION DEL SALARIO	IMPORTE	FACTOR
SALARIO DIARIO	\$ 106.00	100%
HABITACION	0.00	0%
ALIMENTACION	0.00	0%

CASO B

PRESTACIONES	COBRO MENSUAL	DIAS DEL MES	COBRO DIARIO
HABITACION	500.00	30	16.66

INTEGRACION DEL SALARIO	IMPORTE	FACTOR
SALARIO DIARIO	\$ 70.00	100%
HABITACION	0.00	0%

CASO C

PRESTACIONES	COBRO MENSUAL	DIAS DEL MES	COBRO DIARIO
HABITACION	100.00	30	3.33
ALIMENTACION (2 ALIMENTOS DIARIOS)	100.00	30	3.33

INTEGRACION DEL SALARIO	IMPORTE	FACTOR
SALARIO DIARIO	\$ 106.00	100%
HABITACION	26.50	25%
ALIMENTACION	17.66	16.66% *

* 8.33% * 2 alimentos diarios

CASO D

PRESTACIONES	COBRO MENSUAL	DIAS DEL MES	COBRO DIARIO
HABITACION	Gratuita	30	0.00

INTEGRACION DEL SALARIO	IMPORTE	FACTOR
SALARIO DIARIO	\$ 70.00	100%
HABITACION	17.50	25%

CASO E

PRESTACIONES	COBRO MENSUAL	DIAS DEL MES	COBRO DIARIO
ALIMENTACION	\$ 300.00	30	10.00

INTEGRACION DEL SALARIO	IMPORTE	FACTOR
SALARIO DIARIO	\$ 70.00	100%
ALIMENTACION 4 VECES AL DIA	0.00	0%

CASO D

PRESTACIONES	COBRO MENSUAL	DIAS DEL MES	COBRO DIARIO
ALIMENTACION	\$ 30.00	30	1.00

INTEGRACION DEL SALARIO	IMPORTE	FACTOR
SALARIO DIARIO	\$ 70.00	100%
ALIMENTACION 1 VEZ AL DIA	5.83	8.33%

Observando lo anterior podemos concluir:

- Habitación NO INTEGRAL si existe cobro mínimo del 20% de un salario mínimo general diario del D.F.
- Alimentación NO INTEGRAL si existe cobro mínimo del 20% de un SMGDDF sin importar el número de alimentos.
- Habitación sin cobro o cobro menor al 20% de 1 SMGDDF integra 25% sobre el salario cuota diaria.
- Alimentación sin cobro menor al 20% de 1 SMGDDF INTEGRAL según el número de alimentos:
 - 1 alimento 8.33% sobre salario base, salario diario o salario nominal.
 - 2 alimentos 16.66 % sobre salario base, salario diario o salario nominal.
 - 3 alimentos 25.00% sobre salario base, salario diario o salario nominal.

En cuanto a el numero de alimentos y su cobro es importante mencionar el Acuerdo Núm.77/94 H.C.T: IMSS Diario Oficial de la Federación 11 de abril de 1994.

III. Alimentación.- " La fracción V del art.32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización y la alimentación cuando se entregue en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9º Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando en forma onerosa la misma,

el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de n\$3.05 (tres nuevos pesos 05/100 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión que de exceptuado de la integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salarios se encuentra regulada en el artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9° Bis y 38 de la Ley del Seguro social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicará hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador."

En caso de otorgar ambas prestaciones con cobro inferior o de manera gratuita, habrá que integrar al salario la suma de dichas prestaciones, considerando el número de alimentos proporcionados.

Este elemento se integra como fijo.

Cabe destacar que en caso de otorgar alimentos y efectuar el cobro habrá que adicionar el IVA, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 2-A de la LIVA. En lo concerniente a habitación, el cobro del IVA este exento de acuerdo al artículo 20 fracción II, siempre y cuando se destine a casa habitación y no se encuentre amueblado.

5.5.6 DESPENSAS EN DINERO O EN ESPECIE.

Ley Seguro Social Art.27 fracción VI.

Reglamento INFONAVIT Art. 29 fracción 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 D.F."

El patrón podrá otorgar despensas en especie o en dinero sin integrar salario por \$ 13.78 por día (40% de 1 salario mínimo vigente del D.F.).

En caso de rebasar dicho importe, de conformidad con lo dispuesto por la Ley y su reglamento todo el importe integrará salario. A pesa de que así se establece en la Ley, el H.C.T. del IMSS, mediante el acuerdo 495/93 indicó que sólo integrará el excedente de acuerdo a lo siguiente:

" La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% el salario mínimo general diario vigente en el D.F. cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran los vales destinados para tal fin que algunas empresas entregan a sus trabajadores."

Conviene destacar que para efectos de la LISR, sólo serán deducibles las cantidades aportadas mediante planes de previsión social y que en el caso de despensas sólo se deducirá si se entrega a través de especie. Existe la

jurisprudencia 39/97 que establece que tratándose de vales de despensa gozan de la misma naturaleza y que son parte del concepto de previsión social.

De la redacción de la Ley y el reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT, no existe disposición respecto a la integración en caso de que el importe entregado por los patrones a los trabajadores rebase el citado límite del 40% sobre un salario mínimo general diario vigente en el D.F: por lo que primera instancia integrará la totalidad de la despensa.

Toda vez que la reforma a la Ley del INFONAVIT, pretende homologar la integración salarial resulta controversial que para esta Ley integre la totalidad y para el Seguro Social, sólo el excedente. El reglamento no previó esta circunstancia y consideramos que aplicará el mismo criterio que para el IMSS es decir sólo integrará el excedente, siempre y cuando se presente la ratificación del acuerdo del IMSS para hacerlo acorde el nuevo artículo 27 y a su vez extenderlo hacia INFONAVIT para armonizar la integración de salario.

5.5.7 PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Ley Seguro Social Art.27 fracción VII.

Reglamento INFONAVIT Art. 29 fracción VII.

"Los premios por asistencia y puntualidad siempre que su importe no rebase el diez por ciento del salario base de cotización."

Permanece en los términos que en la legislación anterior del IMSS, al limitar cada uno de estos conceptos hasta el 10% del salario base de cotización (o salario diario integrado). Es imprecisa la redacción ya que no estipula cual salario, por lo que consideramos deberá tomarse como base, el último salario que

se haya reportado al IMSS; De acuerdo a la Ley y su reglamento, si el importe de los premios rebasa dicho porcentaje deberá de integrar todo, ya que no precisa el tratamiento aplicable en otro sentido, en caso de tener excedentes.

Sin embargo el 18 de agosto de 1993, el H.C.T. del IMSS emitió el acuerdo 496/93 que establece que en caso de exceder dicho por ciento, sólo se integrará el excedente.

En cuanto al INFONAVIT nuevamente ni en Ley ni en reglamento existe disposición respecto a la integración en caso a la integración en caso de excedentes para estos conceptos, por lo que bajo una interpretación estricta, estos importes entregados por los patrones (al rebasar el citado límite del 10% sobre el salario base de aportación) integraría en su totalidad y no únicamente sobre el excedente.

Para efectos de ISR al no aparecer en artículo 77 de LISR es completamente gravada.

5.5.8 PLANES DE PENSION.

Ley Seguro Social Art.27 fracción VIII.

Reglamento INFONAVIT Art. 29 fracción VIII

"Las cantidades aportadas para fines sociales considerándose como tales las entregadas para constituir algún plan de pensiones establecido por le patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y;"

El texto es impreciso, ya que en primer lugar afirma que no son integrantes del salario, las cantidades aportadas para fines sociales y después estipula que se entiende como tal, aquellas entregadas para constituir algún plan de pensiones, es decir primero es enunciativa y después es limitativa. Prueba de ello se observa en el acuerdo 77/94 del 11 de abril de 1994, en lo que se refiere a Seguros de vida, invalidez y gastos médicos.

"Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro cuando se presente la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 de la Ley que regula que las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales es limitativa, razón por la cual este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario al pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse, que si un patrón celebra un contrato beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización."

En cuanto a INFONAVIT, en virtud de que la fracción VIII del artículo 29 del reglamento es una transcripción de la propia fracción en la Ley del Seguro

Social, se considera debe aplicarse el mismo tratamiento que en el IMSS tomando en cuenta el alcance del Artículo 29-II de la Ley del INFONAVIT.

En Ley del SAR el art.82. Los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva, o por dependencias o entidades a que se refieren los artículos 190 de la LEY del Seguro Social y 90 Bis-0 de la ley del Instituto de Seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, para su registro por la comisión, en los términos de los mencionados artículos, deberán otorgarse en forma general, en beneficio de todos los trabajadores, dictaminarse por actuario registrado ante la comisión y cumplirán los requisitos que se determinen mediante disposiciones de carácter general.

Para estar registrado ante la comisión como actuario autorizado para dictaminar planes de pensiones se deberán cubrir los requisitos que determine el reglamento de esta Ley.

5.5.9 TIEMPO EXTRA.

Ley Seguro Social Art.27 fracción IX.

Reglamento INFONAVIT Art. 29 fracción IX.

" El tiempo extra dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo."

