



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

ASPECTOS LABORALES, FISCALES Y DE PREVISION
SOCIAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

SILVIA ROSALINDA LEAL ENRIQUEZ

ASESOR: C.P. JOSE ALEJANDRO LOPEZ GARCIA

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO

2001



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

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

"Aspectos Laborales, Fiscales y de Previsión Social
de los Sueldos y Salarios"

que presenta la pasante: Silvia Rosalinda Leal Enriquez
con número de cuenta: 8842679-0 para obtener el título de
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Méx. a 18 de JULIO de 2001

PRESIDENTE L.C. Daniel Herrera García

VOCAL L.C. Francisco Alcantara Salinas

SECRETARIO C.P. José Alejandro López García

PRIMER SUPLENTE L.C. Benito Rivera Rodríguez

SEGUNDO SUPLENTE L.D. Erick Mora Conde

Doy gracias a todas y cada una de las personas que intervinieron de alguna forma para la realización de mis estudios a nivel profesional, además de la elaboración de éste trabajo de Tesis.

Agradezco a la UNAM el haberme brindado la oportunidad
de realizar mi preparación profesional en sus aulas.

Objetivo:

Es el integrar los elementos que sirvan como una herramienta para que los interesados en entender la interpretación de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Seguro Social; en la elaboración de la nomina cumpliendo con el pago de Sueldos y Salarios en las empresas.

Planteamiento del problema:

La falta de cultura en prestaciones sociales con respecto al cumplimiento de compromisos creados entre trabajador y patrón, provoca una inadecuada interpretación de las leyes correspondientes y por ende un no-cumplimiento de todos los derechos del asalariado.

Indice

Introducción

Capítulo 1

Generalidades de los Sueldos y Salarios.

1.1 Antecedentes Históricos	2
1.2 Concepto de Sueldos y Salarios	4
1.2.1. Clasificación de los Salarios	5
1.3 Aspecto Jurídico del Salario.	9
1.4 Aspecto Económico del Salario	10
1.5 Aspecto Moral del Salario	11
1.6 Aspecto Administrativo del Salario	13

Capítulo 2

Legislación Laboral sobre Sueldos y Salarios

2.1 Antecedentes	17
2.2 Relación de trabajo	18
2.2.1. Trabajador	19
2.2.1.1. Trabajador de confianza.	19
2.2.2 Patrón	20
2.2.2.1 Sustitución del patrón	21
2.2.2.2 Trabajo	22
2.2.3.1 Contrato de Trabajo	22
2.3 El Salario	24
2.3.1. Concepto de Salario	25
2.3.2. Salario Mínimo	25
2.3.3. Integración del Salario	27

2.4 Jornada de Trabajo	28
2.4.1 Tipos de Jornada de Trabajo	28
2.4.2 Duración de la Jornada	29
2.5 Prestaciones en Salarios	29
2.5.1. Horas extras	30
2.5.2. Vacaciones	31
2.5.3. Prima vacacional	32
2.5.4. Prima dominical	32
2.5.5. Prima de antigüedad	33
2.5.6. Días de descanso	35
2.5.7. Días de descanso obligatorio	35
2.5.8. Aguinaldo	36
2.5.9. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	37
2.5.10. Otras prestaciones	43
2.6 Duración de las relaciones de trabajo	44
2.7 Descuento en los salarios de los trabajadores	45
2.8 Terminación de la relación laboral	48

Capítulo 3

Aspectos fiscales de los Sueldos y Salarios

3.1 Los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado	51
3.1.1 Ingresos gravables	51
3.1.2. Ingresos exentos	54
3.1.3. Ingresos asimilables a sueldos y salarios	59
3.2 Las retenciones de los sueldos y salarios	60
3.2.1 Determinación del subsidio Acreditable	68
3.2.2 Mecánica a seguir para el cálculo de las retenciones	71
3.3 El crédito al salario	71

3.4 El impuesto anual sobre sueldos y salarios	74
3.4.1 De la compensación de los saldos a favor	77
3.4.2 Casos en que no procede el cálculo anual	78
3.4.3 Mecánica del cálculo anual	81
3.4.4 La indemnización por la terminación de la relación laboral	82

Capítulo 4

Obligaciones de las empresas referentes a sueldos y salarios según el Código Fiscal de la Federación.