El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo , establece: *"podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias tres veces a la semana"*. Esta disposición desde luego está inspirada en el artículo 123 de la Constitución que en su fracción XI que precisa: *"Cuando por circunstancias extraordinarias deban*

aumentarse las horas de jornadas se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos."

El artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada."

El artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley."

El acuerdo. 497-93. (1) Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XII, 252 y 253 fracción X-BIS de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este cuerpo colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar en contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

- I. Horas extras. Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario,*

cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico.

II. *Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto."*

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Total Horas	INTEGRACION	
								S/ Ley	S/ A.H.C.T.
1	2	1	3	1	2	0	9	9	3
2	4	0	4	0	0	0	8	8	2
3	1	1	1	1	1	1	6	6	3
4	1	2	3	4	4	1	15	15	9
	8	4	11	6	7	2	38	38	17

Ante la redacción de la fracción en comento, surgen generalmente dos interpretaciones:

La primera, derivada de la propia redacción que indica que no integrará salario: "el tiempo extraordinario dentro de los márgenes legales señalados...", es decir es limitativo, por lo tanto al pagar este concepto fuera de este margen integra el total del tiempo extra por no haber respetado el límite (s/ Ley).

La segunda interpretación conlleva a la integración del tiempo que rebase ese margen legal, es decir aquel que rebase tres horas por día y el que rebase tres veces a la semana, (s/ A.H.C.T.) y no como erróneamente en múltiples ocasiones, los patrones sólo integran las que rebasan de nueve horas a la semana. Por lo tanto para la integración del tiempo extra, es necesario establecer control sobre el tiempo extra por trabajador, por día y por semana.

5.6 RÉGIMEN OBLIGATORIO.

La nueva estructura del régimen obligatorio es como sigue:

ESTRUCTURA	
ACTUAL	ANTERIOR
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
INVALIDEZ Y VIDA	INVALIDEZ VEJEZ CESANTIA Y MUERTE
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	GUARDERIAS
RIESGO DE TRABAJO	RIESGO DE TRABAJO
RETIRO CESANTIA Y VEJEZ	SAR

En cuanto a lo anterior definiremos los diferentes ramos en los siguientes puntos:

5.6.1 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

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 obrera de 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 de 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 en 1998y terminando en 2007.

Las tasa 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.

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 sesenta 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.

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, se determina una cuota del 1.5%, a pagar como sigue:

- I. Los patrones pagarán el 1.05%
- II. Los trabajadores aportarán el 0.375%
- III. El estado pagará el 0.075%.

IV.

EVOLUCION DE NUEVAS PRIMAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

PERIODO	HASTA 3 S.M.G.D.F.	EXCEDENTE	
	PRIMA BÁSICA	PRIMA ADICIONAL	
	% PATRON	PATRON	TRABA- JADOR
INCREMENTE/ (DECREMENTO)	+ 0.85	- 0.49	-0.16
DEL 1° DE JULIO DE 1997 AL 30 DE JUNIO DE 1998	13.90%	6.00%	2.00%
DEL 1° DE JULIO DE 1998 AL 30 DE JUNIO DE 1999	14.55%	5.51%	1.84%
DEL 1° DE JULIO DE 1999 AL 30 DE JUNIO DE 2000	15.20%	5.02%	1.68%
DEL 1° DE JULIO DE 2000 AL 30 DE JUNIO DE 2001	15.85%	4.53%	1.52%
DEL 1° DE JULIO DE 2001 AL 30 DE JUNIO DE 2002	16.50%	4.04%	1.36%
DEL 1° DE JULIO DE 2002 AL 30 DE JUNIO DE 2003	17.15%	3.55%	1.20%
DEL 1° DE JULIO DE 2003 AL 30 DE JUNIO DE 2004	17.80%	3.06%	1.04%
DEL 1° DE JULIO DE 2004 AL 30 DE JUNIO DE 2005	18.45%	2.57%	0.88%
DEL 1° DE JULIO DE 2005 AL 30 DE JUNIO DE 2006	19.10%	2.08%	0.72%
DEL 1° DE JULIO DE 2006 AL 30 DE JUNIO DE 2007	19.75%	1.59%	0.56%
DEL 1° DE JULIO DE 2007 EN ADELANTE	20.40%	1.10%	0.40%

* Fundamento legal art. XIX transitorio.

5.6.2 INVALIDEZ Y VIDA.

Para que un asegurado tenga derecho a una pensión de invalidez, se amplía el número mínimo de semanas de cotización necesarias a doscientas cincuenta, pero si la invalidez dictaminada es del sesenta 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.

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

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

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.

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

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.

La conservación de derechos será aplicable sólo en invalidez vida.

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

5.6.3 GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. (LSS art.201)

Los servicios se proporcionarán a los menores antes mencionados desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.(LSS art.206)

Por otro lado las prestaciones sociales comprenden.

- I. Prestaciones sociales institucionales, y
- II. Prestaciones sociales de seguridad social.

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

5.6.4 RIESGO DE TRABAJO

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

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

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

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

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:

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

V = Promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = Factor de prima

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100.

D = Número de defunciones

M = Prima mínima de riesgo

Los incrementos o las disminuciones en las primas no excederán del 0.01 con respecto de la del año inmediato anterior.

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

5.6.5 RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

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 incapacidades médicas reconocidas por el IMSS, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda.

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.

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.

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.

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.

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

PORCENTAJES DE APORTACIONES OBRERO PATRONALES Y DEL ESTADO DE ACUERDO A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1997

SEGURO DE:	LÍMITE (4)	PRESTACIONES EN:	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO	
ENFERMEDAD	25 S.M.G.D.F.	ESPECIE (ART. 25)	POR EL PERÍODO DE PENSIONES DE R. T., Y. V., R. Y C., Y V. LA BASE SERÁ EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN (S.B.C.)			
			1.05 %	0.375 %	0.75 %	
Y			INGRESOS HASTA DE 3.5 S.M.G.D.F. (FRACCIÓN I)			
MATERNIDAD	25 S.M.G.D.F.	ESPECIE (ART. 106)	13.9 % (1)	SOBRE LA BASE DE UN S.M.G.D.F. (FRACC. III)		
			DE UN S.M.G.D.F.			
			INGRESOS DE MAS DE 3 S.M.G.D.F. (FRACCIÓN II)			
			6 % (2)	2 % (3)	13.9 %	
			DE LA DIFERENCIA DE LA DIFERENCIA ENTRE EL S. B. C. Y EL LÍMITE DE 3 S.M.G.D.F.			
RIESGOS DE TRABAJO	25 S.M.G.D.F.	DINERO (ART. 107) ESPECIE (*)	0.70 % DEL S.B.C.			
			% DEL RIESGO CALIFICADO POR EL S.B.C.			
INVALIDEZ Y VIDA	15 S.M.G.D.F.	DINERO (ART. 147)	LA BASE SERÁ EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN (ART. 48)			
			1.75 %	0.825 %	0.125 %	
RETIRO	15 S.M.G.D.F.	DINERO (ART. 168 FRACC. I)	2 % DEL S.B.C.			
CESANTIA	15 S.M.G.D.F.	DINERO (ART. 168 FRACC. II)	LA BASE SERÁ EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN (ART. 68 FRACC. III)			
			3.150 %	1.125 %	0.225 %	
Y VEJEZ			MAS 5.5 % DE UN S.M.G.D.F. COMO CUOTA SOCIAL (ART. 98 FRACC. IV)			
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	25 S.M.G.D.F.	ESPECIE (ART. 211)	1 % DEL S.B.C.			

(1) ESTE PORCENTAJE SE INCREMENTARÁ CADA AÑO EN 0.65% A PARTIR DE 1993 HASTA EL 2007

(2) ESTE PORCENTAJE SE DISMINUIRÁ CADA AÑO EN 0.40% A PARTIR DE 1998 HASTA EL 2007

(3) ESTE PORCENTAJE SE DISMINUIRÁ CADA AÑO EN 0.16% A PARTIR DE 1998 HASTA EL 2007

(4) ESTOS LÍMITES ENTRARÁN EN VIGOR A PARTIR DE 1997, AUMENTANDO UN SALARIO MÍNIMO CADA AÑO HASTA EL 2007 EN EL CASO DE I y V, C y V

(*) POR INCAPACIDAD TEMPORAL

S.B.C. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

ARTÍCULO VIGÉSIMO
QUINTO TRANSITORIO

5.6.8 LIMITE DE SALARIOS BASE DE COTIZACION Y APORTACIÓN.

	A PARTIR DEL 1° DE JULIO DE 1997	
RIESGOS DE TRABAJO	25 S.M.D.F.	
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	25 S.M.D.F.	
INVALIDEZ Y VIDA	1997-1998 = 15 S.M.D.F.	2003-2004 = 21 S.M.D.F.
	1998-1999 = 16 S.M.D.F.	2004-2005 = 22 S.M.D.F.
	1999-2000 = 17 S.M.D.F.	2005-2006 = 23 S.M.D.F.
	2000-2001 = 18 S.M.D.F.	2006-2007 = 24 S.M.D.F.
	2001-2002 = 19 S.M.D.F.	2007-2008 = 25 S.M.D.F.
	2002-2003 = 20 S.M.D.F.	
RETIRO	25 S.M.D.F.	
CESANTÍA Y VEJEZ	1997-1998 = 15 S.M.D.F.	2003-2004 = 21 S.M.D.F.
	1998-1999 = 16 S.M.D.F.	2004-2005 = 22 S.M.D.F.
	1999-2000 = 17 S.M.D.F.	2005-2006 = 23 S.M.D.F.
	2000-2001 = 18 S.M.D.F.	2006-2007 = 24 S.M.D.F.
	2001-2002 = 19 S.M.D.F.	2007-2008 = 25 S.M.D.F.
	2002-2003 = 20 S.M.D.F.	
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	25 S.M.D.F.	
INFONAVIT	1997-1998 = 15 S.M.D.F.	2003-2004 = 21 S.M.D.F.
	1998-1999 = 16 S.M.D.F.	2004-2005 = 22 S.M.D.F.
	1999-2000 = 17 S.M.D.F.	2005-2006 = 23 S.M.D.F.
	2000-2001 = 18 S.M.D.F.	2006-2007 = 24 S.M.D.F.
	2001-2002 = 19 S.M.D.F.	2007-2008 = 25 S.M.D.F.
	2002-2003 = 20 S.M.D.F.	

5.7 CALCULO DE LAS CUOTAS OBREO PATRONALES Y APORTACIONES AL INFONAVIT.

5.7.1 CALCULO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES.

CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS														Fecha: 8-Feb-99
														Página: 1
Registro patronal: 110-10060-10-4 R.F.C.: MOCM-631114-LE1 Actividad:										Area geográfica: A				
Nombre o Razón Social: Empresa x, S.A. de C.V.										Delegación del IMSS: 37		Del Suroeste DF: 3		
Domicilio: Tigriris 96 Col. Cuahutemoc.										Población y Municipio/Deleg. D.F.: Benito Juárez				
Código Postal: 03060			Entidad: 09 Distrito Federal			Prima R.T.: 0.34765			Mes y año de Proceso: 1 / 1999					
No. Seguridad Social		Nombre										RFC/CURP		
Enfermedades y Maternidad														
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma	
42-82-74-0225-9			Vega Pacheco Eduardo										VEPE-741125	
M/S	1-Ene-99	31	131.66	0	0	155.39	64.50	38.77	58.18	14.20	96.93	40.81	468.77	
25-65-68-6484-5			Calderón Morales Gerardo										CAMG-681009	
A	1-Ene-99	31	895.70	0	0	155.39	1,726.88	253.64	380.46	92.87	405.62	266.99	3,282.04	
36-56-67-6962-6			Avila Sánchez Ana										AISA-670216	
B	31-Ene-98	31	620.10	0	0	155.39	1,313.16	182.62	273.93	66.87	418.17	192.23	2,603.36	
			468.16			3,104.54	475.03	712.55	173.94	921.83	500.03	6,354.17		
Total a pagar → \$			6,354.17			Total de Cotizantes → 3								
* Trabajadores de semana reducida														
** Trabajadores con jornada reducida														
S.D.I.	---->	Salario Diario Integrado												
Inc.	---->	Incapacidades												
Aus.	---->	Ausentismo												
C.F.	---->	Cuota Fija												
Exc.	---->	Excedente 3 SMGDF												
P.D.	---->	Prestaciones en Dinero												
G.M.P.	---->	Gastos Médicos Pensionados												
R.T.	---->	Riesgo de Trabajo												
I.V.	---->	Invalidez y Vida												
G.P.S.	---->	Guarderías y Prestaciones Sociales												
Para los ramos de IV, R, CV, y Vivienda, para el cálculo se utilizará el tope salarial establecido en la Ley respectiva.														

Observaciones:

En la cédula anterior el primer empleado no rebasa ninguno de los límites establecidos de 16 SMGDF y 25 SMGDF. El segundo trabajador rebasa ambos límites y por último el tercer trabajador solo excede el límite de 16 SMGDF.

Datos:

- El SMGDF es del 34.45 a partir del 3 de diciembre de 1998.
- El límite que se consideró para I.V. fue de 16 SMGDF, que son los que corresponden al periodo del 1 de julio de 1998 al 30 de junio de 1999.
- El límite que se consideró para Exc., P.D., G.M.P., R.T., y G.P.S. es de 25 SMGDF.
- En los casos que el S.D.I. exceden del límite de SMGDF establecido en cada ramo se considerará en vez del S.D.I. dicho límite.
- El porcentaje de 14.55% que se consideró en C.F. se tomo del punto 5.6.1 Enfermedades y Maternidad de este capítulo.
- El porcentaje de 5.51% que se consideró en la cuota patronal del Exc. se tomo del punto 5.6.1 Enfermedades y Maternidad de este capítulo.
- El porcentaje de 1.84% que se consideró en la cuota obrera del Exc. se tomo del punto 5.6.1 Enfermedades y Maternidad de este capítulo.

En los siguientes puntos se describe las formulas que se utilizan en cada una de las columnas de la cedula de autodeterminación de cuotas ante el IMSS:

* C.F. = Cuota Fija

Patrón 14.55% * 1 S.M.G.D.F.

* Exc. = Excedente 3 S.M.G.D.F.

Patrón 5.51% x (S.D.I. - 3 S.M.G.D.F.)

Trabajador 1.84% x (S.D.I. - 3 S.M.G.D.F.)

* P.D. = Prestaciones en dinero.

 Patrón 0.70 % x S.D.I.

 Trabajador 0.025 % x S.D.I.

* G.M.P. = Gastos Médicos Pensionados

 Patrón 1.05 % x S.D.I.

 Trabajador 0.375 % x S.D.I.

*R.T. = Riesgo de Trabajo

 Patrón S.D.I. x % de riesgo calificado.

* I.V. = Invalidez y Vida

 Patrón 1.75% x S.D.I

 Trabajador 0.625% x S.D.I.

* G.P.S. Guarderías y Prestaciones Sociales

 Patrón 1.00% x S.D.I.

5.7.2 CALCULO DE APORTACIONES AL INFONAVIT.

CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS													
Registro patronal: 110-10000-10-4 R.F.C.: MOCM-931114-LE1 Actividad:										Fecha	8-Mar-99		
Nombre o Razón Social: Empresa x, S.A. de C.V.										Página	1		
Domicilio: Tigriris 98 Col. Cuahxtemoc.										Area geo geográfica:			
										Delegación del IMSS: 37	Del. Suroeste DF 3		
										Población y Municipio/Defeg: D.F.	Berito Juárez		
Código Postal: 03060	Entidad: 09 Distrito Federal			Prima R.T.: 0.34785			Bim y año de Proceso 1 / 1999						
No. Seguridad Social													
Nombre													
Clave	Fecha	Días	SDt	Inc.	Aus.	Retiro	C. Y. V.	Suma	Aport.	% o C.F.	Amort.	Suma	
Cuotas IMSS									Aportaciones y Amortizaciones INFONAVIT				
RFC/CURP													
42-92-74-0225-9	Vega Pacheco Eduardo VEPE-741125												
M/S	1-Ene-99	61	131.68	0	0	160.63	343.34	503.98	401.56	0.00	0.00	401.56	
25-65-68-6484-5	Calderón Morales Gerardo CAMG-681009												
A	1-Ene-99	61	895.70	0	0	672.46	1,437.39	2,109.86	1,681.16	0.00	0.00	1,681.16	
36-58-67-6962-6	Avilán Sánchez Ana AISA-670216												
B	31-Ene-98	31	620.10	0	0	341.74	730.48	1,072.22	854.36	0.00	0.00	854.36	
						1,174.83	2,511.21	3,686.04	2,937.08	0.00	0.00	2,937.08	
Total a pagar de RCV				----->		\$ 3,686.04	Aportación Patronal s/Crédito				----->		2,937.08
Total a pagar de INFONAVI				----->		\$ 2,937.08	Aportación Patronal s/Crédito				----->		0.00
Total a pagar				----->		\$ 6,623.12	Amortización				----->		0.00
							Total a pagar de INFONAVIT				----->		2,937.08
Total de trabajadores				----->		3	Total de acreditados				----->		0.00
* Trabajadores de semana reducida													
** Trabajadores con jornada reducida													
S.D.I.	-----> Salario Diario Integrado												
Inc.	-----> Incapacidades												
Aus.	-----> Ausentismo												
C. Y. V.	-----> Cesantía y Vejez												
% o C.F.	-----> Porcentaje o cuota fija												
Para los ramos de IV, R, CV, y Vivienda, para el cálculo se utilizará el tope salarial establecido en la Ley respectiva.													

Observaciones:

En la cédula anterior el primer empleado no rebasa ninguno de los límites establecidos de 16 SMGDF y 25 SMGDF. El segundo trabajador rebasa ambos límites y por último el tercer trabajador solo excede el límite de 16 SMGDF.

Datos:

- El SMGDF es del 34.45 a partir del 3 de diciembre de 1998.
- El límite que se consideró para C. y V. y Retiro fue de 16 SMGDF, que son los que corresponden al periodo del 1 de julio de 1998 al 30 de junio de 1999.
- El límite que se consideró para INFONAVIT es de 25 SMGDF.
- En los casos que el S.D.I. si excede del límite de SMGDF establecido en cada ramo se considerará en vez del S.D.I. dicho límite.