4.1. Impuesto	84
4.1.1. Sujetos del impuesto	85
4.2. Declaraciones complementarias	86
4.3. Responsabilidad solidaria	86

Capítulo 5

La Seguridad Social para efectos de Sueldos y Salarios.

5.1 Antecedentes	91
5.2 Estructura de la Ley del Seguro Social	93
5.3 Régimen de aportación comprendida en la Ley del Seguro Social	94
5.4 Obligaciones de los patrones	97
5.4.1 Inscripción y afiliación	98
5.4.2 Bases de cotización y pago de cuotas	102
5.4.3 Salario diario integrado	102
5.4.4 Modificaciones al salario	108
5.4.5 Bajas de trabajadores	109
5.5 El seguro de riesgos de trabajo	110
5.5.1 Causas que invalidan un riesgo de trabajo	112
5.5.2 Incapacidad derivada de un riesgo de trabajo	113

5.5.3 Prestaciones del seguro de riesgo de trabajo	114
5.5.4 Cuotas patronales del seguro de riesgo de trabajo	118
5.6 Revisión de la prima de riesgos de trabajo	120
5.6.1. Índice de frecuencia	122
5.6.2. Índice de gravedad	123
5.6.3. La prima de riesgos de trabajo	124
5.6.4. Fuentes documentales	126
5.6.5. Infracciones y sanciones	128
5.7 El Sistema de Ahorro para el Retiro	464
5.7.1 La cuenta individual	134
5.7.2 Obligaciones de los patrones	136
5.7.3. Procedimiento de los pagos obrero-patronales	137
5.8. Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores	138
5.8.1 Obligaciones de los patrones	145
5.8.2 Derechos y obligaciones de los trabajadores	146
5.9. Sistema Unico de Autodeterminación (SUA)	147

Capítulo 6

Caso Práctico

6.1 Determinación del Salario Mínimo que Otorga la Ley	150
6.2. Prestaciones en Salarios Superiores a la Ley	152
6.3. Determinación del Subsidio Acreditable	153
6.4. Cálculo de Retención de ISPT	154
6.5. Cálculo de Retenciones de IMSS e INFONAVIT	156
Conclusiones	162
Bibliografía.	164
Abreviaturas	165

Introducción

La importancia que tienen los sueldos y salarios en nuestra sociedad actual, concretamente en nuestro país es de gran trascendencia, ya que es fuente de constantes conflictos entre trabajadores, patrones y autoridades gubernamentales, por lo que en éste trabajo se conjuntan todos los elementos necesarios para entender tanto la importancia, como los procedimientos a seguir para la correcta elaboración de la nómina para el pago de sueldos y salarios.

En el primer Capítulo se hace una breve historia del tema analizado la clasificación, así como las características, elementos y modalidades que pueden tener sueldos y salarios, esto para mayor entendimiento del tema.

En el segundo capítulo se analizarán los preceptos y normas que regulan todo lo relacionado con los sueldos y salarios desde el punto de vista laboral; se definirán los conceptos básicos desde el inicio de la relación obrero-patronal, hasta su terminación; así como las características, elementos y modalidades que pueden tener los sueldos y salarios.

Partiendo de la definición que nos dice el salario es la retribución que paga el patrón al trabajador por sus servicios, se encuentra en ella el elemento por el cuál los sueldos y salarios adquieren gran importancia para la recaudación fiscal. El elemento mencionado consiste en que los sueldos y salarios representan un ingreso para el trabajador y en su caso una deducción para el patrón. Por lo tanto en los Capítulos tres y cuatro se analizarán las obligaciones tanto del patrón como del trabajador para con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, derivadas de la situación anterior.

Por último se explicará el tema de la seguridad social para los trabajadores cuyas cuotas son pagadas en forma tripartita a partir de la modificación a la Ley del Seguro Social en el año de 1997, incluyendo en éste las cuotas al Instituto del Fondo Nacional

de la Vivienda para los Trabajadores y las cuotas del Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores.

Como se puede observar el tema de los sueldos y salarios es cada vez más amplio y complejo ya que cada día se van implementando nuevos elementos para proteger al trabajador y a sus familias; por lo tanto el presente trabajo no solo puede ser un material de consulta para los profesionales en las áreas administrativas, contables y laborales si no una herramienta que informe además a las partes involucradas en una relación laboral, ya que puede servirle tanto al patrón como al trabajador para conocer sus derechos y obligaciones laborales, fiscales y en su caso contables.

Capítulo 1

Generalidades de los Sueldos y Salarios

1.1 Antecedentes Históricos

1.2 Concepto

1.2.1. Clasificación

1.3 Aspecto Jurídico del Salario

1.4 Aspecto Económico del Salario

1.5 Aspecto Moral del Salario

1.6 Aspecto Administrativo del Salario

1.1 Antecedentes Históricos.

Partiendo desde sus orígenes y con objeto de marcar la trascendencia que ha tenido hasta nuestros días la remuneración que percibe el hombre a cambio de sus servicios, se describen brevemente los aspectos sobresalientes que se desarrollaron en el pasado de acuerdo a la siguiente clasificación que engloban tres etapas distintas:

- Esclavitud
- Servidumbre
- Artesanal

Esclavitud

La persona, el trabajador, se caracteriza por ser una autentica propiedad de su amo, ya que bien podía comprarlo o bien venderlo.

Todo el tiempo del esclavo estaba automáticamente bajo disposición de su amo, el cual lo alimentaba según considerara fuese necesario, sin tomar como aprecio el desempeño de sus labores que eran extremadamente pesadas y sufribles.

El ingreso neto del amo se determinaba de la diferencia que existía entre el producto del trabajo que desempeñaban los esclavos y el costo de subsistencia de estos; cuando la oferta de nuevos esclavos era abundante, traía como consecuencia que la adquisición de

esclavos era muy baja, los amos se aprovechaban de esta situación para hacerlos trabajar fuertemente hasta agotarlos.

Por el contrario, cuando escaseaba la oferta de esclavos, estos eran valiosos para el producto del trabajo, pues los amos, en ese momento tuvieron la necesidad de dar a cada esclavo lo suficiente para procrear y sostener una familia.

Servidumbre

La escasez de esclavos y su alto costo, convirtió al sistema de la esclavitud en antieconómico, lo cual dio paso a una nueva etapa que es conocida como el feudalismo, que no viene a ser sino una sustitución del concepto esclavismo, pues al amo se le conocía con el nombre de “ Señor “ y al esclavo con el de “ Siervo “.

El siervo no pertenecía en persona al señor, sin embargo, por derecho le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste, sin poderla abandonar.

Habitualmente el siervo procuraba su subsistencia trabajando algunas parcelas que tenía como suyas y a cambio de la obligación que tenía, dedicaba el resto de su tiempo a cultivar los campos de su señor, o bien realizaba el trabajo doméstico en la casa de este. La tierra y el campo que les eran propios debían bastarles para mantenerse él y sus familias.

Esta tierra y este tiempo eran tanto menores cuanto mas fértil era la primera y mas productivo el segundo, y tanto mayor era el excedente, que el señor podía obtener de la demasía de la mano de obra de sus siervos. El valor de una propiedad dependía de

la magnitud de este excedente, pues el valor capital de un esclavo tendía a depender del excedente derivado de la ocupación de un esclavo.

Artesanal

Esta etapa nace al surgir los centros de población, pues estos coadyuvan a la participación de asociaciones voluntarias que al paso del tiempo se convierten en gremios y corporaciones.

El artesano o trabajador manual libre, trabaja con sus propios utensilios en su propio taller y vende en el mercado sus propios productos, tanto en el renglón agrícola el campesino independiente cultiva con su trabajo y el de su familia, su propia tierra.