En los siguientes puntos se describe las formulas que se utilizan en cada una de las columnas de la cédula de autodeterminación de cuotas, aportaciones y amortizaciones.

*** Retiro**

Patrón 2 % * S.B.C.

*** C. Y V. = Cesantía y vejez**

Patrón 3.150 % * S.B.C.

Trabajador 1.125 % * S.B.C.

*** Aportación**

Patrón 5 % * S.B.C.

5.8 DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO.

Cuando las empresas se inscriben por primera vez al seguro social, conforme al reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Trabajo, existe la obligación por parte del patrón de manifestar en un formato adicional, que para el efecto proporciona al Instituto del Seguro Social, la siguiente información:

- I. Actividad o actividades a que se dedique.
- II. Número y tipo de instalaciones, establecimientos, dependencias, unidades y talleres.
- III. Artículo que fabrica.
- IV. Procesos de trabajo, maquinaria, equipos y herramientas utilizados.
- V. Bienes y artículos con los que comercia o servicios que presta.
- VI. Materias primas y materiales empleados, y
- VII. Medios ambientales y substancias que puedan representar riesgos a los trabajadores.

Al inscribirse por primera vez en el IMSS o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al reglamento les corresponda, de acuerdo con la tabla siguiente:

Prima media	En porcientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.5984
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

El formato de inscripción de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo es el siguiente:



**INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS
EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO**

DIAS	MESES	AÑO

1 - DATOS GENERALES		REGISTROS PATRONALES
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		
DOMICILIO		
<input type="checkbox"/> INICIAL <input type="checkbox"/> FUSION <input type="checkbox"/> RESTABLECIMIENTO <input type="checkbox"/> CAMBIO DE ACTIVIDAD <input type="checkbox"/> SUSTITUCION PATRONAL		

IMPORTANTE: SERVASE 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"/> CAZA
<input type="checkbox"/> INDS. EXTRACTIVAS	<input type="checkbox"/> INDS. TRANSFORMACION	<input type="checkbox"/> CONSTRUCCION	<input type="checkbox"/> COMERCIO	<input type="checkbox"/> SERVICIOS

3 - MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES	
NOMBRE	NOMBRE

4 - MAQUINARIA Y EQUIPO				
Numero de inventario	NOMBRE	USO	Capacidad o potencia	Capacidad o potencia

5 - PERSONAL			
Numero de trabajadores	OFICIO U OCUPACION	Numero de trabajadores	OFICIO U OCUPACION

Una vez inscritas las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señala el reglamento.

Periodo de revisión:	1 de enero al 31 de diciembre.
Fecha de presentación:	Mes de febrero siguiente.
Formulario:	Declaración anual del grado de riesgo y prima para la cobertura de las cuotas del seguro de riesgo de trabajo. (Original y copia). Consta de carátula CLEM - 22 y relación de casos CLEM-22 ^a .
Lugar de presentación:	En la oficina administrativa del Instituto Mexicano del Seguro Social que corresponda al patrón, conforme a su domicilio.

Exclusivamente los patrones inscritos, con antigüedad de un año o más en su actividad económica y cuya prima se deba modificar con respecto al periodo anterior, independientemente de que haya ocurrido o no, casos de riesgo de trabajo en la empresa.

En esta declaración se deberán reportar datos generales de la empresa como: registro patronal, nombre o razón social, domicilio, actividad económica o giro, clase de riesgo, fracción y prima anterior.

Datos base para la determinación de la prima como: siniestralidad laboral registrada en la empresa, esto es el resumen de la información de los accidentes y enfermedades de los trabajadores, derivados de su actividad laboral, que ocurrieron durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del año que se

reporta en la declaración de R.T., así como el resultado de la determinación de la nueva prima.

Además de los datos antes mencionados también se deberá proporcionar información de los casos de riesgo de trabajo terminado detallando: Numero de seguridad social, nombre del asegurado, recaída o revaluación, fecha del accidente o de la calificación de una enfermedad de trabajo, tipo de riesgo, días subsidiados, defunción, porcentaje de valuación por incapacidad permanente y fecha de alta médica.

FORMULA PARA DETERMINAR EL RIESGO DE TRABAJO.

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

- S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.
- V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o incapacidad permanente total.
- I = Suma de los porcentajes de incapacidad de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100.
- D = Número de defunciones.
- F = 2.9, que es el factor de prima.
- N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.
- M = 0.0025, que es la prima mínima.

Como ejemplo se manejará una empresa con los siguientes datos:

Actividad:	Empresa con procesos de producción en serie, que fabrica prendas de vestir con telas y materiales sucedáneos, como ropa interior y ropa en general.
Inicio de operaciones:	2 de enero del año 1996
Clase:	Clase II
Fracción:	Fracción 242
Suma de salarios Base de Cotización anuales:	\$ 14,451,153
Prima pagada en el año Anterior.	1.13065%
Monto de las cuotas Anuales pagadas:	\$ 163,392

FORMULA PARA DETERMINAR EL RIESGO DE TRABAJO.

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

Donde:

S	=	465	Total de días subsidiados por incapacidad.
V	=	28	Vida activa de promedio.
I	=	8%=0.08	Suma de los porcentajes de incapacidades.
D	=	0	Defunciones.
F	=	2.9	Factor de prima.
N	=	. 437	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.
M	=	0.0025	Prima mínima de riesgo.

Para obtener la variable N se suman los días cotizados de todos los trabajadores durante el año y se divide el resultado entre 365:

$$N = \frac{\text{Total de días cotizados}}{\text{Días del año}} = \frac{\$159,505.00}{365} = \underline{437}$$

La suma total de los días cotizados, se presenta en la siguiente tabla por mes, ya que es la suma de los días de todos los trabajadores en la cédula de liquidación:

Mes	Días cotizados (suma de los días de todos los trabajadores de la liquidación)
Enero	13,292
Febrero	14,954
Marzo	12,311
Abril	13,002
Mayo	12,998
Junio	12,587
Julio	13,184
Agosto	13,255
Septiembre	14,000
Octubre	12,999
Noviembre	15,119
Diciembre	15,804
Suma durante el año	159,505*

Al substituir la formula obtenemos los siguientes resultados:

$$\begin{aligned}
 \text{PRIMA:} &= [(465/365) + 28 * (0.08+0)] * (2.9/437) + 0.0025 \\
 &= [(1.273972602) + 28 * (0.08)] * (2.9/437) + 0.0025 \\
 &= [(1.273972602 + 2.24)] * (2.9/437) + 0.0025 \\
 &= [(3.513972602)] * (2.9/437) + 0.0025 \\
 &= 3.513972602*(0.006636)+0.0025 \\
 &= 0.02331872+0.0025 \\
 &= 0.02581872
 \end{aligned}$$

La prima esta expresada en forma natural aritmética; para expresarla en porcentaje, la cantidad obtenida de la aplicación de la formula deberá multiplicarse por 100, por lo tanto la cifra resultante será:

$$\begin{aligned}
 \text{Prima} &= 0.02581872 \times 100 \\
 \text{Prima} &= 2.581872\% \text{ (resultado previo)}
 \end{aligned}$$

Es importante observar que la LSS en su artículo 74 señala que la prima conforme a la cual están cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una porción no mayor al 0.01 del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima de 0.25% y máxima de 15% de los salarios base de cotización respectivamente. Es por ello que debemos realizar las siguientes operaciones:

Prima pagada el año anterior	1.13065%
Menos:	
Variación hacia a bajo permitida	<u>1.0000 %</u>
PRIMA MÍNIMA A PAGAR	=

Prima pagada el año anterior	1.13065%
Más:	
Variación hacia abajo permitida	<u>1.0000 %</u>
PRIMA MAXIMA A PAGAR	<u>2.13065%</u>

Prima pagada el año anterior	1.13065 %
Menos:	
Prima calculada con la formula	<u>2.581872%</u>
Variación resultante	1.451222%
Menos:	
Variación permitida	<u>1.000000%</u>
EXCESO EN LA VARIACIÓN	
PERMITIDA	<u>0.451222%</u>

Como la prima calculada resulta igual a 2.581872% y ésta excede del límite máximo del 1% en 0.451222% no podrá aplicarse. Por lo tanto la nueva prima queda de la siguiente manera:

Prima pagada el año anterior	1.13065%
Más:	
Variación hacia arriba permitida	<u>1.00000%</u>
PRIMA A PAGAR	<u>2.13065%</u>



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

C DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, PRESENTO A USTED LA DECLARACION ANUAL DEL GRADO DE RIESGO DE RIESGO A LO DISPUESTO POR LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, CONFORME A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 DEL REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. (LA APLICACION DE LOS ARTICULOS CITADOS DE LA LEY ANTERIOR, SE FUNDAMENTA EN LOS ARTICULOS SEGUENDO Y MOVENDO EN LA LEY ACTUAL) EN LA CIUDAD DE MEXICO, A LOS DIAS _____ DE _____ DE _____ DEL AÑO DE _____ EN EL CANTO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE JULIO DE 1973.



IMSS
SEGUROS Y SALUD SOCIAL

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTROS PATRONALES	D.V.	D.V.	D.V.
NOMBRE O RAZON SOCIAL	DOMICILIO		
ACTIVIDAD ECONOMICA O COM	CLASE DE RIESGO	FRACCION NUMERO	GRADO DE RIESGO
			PRIMA

DATOS BASE PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO

SINISTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN EL PERIODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1973	INDICE DE FRECUENCIA	INDICE DE SEVERIDAD
10. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1973	-E-	-S-
CONCEPTOS, VARIABLES Y CIFRAS		
NUMERO DE CASOS DE TRABAJO DE TRABAJO (TOTAL)	N	
TOTA DE CAS SUBSOMAS A CAUSA DE INCAPACITACION TEMPORAL	S	
SUMA DE PENSIONES DE INCAPACITACION TEMPORAL (TOTAL)	I	
NUMERO DE DEFUNCIONES	D	
NUMERO DE DEFUNCIONES TEMPORALES	N	

RESULTADO DE LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO Y PRIMA

INDICE DE FRECUENCIA	INDICE DE SEVERIDAD
-E-	-S-
GRADO DE RIESGO	PRIMA

EL INDICE DE SINISTRALIDAD SE DETERMINO CONSIDERANDO LOS CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO QUE SE DETALLAN EN LA RELACION ANTERIOR, QUE FORMA PARTE INTEGRAL DE LA PRESENTE DECLARACION. CUANDO NO SE HAYA REGISTRADO SINISTRALIDAD LABORAL NO SE INCLUYA LA RELACION DE CASOS, EL GRADO DE RIESGO Y PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO MANEJADOS. ESTARAN VIGENTES A PARTIR DEL 30. BIMESTRE DE 1973 Y HASTA EL 1.º BIMESTRE DE 1974.

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O DE SU REPRESENTANTE LEGAL	SELLO DE LA EMPRESA
---	---------------------

CAPITULO 6. AGUINALDO O GRATIFICACION ANUAL.

6.1 CONCEPTO.

El aguinaldo se incorporó de manera obligatoria en la Ley federal del Trabajo desde la reforma de 1970 y se encuentra normado en el art.87 de la misma ley que establece:

"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

6.2 SALARIO BASE DE CUANTIFICACION DEL AGUINALDO.

El aguinaldo debe pagarse con base en el **salario por cuota diaria o salario nominal**, es decir, para su calculo no deberá utilizarse el salario integrado. En este sentido ha resuelto la H. Suprema corte de justicia de la Nación, en jurisprudencia firme que a continuación se transcribe:

AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL. *El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones el art.84 de la Ley Laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al Art.89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero está incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el*

aguinaldo, este se vería también incrementado con a qué, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, este, no puede servir de base al aguinaldo." (Amparos Directos 5438/79, 3436/81, 7213/81, 1026/82 y 4257/82).

6.3 OBLIGACION DE PAGAR EL AGUINALDO.

Las empresas tienen la obligación de pagar el aguinaldo antes del 20 de diciembre de cada año (art.87 LFT), pero pueden cubrirlo en forma prorrateada durante el año si así lo estiman conveniente a los intereses de la empresa y de los trabajadores.

Ahora bien, cabe destacar que el aguinaldo debe pagarse en forma proporcional al tiempo en que el trabajador ha prestado sus servicios durante el año, en el supuesto de que no haya trabajado todo el año completo. En otras palabras, si un trabajador de la empresa no ha cumplido aún el año de servicios o no laboró todo el año completo, se le cubrirá únicamente la parte proporcional del aguinaldo por el tiempo que haya trabajado. Así los trabajadores llamados de "temporales", porque se contratan por tiempo u obra determinada para cubrir necesidades específicas de la empresa, únicamente tendrán derecho a percibir el aguinaldo en su parte proporcional.

En esos términos lo ha establecido la suprema corte de justicia en la siguiente jurisprudencia firme:

"AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL. *Con motivo de la reforma al art.87 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y cinco, el derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente el*

pago del aguinaldo no depende de que se encuentre laborando en la fecha de la liquidación." (Amparos directos 5327/75, 5736/76, 1165/76, 3778/76 y 1780/77).

Es importante destacar que el aguinaldo deberá cubrirse conforme al salario vigente de cada trabajador al momento del pago, sea hecho éste al final del año o prorrateado, conforme al principio general de que las obligaciones laborales deben pagarse conforme al salario que perciba el trabajador al momento del propio pago, según se confirma en la tesis que a continuación se transcribe, dictada igualmente por el mencionado tribunal:

AGUINALDO, PAGO DEL. El salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores a que se refiere el art.87 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser el que éstos devengan en el momento en que de acuerdo con dicho precepto deba hacerse el pago antes del veinte de diciembre.

A continuación ejemplificaremos lo anterior.

EJEMPLO:

- El trabajador GC entró a laborar en nuestra empresa el día 10 de agosto de 1998, y percibe un salario diario de \$45.00.
- El trabajador EV laboro con nuestra empresa todo el año, pero se le dio el 24 noviembre de 1998 un aumento de salario y actualmente percibe un salario diario de \$137.00 en vez de los \$117.00 que recibía anteriormente.

TRABAJADOR	DIAS TRABAJADOS (A)	DIAS DEL AÑO (B)	FACTOR PARTE PROPORCIONAL (A/B)
GC	144 DIAS (1)	365 DIAS	0.3945
EV	365 DIAS	365 DIAS	1.0000

(1) Los 144 días son los siguientes:

MES	DIAS
AGOSTO (DEL 10 AL 31)	22 DIAS
SEPTIEMBRE	30 DIAS
OCTUBRE	31 DIAS
NOVIEMBRE	30 DIAS
DICIEMBRE	31 DIAS
SUMA	144 DIAS

TRABAJADOR	SALARIO DIARIO (A)	15 DIAS DE AGUINALDO (B) (15* A)	FACTOR PARTE PROPORCIONAL (C)	PARTE PROPORCIONAL AGUINALDO (D) (B * C)	AGUINALDO EXCENTO (E)	AGUINALDO GRAVADO (F) (D-E)
GC	45.00	675.00	39.45%	266.28	266.28	0.00
EV	(1) 137.00	2,055.00	100%	2,055.00	(2) 1,032.90	1,022.10
SUMA				2,321.28	1,299.18	1,022.10

(1) Se considera el salario que se encuentra percibiendo al momento del pago.

(2) Esta exento hasta 30 días de salario mínimo ($34.43 * 30 = 1,032.90$) y el excedente está gravado.

6.4 PRESCRIPCIÓN DEL PAGO DEL AGUINALDO.

Tomando en consideración que el aguinaldo deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, se entiende que es al día siguiente en que se hace exigible su obligación de pago y a partir de ahí empieza a correr el tiempo prescriptorio para poder exigir el pago de tal prestación, que será de un año conforme al art.576 de la Ley Federal de Trabajo, debiendo tomarse en consideración al respecto lo establecido en las siguientes ejecutorias:

AGUINALDO. COMPUTO DEL TERMINO DE PRESCRIPCION DEL. Cuando se reclama el pago de aguinaldo, por todo el tiempo que ha durado la relación de trabajo y el demandado opone la excepción de pago y la de prescripción prevista por el art.516 de la Ley Federal del Trabajo y en el juicio no acredita su pago, la condena relativa no debe constriñirse exclusivamente al último año de servicios computado a partir de la fecha de presentación de la demanda, sino también debe comprender el último año en que se hubiera generado el derecho al pago de esa prestación computado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible, como se explica a manera de ejemplo, en el caso en que un trabajador demanda su pago en el mes de junio de un año determinado y se opone la excepción de referencia por lo que respecta a un año anterior a partir de ese mes, en cuya hipótesis la condena no debe ser decretada de junio del año anterior a la fecha de presentación de la demanda, sino que debe abarcar todo el año anterior y la parte proporcional del último periodo de servicios, en virtud de que el aguinaldo se debe cubrir a más tardar el día veinte de diciembre de cada año, conforme lo dispone el Art.87 de la Ley Laboral; de tal manera que si el término prescriptorio comienza a partir del día veintiuno de diciembre del año correspondiente y se demanda en el mes de junio siguiente, para esa fecha todavía no transcurre el término de un año para ejercitar la acción respecto al año anterior, por lo que la prestación debe ser cubierta en su totalidad en lo que atañe al año precedente, así como de enero a junio del año en que se dedujo la acción. (Amparo directo 5393/89).

6.5 PRUEBA DE PAGO DE AGUINALDO.

Ante una demanda de pago de aguinaldo que formule el trabajador en contra de una empresa, cabe recordar que la carga de la prueba corresponde al patrón. Por lo anterior es importante que exista un recibo del pago del aguinaldo firmado por el trabajador que contenga:

- Fecha de pago.
- Concepto del pago (aguinaldo).
- Periodo al que corresponde el pago.
- Importe del pago (con número y letra).
- Importe de la retención correspondiente de ISR.
- Nombre y datos generales del patrón. (Nombre, R.F.C., dirección, etc.).
- Nombre y datos generales del trabajador que lo recibe. (R.F.C., N. Afiliación, nombre completo, etc.)