El maestro fue quien en cierto grado inició las relaciones laborales, pues al tener bajo su mando a los llamados aprendices tuvo que remunerarlos generalmente por jornal o por unidad de obra.

En la actualidad el trabajo puede ser considerado como una mercancía por la cual quien lo requiere tiene que cubrir un costo por ella, es decir, el trabajador vende su tiempo al patrón a cambio de una remuneración que es lo que se conoce como sueldo o salario.

1.2 Concepto de Sueldo y Salario

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

Sueldo, proviene de " sólidos ": moneda de oro de peso cabal.

Su diferencia

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario.

El sueldo se paga por mes o quincena.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica mas bien a trabajos manuales o de taller.

El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Su definición

En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse como: "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su salario".

Mas concisamente " la remuneración por una actividad productiva ".

1.2.1 Clasificación de los salarios

Los salarios pueden clasificarse:

3. Por su capacidad satisfactoria el salario puede ser:

- a) **El salario individual** es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.
- b) **El salario familiar** es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

4. Por sus límites, el salario se divide en:

- a) **Salario mínimo**, es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia.

El salario mínimo se subdivide en legal y contractual, según que se fije por un procedimiento que la ley señala (Comisión Mixta del Salario Mínimo) o bien por una contratación libre en determinada rama o empresa.

El salario mínimo legal se subdivide en general y profesional. El primero es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores, el segundo es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades, por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor (Salario Mínimo Profesional).

El salario mínimo profesional suele fijarse por ramas.

- b) **Salario máximo**, es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.

5. Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario, se divide en:

- a) **Salario personal**, es el que produce quien sostiene la familia, normalmente el padre.
- b) **Salario colectivo**, es el que se produce entre varios miembros de la familia que puedan colaborar a sostenerla, el padre, la madre y hermanos mayores de 16 años.
- c) **Salario de equipo**, es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo quedando a criterio de este equipo la distribución del salario entre ellos. Aunque este es poco usual.

6. Por la forma de pago:

Esta división es quizá la más conocida:

- a) **Salario por unidad de tiempo**, es aquel que solo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada (8 horas diarias), aunque de hecho el trabajo se compute por día, por hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. Este sistema es prácticamente el único posible en un gran mayoría de labores.

- b) **El salario por unidad de obra**, es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Su forma más clara es el destajo.
7. **Otras divisiones de menor importancia** son las del salario directo o indirecto, según que se trate de lo que expresamente se paga como salario o del complemento que le dan otras prestaciones adicionales de la empresa; ordinario o extraordinario, según se pague por la jornada normal o por horas de trabajo excedentes.

1.3 Aspecto Jurídico del Salario.

Es quizá uno de los básicos. La Ley Federal del Trabajo lo define en su Art. 82: “ Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ” y el Art. 20 de la misma Ley, define la relación del trabajo como: “ La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ”; define también el Contrato Individual del Trabajo: “Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ”. Aclara éste mismo artículo que “ La prestación de un trabajo, a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos ”. Por consiguiente, el concepto jurídico de salario, está esencialmente ligado al concepto de subordinación en el servicio que se presta.

Puede ocurrir que ciertas prestaciones que el empresario no da por sí mismo no podrían considerarse como salario jurídicamente, en tanto que administrativamente sí deben tomarse en cuenta. Puede ocurrir también que en las deducciones o gastos que el trabajador tiene que realizar, tales como sus pasajes para ir al centro de trabajo, pagos de cuotas sindicales, del Seguro Social, jurídicamente no deben considerarse parte del salario, en tanto que, desde el punto de vista administrativo, sí debe tomarse en cuenta porque pueden hacer más o menos atractiva la remuneración global. La fijación de lo que es salario desde el punto de vista jurídico, tiene por objeto determinar en la ley o los contratos, aquello a lo que el trabajador tiene un derecho, y es por lo mismo exigible.

1.4 Aspecto Económico del Salario

El trabajo, aunque no puede ser tratado como “ una mera mercancía ”, porque es parte del esfuerzo de la persona humana, no deja de estar sujeto a la ley “ de la oferta y la demanda ”, ya que reúne las características de bien, y escasez: es, pues un bien escaso.

Estas leyes económicas no son fatales, ya que pueden y deben modificarse sus causas, para hacer que el salario cumpla su misión social. Tampoco son independientes de la moral. Pero, precisamente para subordinarlas a ésta, deben ser tomadas en cuenta.

El trabajo no es una mercancía cualquiera, ni puede ser tratado como tal, por la dignidad humana que es inseparable de él; pero es indiscutible que tiene características de mercancía, y que es mejor tomarlas en cuenta para poder servirnos de las leyes económicas que favorecen, y tratar de contrarrestar las que afectan al salario. Esto es

más benéfico que la posición de idealista de negar simplemente que tenga nada que ver con un mercado de trabajo.

El juego de las leyes de la oferta y la demanda fija el nivel de salarios como tendencia, esto es, un nivel en el cual tratan espontáneamente de fijarse esos salarios; ello no implica que ningún empresario pueda pagar más.

1.5 Aspecto Moral del Salario.

El salario es una prestación procedente de un contrato, y constituye la contraprestación de algo que se dio a cambio de él; el servicio. Por ello está regido por la justicia.

Lo que la moral señala respecto del pago del salario hay que atender tres elementos:

- a) El sustento del trabajador y su familia; al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y de su familia. Es justo, desde luego, que el resto de la familia contribuya también al sostenimiento común de todos, como puede verse especialmente en las familias de campesinos, e igualmente en las de muchos artesanos y pequeños comerciantes, pero no es justo abusar de la edad infantil y de la debilidad de la mujer, por lo tanto hay que luchar para que los padres de familia reciban un sueldo lo suficientemente amplio, para atender convenientemente las necesidades ordinarias. Es indiscutible que si el salario es insuficiente para que la gran mayoría de trabajadores satisfaga las necesidades de una familia normal la sociedad recibirá

daño, ya que, inclusive la capacidad adquisitiva será de un bajísimo nivel, lo que impedirá que la economía pueda desarrollarse adecuadamente.

Surge el problema de cuál es el tipo de justicia que impone esta obligación. Algunos moralistas opinan que se trata de la justicia social, ya que la base fundamental ya que esta exigencia se realiza por razones de bien común, y con vista a cuestiones de tipo social, independientemente de la contratación directa del trabajo.

- b) Posibilidades de la empresa normal, Sería injusto pedir salarios tan elevados que, sin la ruina propia y por consiguiente la de todos los obreros la empresa no podría soportar. No debe, sin embargo, reputarse como causa justa (para disminuir a los obreros el salario), el escaso rendimiento de la empresa, cuando éste sea debido a incapacidad o abandono, o a la despreocupación por el progreso técnico y económico. Así como existe un mínimo por abajo del cuál sería injusto el salario para los obreros, hay un máximo por arriba del cuál será injusto para las empresas dicho salario. Un nivel de salarios muy altos, haría incosteable la empresa, e inclusive le impediría desarrollarse normalmente en un momento como el actual, en que toda empresa debe modernizarse casi sin cesar, para poder subsistir. Ello constituiría una injusticia para el empresario, pero también para los trabajadores que verían cerrarse o su centro de trabajo.
- c) Necesidades del bien común, los dos aspectos anteriores se han fijado tomando en cuenta los requerimientos del bien común: satisfacción de las necesidades de los asalariados que forman la mayoría de la población supervivencia y conservación de las fuentes de trabajo. Pero el mínimo y el máximo fijados por los dos primeros criterios, es también el bien común el que debe servir de base

principal para determinar el nivel general de los salarios. La característica principal que debe considerarse para éste respecto, es la justa proporción entre los salarios, tanto interna como externamente a la empresa. Los salarios deben guardar una justa proporción con la importancia de las labores que remuneran, para que pueda realizarse el bien común interno.