6.6 EL AGUINALDO ANTE EL IMSS Y EL INFONAVIT.

El aguinaldo que la empresa entrega a sus trabajadores es una percepción obligatoria, periódica y de cuantía previamente conocida, por lo que es acumulable al salario base de cotización del IMSS y el INFONAVIT.

El aguinaldo se integra como a continuación se presenta:

Factor de Integración Mínima para IMSS e INFONAVIT.

- 1) Prima vacacional (art.76LFT)
 - 6= Días de vacaciones del 1º año
 - 25% porcentaje de prima

365 = Días del año calendario

$$\frac{6*25\%}{365} = \frac{1.5}{365} = 0.004109 = 0.0041$$

2) Aguinaldo (Art.87 LFT)

15= Mínimo de días de sueldo para aguinaldo anual (varia si el patrón decide otorgar mas días de aguinaldo)

365= Días del año calendario

$$\frac{1.5}{365} = 0.4109 = 0.0411$$

RESUMEN

Factor de prima vacacional	0.0041
Factor de aguinaldo	<u>0.0411</u>
Suma	0.0452
Factor relativo a la adición del S. Base	+ <u>1.0000</u>
Factor de integración mínima	1.0452

CAPITULO 7. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo 123 apartado A facción IX "*Los trabajadores tendrán derecho a una participación de utilidades en las empresas.*" Esta disposición es encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo "*Art.117. Los trabajadores participan en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades*". La resolución de la comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas fue publicada en el Diario Oficial del 4 de marzo de 1985.

7.1 SUJETOS OBLIGADOS A PARTICIPAR.

Están obligados a otorgar participación en sus utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios y en general todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio. En los términos de las disposiciones laborales únicamente están exentas de esta obligación las siguientes personas (art.126 LFT):

1. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los, dos primeros años de funcionamiento.
3. Las empresas de la industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación.
4. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social, e INFONAVIT y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales asistenciales o de beneficencia,
y
6. Aquellas empresas que generen un ingreso anual declarado por Impuesto sobre la Renta, no superior a los 300,000.

7.2 BASE DE LA PTU.

El monto de la participación de los trabajadores en la utilidad (PTU) es el equivalente a 10% del ingreso gravable, determinado conforme a lo que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta (art. 120 LFT).

La base gravable se determina de diferentes formas dependiendo del tipo de contribuyente:

- 1) **REGIMEN GENERAL.** La ley del Impuesto Sobre la Renta el procedimiento para determinar la base gravable de las personas morales (art14 LISR) y de las personas físicas (art.109 LISR) que tributan bajo el Régimen General a las actividades Empresariales, respectivamente, para fines de la Participación de los Trabajadores en la Utilidades.
- 2) **REGIMEN SIMPLIFICADO.** En el caso de contribuyentes de Régimen Simplificado, considerarán como renta gravable para fines de la PTU, el resultado fiscal que obtengan, si son personas morales (art67-A LISR). Las personas físicas que paguen el ISR aplicando las Disposiciones de dicho Régimen Simplificado, tomarán como base para la participación de los trabajadores en las utilidades, su ingreso acumulable.
- 3) **PERSONAS FÍSICAS QUE REALICEN OPERACIONES EXCLUSIVAMENTE CON EL PUBLICO EN GENERAL.** Los contribuyentes que opten por tributar bajo las disposiciones de la Sección III del Capítulo VI del Título IV "Del Régimen de pequeños contribuyentes" de la LISR deberán considerar como renta gravable para efectos de PTU, la cantidad que resulte de multiplicar por el factor de 2.94 el impuesto sobre la renta que resulte a cargo del contribuyente.(art.119-N LISR).
- 4) **SOCIEDADES O ASOCIACIONES CIVILES Y OTRAS SOCIEDADES.** La LISR especifica también, en su Disposición Transitoria 11IX para 190, que los contribuyentes que hasta 1989 tributaron como personas morales con fines no lucrativos, determinarán su base para PTU conforme a lo establecido en la legislación laboral, que indica que, tratándose de sociedades o asociaciones civiles dedicadas a la prestación de servicios profesionales en forma independiente o al arrendamiento de inmuebles, la participación de las utilidades a los trabajadores, está limitada a un mes de sueldo de cada trabajador (art.127 III LFT).
- 5) **AMORTIZACIONES DE PERRDIDAS.** La LFT señala expresamente que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. Consecuentemente para fines de PTU no son amortizables las pérdidas ocurridas en los ejercicios anteriores (art.128 LFT).
- 6) **SUJETOS EXENTOS DEL ISR.** Los sujetos exentos del pago de ISR que no están eximidos de la obligación de participar a sus trabajadores deben

considerar como base del reparto la diferencia entre los ingresos y los gastos que se determine en la correspondiente declaración de sujetos exentos.

- 7) PERSONAS FISICAS CON INGRESOS POR HONORARIOS, ARRENDAMIENTO O INTERESES.** Para personas físicas que presten servicios personales independientes u obtengan ingresos por arrendamientos de bienes o por intereses, que ocupen trabajadores para prestar dichos servicios, para el cuidado de los bienes o para el cobro de créditos e intereses, que ocupen trabajadores para prestar dichos servicios, para el cuidado de los bienes o para el cobro de créditos e intereses, la cantidad máxima a que están obligados a participar a cada trabajador será el equivalente a un mes de sueldo. (art.127 fracción III).

7.3 QUIENES PARTICIPAN.

Conforme al art.127 de la Ley Federal del Trabajo podemos concluir que:

- Tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas todos los trabajadores de planta independientemente del número de días trabajados en el año.
- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades.
- En el caso de los demás trabajadores de confianza sí participarán en las utilidades, sin embargo, si su salario es superior al que corresponda al trabajador sindicalizado de más alta jerarquía, se considerará como salario base de PTU el tope del 20% más que el empleado sindicalizado de mayor jerarquía.
- En el caso de incapacidades por riesgo profesional y maternidad se consideran trabajadores en servicio.
- Tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa los trabajadores eventuales que hayan trabajado 60 días por lo menos durante el año.
- Los empleados domésticos no tiene derecho a PTU.
- El importe de las utilidades que no se hubieren reclamado en el año en que fuera exigible, se sumará a la utilidad del año siguiente, para ser repartido entre todos los trabajadores.

7.4 PERIODO DE ENTREGA.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo establece que la PTU deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se deba presentar la declaración anual, es decir:

CONTRIBUYENTE	PLAZO PRESENTACION DECLARACION ANUAL	PLAZO PAGO PTU
PERSONAS MORALES	31 DE MARZO 99	30 DE MAYO 99
PERSONAS FISICAS	30 DE ABRIL 99	29 DE JUNIO 99

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo establece que la obligación de pagar el reparto de utilidades es a más tardar 60 días posteriores a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual y no a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual y no a la fecha en que se pago dicho impuesto, ya que el artículo 10 de la LISR establece que las personas morales presentarán su declaración anual dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que concluye el ejercicio fiscal, por lo que las personas morales podrán pagar su impuesto anual dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que concluye el ejercicio fiscal, por lo que las personas morales podrán pagar el ISR desde el día 1 de enero hasta el 31 de marzo siguiente y, por otra parte, el artículo 139 de la misma ley establece que las personas físicas podrán pagar su impuesto anual desde el mes de febrero y hasta el mes de abril del año siguiente.

7.5 INGRESOS EXENTOS POR LA PTU DE LOS TRABAJADORES.

Conforme al artículo 77 fracción XI " *No pagará el Impuesto sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:*

X. *La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador...*

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este título."

7.6 PROCEDIMIENTO PARA EL CALCULO Y DISTRIBUCIÓN DE LA PTU.

A la utilidad a repartir determinada en la forma que ha quedado señalada, deberá aumentársela el importe de las utilidades no reclamadas por algún trabajador, durante al año siguiente a aquél en que se efectuó e reparto. La cantidad así determinada se dividirá en dos partes iguales:

La primera se distribuye entre los trabajadores, en función al número de días trabajados por cada uno durante el año, sin importar el monto de los sueldos que perciban. Para estos efectos se consideran como días trabajados los que correspondan a permisos con goce de sueldo, los periodos de incapacidad y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, así como los periodos pre y posnatales de las madres trabajadoras.

La segunda mitad se reparte en forma proporcional a los salarios por cuota diaria que ha percibido cada trabajador durante el año. Consecuentemente para estos fines no se toman en cuenta percepciones tales como gratificaciones, horas extras, viáticos, etc. Sin embargo el sueldo máximo que se considera como percibido en el caso de los trabajadores de confianza, no podrá exceder del 120% del que corresponda al trabajador de planta que perciba el salario más alto de la empresa.

En el caso de salario a destajo o de salario variable, se considera como sueldo el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

A continuación se presenta un caso práctico del reparto de utilidades a los trabajadores.