1.6 Aspecto Administrativo del Salario

Desde el punto de vista de la Administración de las Cosas. El salario, aun jurídicamente, y con mayor razón administrativamente, está constituido por una serie de elementos. La forma de combinar esos elementos, condicionará que unos no destruyan a otros, ni los unos actúen independientemente de los otros, antes al contrario, los unos apoyen a los otros.

Desde el punto de vista de la administración de personas. Aunque el salario no es el único punto de importancia del trabajador, con todo, constituye una de las mejores formas de estimular su cooperación. Puede ser, por el contrario, uno de los elementos que más estorben a esa cooperación si no está bien administrado.

De ahí la importancia de la Administración de Sueldos y Salarios. De ella puede depender, en su mayor parte, la actitud, la cooperación del personal y aun el estado de las relaciones obrero-patronales. El aspecto administrativo, por lo tanto, aunque tiene relación con los aspectos jurídico, económico, moral, etc. constituye una forma diferente de enfocar este problema.

La definición de la Administración de Sueldos y Salarios es aquella parte de la Administración de Personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador, sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades y a las posibilidades de la empresa.

Capítulo 2

Legislación Laboral sobre Sueldos y Salarios

2.1 Antecedentes

2.2 Relación de trabajo

2.2.1 Trabajador

2.2.1.1 Trabajador de confianza

2.2.2 Patrón

2.2.2.1 Sustitución del patrón

2.2.3 Trabajo

2.2.3.1 Contrato de trabajo

2.3 El Salario

2.3.1 Concepto de salario

2.3.2 Salario mínimo

2.3.3 Integración del salario

2.4 Jornada de Trabajo

2.4.1 Tipos de jornada

2.4.2 Duración de la jornada

2.5 Prestaciones en salarios

2.5.1 Horas extras

2.5.2 Vacaciones

2.5.3 Prima vacacional

2.5.4 Prima dominical

2.5.5 Prima antigüedad

2.5.6 Días de descanso

2.5.7 Días de descanso obligatorio

2.5.8 Aguinaldo

2.5.9 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

2.5.10 Otras prestaciones

2.6 Duración de las relaciones de trabajo

2.7 Descuento en los salarios de los trabajadores

2.8 Terminación de la relación laboral

2.1 Antecedentes

La importancia que tienen los sueldos y salarios en la sociedad actual y concretamente en nuestro país es de gran trascendencia, ya que es fuente de constantes conflictos entre trabajadores y patrones; por tal motivo se definirán los conceptos básicos desde el inicio de la relación obrero patronal, hasta su terminación; así como las características y modalidades que pueden tener los sueldos y salarios desde el punto de vista laboral.

Para ubicar mejor lo relacionado a los sueldos y salarios, a continuación se describe la estructura de la Ley Federal del Trabajo.

TITULO I	Principios generales
TITULO II	Relaciones individuales de trabajo
TITULO III	Condiciones de trabajo
TITULO IV	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones
TITULO V	Trabajo de las mujeres
TITULO V Bis	Trabajo de los menores
TITULO VI	Trabajos especiales
TITULO VII	Relaciones colectivas de trabajo
TITULO VIII	Huelgas
TITULO IX	Riesgo de trabajo

TITULO X	Prescripción
TITULO XI	Autoridades del trabajo y servicios sociales
TITULO XII	Personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje
TITULO XIII	Representantes de los trabajadores y de los patrones
TITULO XIV	Derecho procesal del trabajo
TITULO XV	Procedimientos de ejecución
TITULO XVI	Responsabilidad y sanciones

2.2. Relación de Trabajo

Para entender lo que son los sueldos y salarios, se debe analizar antes en que consiste el vínculo que les da origen, ese vínculo es el acuerdo de voluntades que se da entre dos personas: El patrón y el trabajador, llamada también “ Relación de trabajo “. Artículo 20 LFT. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

De la definición anterior se desprende que los elementos de la relación de trabajo son:

- El trabajador
- El patrón
- Un servicio personal subordinado (trabajo)
- El salario

2.2.1 Trabajador

Artículo 8. LFT Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

2.2.1.1 Trabajador de Confianza

Artículo 9. LFT La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 182. LFT Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183. LFT Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos

que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Artículo 84. LFT Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

2.2.2 Patrón

Artículo 10. LFT Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

Artículo 11. LFT 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.