DATOS:

- Gerardo Calderón es el gerente general y por lo tanto no tiene derecho a PTU.
- Gabriel Perales es el contador (empleado de confianza) percibe un salario de 60,000.00 pero su salario base de PTU será:

1		SUELDO EMPLEADO SINDICALIZADO DE MAYOR JERARQUÍA	\$35,000.00
2		TOPE SALARIO BASE PTU TRABAJADOR DE CONFIANZA	20%
3	(1*2)	BASE MAXIMA PARA EMPLEADO DE CONFIANZA	\$ 7,000.00
4	(1+3)	SALARIO BASE PTU TRABAJADOR DE CONFIANZA	\$42,000.00

- Eduardo Vega empleado sindicalizado de mayor jerarquía, percibe un salario de \$35,000.00.
- Jorge Martínez contador general percibe un salario de \$30,000.00.
- Ana María Sánchez auditora perciba \$15,000.00 incapacitada 90 días periodo pre y posnatal)
- Paula Ponce es empleada eventual percibe \$10,000.00 y solo trabajo 59 días.

BASE PARA LA DETERMINACION DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES		
INGRESOS		
	INGRESOS ACUMULABLES DEL EJERCICIO (EXCLUIDOS INT. Y GANANCIA INFLACIONARIA)	\$1,818,989
(+)	INGRESOS POR DIVIDENDOS O UTILIDADES EN ACCIONES	0
(+)	INTERESES DEBENGADOS A FAVOR	20,000
(+)	UTILIDAD CAMBIARIA	0
(+)	DIFERENCIA ENTRE EL MONTO DE ENAJENACION DE BIENES DE ACTIVO FIJO Y LA GANANCIA ACUMULABLE POR LEA ENAJENACION DE DICHS BIENES.	6,011
(A)	TOTAL DE INGRESOS	\$1,845,000
DEDUCCIONES		
	DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR LA LISR (EXCLUIR DEPRECIACION Y AMORTIZACION ACTUALIZADOS, INTERESES Y PÉRDIDA EINFACIONARIA)	1.331.535
(+)	DEPRECIACION Y AMORTIZACION A VALOR HISTORICO	61,388
(+)	VALOR NOMINAL DE LOS DIVIDENDOS O UTILIDADES QUE SE REEMBOLSEN.	0
(+)	INTERESES DEVENGADOS A CARGO	100,000
(+)	PÉRDIDA CAMBIARIA	0
(B)	TOTAL DE DEDUCCIONES	1,492,921
(A-B)	RENTA GRAVABLE	352,079
	PTU DEL EJERCICIO	35,208

MONTO DE REPARTO \$35,208 = \$17604 en función de días (50%).
\$17,604 en función de sueldo (50%)

DETERMINACION DEL FACTOR

$$\text{Factor en función de días} = \frac{50\% \text{ PTU}}{\text{Total de días}} = \frac{17,604}{1,220} = 14.429508$$

$$\text{Factor en función de sueldo} = \frac{50\% \text{ PTU}}{\text{Total de sueldo}} = \frac{17,604}{122,000} = 0.144295$$

NOMBRE	DIAS LABORADOS	FACTOR	IMPORTE PTU DIAS	SUELDO	FACTOR	IMPORTE PTU SUELDO	TOTAL PTU	RETENCION ISR
GABRIEL PERALES	365	14.429508	5,267.00	42,000.00	0.144295	6,060.00	11,327.00	2,935.95 *
DUARDO VEGA	365	14.429508	5,267.00	35,000.00	0.144295	5,050.00	10,317.00	2,200.00 **
ORGE MARTINEZ	200	14.429508	2,886.00	30,000.00	0.144295	4,329.00	7,215.00	1,600.00 **
JANA MARIA S.	290	14.429508	4,184.00	15,000.00	0.144295	2,165.00	6,349.00	1,000.00 **
TOTAL JUMA	1,220		17,604.00	122,000.00		17,604.00	35,208.00	7,735.95

* VER CALCULO PROCEDIMIENTO OPCIONAL

** IMPUESTO ESTIMADO

Para la determinación del ISR del trabajador que percibe reparto de utilidades en el mes de mayo, se utilizarán dos procedimientos, los cuales podrán elegirse de acuerdo a la conveniencia del trabajador.

- 1) Mecánica general del artículo 80 de la LISR.
- 2) Mecánica opcional del artículo 86 RISR.

Datos:

Nombre del trabajador: Gabriel Perales

Importe pagado de PTU: \$11,327

Sueldo Mensual ordinario: \$ 5,000

Área geográfica del trabajador: "A"

Fecha de pago: 10/ mayo /98

Proporción del subsidio: 75%

ISR sueldo mensual ordinario: \$ 428.12

CALCULO DEL ISR MENSUAL					
			A	B	C
1		INGRESO GRAVABLE	15,810.25	5,000.00	5,900.36
2		PROPORCIÓN	0.75	0.75	0.75
3	(1)	INGRESO GRAVABLE	15,810.25	5,000.00	5,900.36
4	Tarifa	LIMITE INFERIOR	12,177.84	4,338.38	5,043.17
5	(3-4)	EXCEDENTE	3,632.41	661.64	857.19
6	Tarifa	PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE	34%	25%	32%
7	(5*6)	IMPUESTO MARGINAL	1,235.02	185.41	274.30
8	Tarifa	CUOTA FIJA	3,065.04	544.36	720.54
9	(7+8)	ISR TARIFA ART.80	4,300.06	709.77	994.84
10	(19)	SUBSIDIO ACREDITABLE	850.20	177.43	248.72
11	(20)	CREDITO AL SALARIO	104.22	104.22	104.22
12	(9-19-20)	ISR A CARGO (FAVOR)	3,345.84	428.12	641.90
CALCULO DE SUBSIDIO TARIFA ARTICULO 80-A					
13	(7)	IMPUESTO MARGINAL	1,235.02	185.41	274.30
14	Tarifa	PORCENTAJE DE SUBSIDIO	30%	50%	50%
15	(13*14)	SUBSIDIO	370.51	82.71	137.15
16	Tarifa	CUOTA FIJA	1,329.89	272.16	360.29
17	(15+16)	SUBSIDIO TOTAL	1,700.40	354.87	497.44
18	Tarifa	PROCENTAJE SUBSIDIO ACREDITABLE	50%	50%	50%
19	(17+18)	SUBSIDIO ACREDITABLE	850.20	177.43	248.72
CALCULO TARIFA ART. 80-B					
20	Tarifa	CREDITO AL SALARIO	104.22	104.22	104.22

1) Determinación del impuesto según procedimiento de ley.

		CONCEPTO	PERCEPCION GRAVABLE
1		SUELDO MES DE MAYO 98	5,000.00
2		PTU GRAVADA	10,810.25
		PTU TOTAL \$11,327.00	
		PTU EXENTA (15 DIAS DE SMGAGC) \$ 516.75	
3	(1+2)	SUMA SUELDO Y PTU	15,810.25
4	(A 12)	ISR TOTAL	3,345.64
5	(B 12)	ISR SUELDO ORDINARIO	428.12
6	(4 - 5)	ISR DE LA PTU	2,917.52

2) Determinación del impuesto según procedimiento del reglamento.

		CONCEPTO	IMPORTE
1		PTU	11,327.00
2		PARTE EXENTA (15 DIAS DE SMGAGC)	516.75
3	(1-2)	PTU GRAVADA	10,810.25
4	(3/4)	DIAS DEL EJERCICIO	365
5	(4/12)	DIAS PROMEDI POR MES	30.40
6	(3/4) * 5	PTU MENSUAL	900.36
7		SUELDO ORDINARIO	5,000.00
8	(6+7)	BASE GRAVABLE	5,900.36

9	(C 12)	ISR NETO TOTAL	641.90
10	(B 12)	ISR DEL SUELDO ORDINARIO	428.12
11	(9-10)	ISR NETO	213.78
12	(6)	PTU MENSUAL	900.36
13		100 %	100
14	(11/12) * 13	PORCENTAJE DE TASA APLICABLE	23.74%
15	(3)	PTU GRAVADA	11,327.00
16	(14)	PORCENTAJE DE TASA APLICABLE	23.74%
17	(15 * 16)	ISR A RETENER POR LA PTU	2,689.03

RESUMEN

* ISR según procedimiento de la ley	\$ 2,917.52
* ISR según procedimiento opcional del reglamento	\$ 2,689.03

Como se puede observar, al efectuar el cálculo según el procedimiento opcional del artículo 86 RLISR se obtiene un importe menor al que se obtiene aplicando el procedimiento general del art.80 LISR, por lo que podemos concluir que es importante efectuar ambos cálculos y evaluar la conveniencia de utilizar el procedimiento del reglamento, que implica mayores cálculos pero en algunos casos resulta un impuesto menor a retener.

7.7 DEDUCIBILIDAD Y REGISTRO CONTABLE DE LA PTU.

De conformidad con los artículos 25, fracción III, y 137, fracción X, de la LISR, la PTU será deducible en el ejercicio en que se pague.

Para determinar el importe que será deducible en 1998, es necesario que a la PTU pagada en este ejercicio se le resten las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingresos del trabajador por lo que no se pagó impuesto en los términos de la LISR y que corresponden a lo establecido en la resolución Miscelánea para 1998-1999 en su regla 3.7.10, enlistada en el anexo 8 de la propia resolución.

Es importante señalar que las deducciones que deben restarse a la PTU pagada en este ejercicio de 1998 deberán corresponder a las deducciones del ejercicio 1997, que es el ejercicio en el que se genera la utilidad. A continuación se muestra cómo quedarán los registros contables de la empresa:

CONCEPTO	DEBE	HABER
PTU NO DEDUCIBLE (CUENTA DE RESULTADOS)	\$35,208	
PTU POR PAGAR		\$35,208
APLICACIÓN CONTABLE DE LA PTU DEL EJERCICIO 1997		

CONCEPTO	DEBE	HABER
PTU POR PAGAR	\$35,208	
IMPUESTOS RETENIDOS		
BANCOS		\$35,208
LIQUIDACION DE LA PTU DEL EJERCICIO FISCAL DE 1997		

DEDUCIBILIDAD DE LA PTU	
PTU DE 1997 PAGADA EN EL EJERCICIO 1998	\$ 35,208
(-) DEDUCCIONES RELACIONADAS CON LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES (ANEXO R, MISCELANEA 1997-1998)	\$ 20,100
(=) PTU DEDUCIBLE EN 1998	\$ 15,108

CONCEPTO	DEBE	HABER
CO PTU DEDUCIBLE	\$15,108	
CO PTU POR DEDUCIR		\$35,208
ASIENTO PARA REGISTRAR EN LAS CUENTAS DE ORDEN LA PTU DEDUCIBLE, DE LA PTU DE 1997, PAGADA EN 1998		

CAPITULO 8. IMPUESTO SOBRE NOMINAS

Conforme al Código Financiero del Distrito Federal en su Título II Capítulo V, el impuesto sobre nóminas es otra obligación a cargo de las empresas o personas físicas que tengan trabajadores.

8.1 SUJETO

Según el art.178 del CFDF primer párrafo menciona lo siguiente:

"Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue..."

De lo anterior podemos desprender que se tiene la obligación de este impuesto si se reúnen con los siguientes puntos:

- Personas físicas y morales que realicen pagos a personas que les presten servicios personales subordinados ya sea en dinero o en especie (sueldos y demás prestaciones).
- Que estas sean efectuadas en el Distrito Federal.(puesto que es un impuesto estatal)

8.2 BASE GRAVABLE

Conforme al mencionado art. 178 del CFDF que en su segundo párrafo dice:

" 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."

Es decir que la base para el pago del impuesto será el monto total que se pague con motivo de remuneraciones al trabajo del personal subordinado.

8.3 TASA APLICABLE

De acuerdo con el artículo 179 del CFDF:

"El impuesto sobre nóminas se determinará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto remuneraciones al trabajo personal subordinado"

La tasa a aplicar será del 2% sobre la base gravable.

8.4 FECHA Y LUGAR DE PAGO.

Al respecto el art.180 del CFDF menciona:

"El Impuesto sobre nóminas se causará en le momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagarán mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día 15 del mes siguiente."

El formato con la información antes mencionada deberá presentarse en la Tesorería del Departamento del Distrito Federal de la Delegación que le corresponda al domicilio fiscal de la empresa, a más tardar el día 15 del mes siguiente al que se pagaron o debieron haberse pagado los sueldos y demás prestaciones.

En caso de no efectuar el pago correspondiente oportunamente se generarán la actualización y recargos correspondientes.


8.5 OTRAS DISPOSICIONES.

Estímulo para la creación de nuevos empleos. Las personas físicas y morales que contraten nuevos trabajadores a los ya establecidos no pagarán impuesto sobre nóminas durante todo el año en que se contrataron, por dichos trabajadores.

R-7-5

TESORERIA

DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

CIUDAD DE MEXICO 
FINANZAS DF

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE	
NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL	
DOMICILIO FISCAL	CALLE
COLONIA	CODIGO POSTAL
ACTIVIDAD	
DECLARACION	PERIODO QUE DECLARA
NORMAL <input type="checkbox"/> COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/> AUTOCORRECCION <input type="checkbox"/>	MES <input type="text"/> <input type="text"/> AÑO <input type="text"/> <input type="text"/>
No. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA	
<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	

CONCEPTOS	IMPORTE
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 30, 33, FRACCION I INCISO 6) Y 45, 179 Y 186 DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F.,
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASERTADOS SON CIERTOS.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA USO DE LA TESORERIA DEL D.F.

TESORERIA

DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

CIUDAD DE MEXICO 
FINANZAS DF

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE	
NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL	
DECLARACION	PERIODO QUE DECLARA
NORMAL <input type="checkbox"/> COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/> AUTOCORRECCION <input type="checkbox"/>	MES <input type="text"/> <input type="text"/> AÑO <input type="text"/> <input type="text"/>
No. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA	
<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	
CONCEPTOS	IMPORTE
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 30, 33, FRACCION I INCISO 6) Y 45, 179 Y 186 DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F.,
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASERTADOS SON CIERTOS.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA EL CONTRIBUYENTE

CONCLUSIONES.

A lo largo de este seminario de investigación se desarrollaron de forma teórica y practica las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores establecidos en las leyes que regulan las relaciones laborales.

Las principales conclusiones a las que he llegado a través de este seminario de investigación son las siguientes:

Es importante hacer mención de que las disposiciones fiscales que regulan las relaciones laborales eran complejas y con los últimos cambios se ha incrementado su complejidad en cuanto a su determinación, cálculo y elaboración.

La carga impositiva para los patrones y los trabajadores es muy elevada sin embargo la carga sigue siendo mas elevada para el patrón que para el trabajador.

El cálculo y determinación del salario diario integrado se ha unificado para efectos de INFONAVIT e IMSS sin embargo aun sigue siendo complejo y confuso en su interpretación. Existen algunos conceptos que en el salario diario integrado no integran o tienen algún limite para no integrar lo que nos lleva a no elevar la carga tributaria en cuanto a aportaciones patronales y obreras al IMSS e INFONAVIT y parecieran ser un beneficio para el patrón y para el trabajador, sin embargo en ley de impuesto sobre la renta existen también limitantes en cuanto a la deducibilidad y exención de algunos conceptos por lo que se concluye que antes de otorgar una prestación se deben observar todos los beneficios y perjuicios.

Los porcentajes de enfermedades y maternidad continuaran cambiando cada primer día del mes de julio de cada año hasta el año 2007, por lo que deberán tomarse las medidas pertinentes para efectuar los cambios en cuanto a la retención de las cuotas obreras en la nomina. Por otro lado cada año incrementará el limite de 15 Salarios Mínimos Generales del Distrito Federal hasta llegar a 25 Salarios Mínimos Generales del Distrito Federal para los ramos de Invalidez y Vida, Cesantía y Vejez e INFONAVIT, por lo que también deben tomarse en cuenta tanto para retención de cuotas obreras como para determinación de aportaciones patronales.

El Contador Público cuenta con los conocimientos en el área fiscal y laboral para orientar al patrón y al trabajador, así en la medida que le sea posible dadas las circunstancias:

- Tratar de disminuir la carga tributaria para el patrón.
- Beneficiar al trabajador tratando de disminuir también su carga tributaria y que reciba mas retribución económica o en especie hoy para que pueda elevar su nivel de vida.
- Dar a conocer al patrón sus obligaciones para que éstas, sean cumplidas en forma correcta y oportunamente evitando así sanciones que la mayoría de las empresas pequeñas y medianas no pueden cubrir.

BIBLIOGRAFIA.

C.P. LECHUGA SANTILLAN EFRAIN. (Títulos en los artículos, referencias y correlaciones).

"Fisco Nominas."

Ediciones fiscales ISEF, S.A.

Décima Quinta edición 1998.

C.P. HERNANDEZ RODRIGUEZ JESUS.

C.P. GALINDO COSME MONICA ISELA.

"Estudio Práctico de la Nueva Ley del Seguro Social."

Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Primera Edición 1998.

Página 57.

C.P. CARDENAS GUTIERREZ CARLOS.

"Estudio Practico sobre SAR, AFORES Y SIEFORES."

Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Séptima edición 1997.

Página 19.

C.P. GASCA BRETON GUSTAVO

"Prontuario Fiscal Correlacionado."

Ediciones Contables Administrativas y Fiscales, S.A. de C.V.

Trigésima Sexta Edición 1998.

LIC. BAILON VALDOVINOS ROSALIO.

"Legislación Laboral"

Editorial Limusa, S.A. de C.V.

Primera Edición, Cuarta reimpresión 1991.

Página 21.

C.P. CERVANTES NIETO HECTOR

"Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual de Trabajo"

Ediciones Fiscales ISEF, S.A

Primera Edición 1998

Página 13.

HEMEROGRAFÍA.

NUEVO CONSULTORIO FISCAL, F.C.A.-UNAM. México, 1997, Número 199 (diciembre).

NUEVO CONSULTORIO FISCAL, F.C.A.-UNAM. México, 1998, Números 210 (mayo).

PRONTUARIO DE ACTUALIZACIÓN FISCAL, Editorial SICCO, México, Numero 201 y 206, 1998.

PRONTUARIO DE ACTUALIZACIÓN FISCAL, Editorial SICCO, México, Numero 182, 1997.

LABORAL, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., México, Número 08 y 03, 1993.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Talleres Gráficos de México , México, 11 de abril de 1994.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Talleres Gráficos de México , México, Martes 8 de julio de 1997.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Talleres Gráficos de México , México, 2 de diciembre de 1998.