Para reforzar el concepto de patrón como lo establece la LFT, a continuación se transcriben los artículos 22 y 25 del Código Civil:

Artículo 22 del Código Civil dice que:

Se entenderá como persona física aquél individuo que tiene capacidad jurídica desde el momento en que es concebido hasta su muerte

Artículo 25 del Código Civil dice que:

Son personas morales:

- La Nación, los Estados y los Municipios;
- Demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley
- Las sociedades civiles o mercantiles;
- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las coaliciones y organizaciones obreras y empresariales.
- Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- Las asociaciones que se propongan fines políticos, científicos, artísticos o cualquier otro fin lícito reconocidas por la ley.

2.2.2.1 Sustitución del patrón

Artículo 41. LFT La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

2.2.3. Trabajo

Artículo 8 LFT Se define como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones:

- Debe referirse al trabajo estipulado
- Debe ser ejercida durante la jornada de trabajo

El último elemento de la relación de trabajo es el salario, y se define como la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82 LFT).

2.2.3.1. Contrato de trabajo

Del nacimiento de cada relación de trabajo se derivan una serie de derechos y obligaciones para el trabajador como para el patrón, y las consecuencias de esa relación deberán quedar plasmadas en un documento que las regule jurídicamente y este es el contrato de trabajo.

Artículo 20 LFT El contrato de trabajo es aquel documento por el cual una persona o varias, se obligan a prestar a otra un trabajo subordinado mediante el pago de un salario.

El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo:

Por contrato individual de trabajo se entiende que es aquel que se firma por un solo trabajador y un patrón.

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

El contrato de trabajo perfecciona el acuerdo de voluntades que se deriva de la relación laboral, misma que se inicia en el preciso momento en que el trabajador comienza a prestar servicios.

Artículo 25 LFT El contrato de trabajo deberá constar por escrito e indicará las condiciones laborales, conteniendo por lo menos los siguientes datos:

- I Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio tanto del trabajador como del patrón.
- II Definir la duración de la relación de trabajo, pudiendo ser ésta por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

- III Determinar con la mayor precisión posible, el servicio o los servicios que deban prestarse.
- IV El lugar o lugares en que deberá prestarse el servicio o los servicios.
- V La duración de la jornada de trabajo
- VI La forma y el monto del salario
- VII El día y el lugar de pago del salario
- VIII Indicación de los planes de capacitación y adiestramiento establecidos por la empresa para el trabajo y de acuerdo a lo dispuesto en la LFT.
- IX Demás condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, prestaciones y demás que así convengan al patrón y al trabajador.

Artículo 26 LFT La falta de éste no privan al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de éste.

2.3. El Salario

En este tema se definirá el concepto de salario según lo establece la LFT, haciendo mención que en el capítulo anterior se dio una clasificación de los sueldos y salarios.

2.3.1 Concepto de salario

Artículo 82 LFT. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. LFT El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

2.3.2 Salario mínimo

Artículo 90 LFT Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de in jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

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

Artículo 91 LFT Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 92. LFT Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93 LFT. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Artículo 94 LFT. Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Artículo 95 LFT Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.

Artículo 96 LFT. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o el comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 85 LFT El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

2.3.3 Integración del salario

Una cuestión muy importante es la de definir los elementos que integran al salario, y el artículo 84 indica que:

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

Otras consideraciones que establece la LFT (Arts. 82 al 89) respecto a los salarios son :

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

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo y se deberá considerar para su fijación la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajador normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

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

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta según sea el caso, para determinar el salario,

2.4. Jornada de trabajo

Artículo 58. LFT Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

2.4.1 Tipos de jornadas de trabajo

Por jornada de trabajo se entiende, el tiempo durante el cuál el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, para efectos del artículo 60 de la LFT existen diferentes tipos de jornadas y son:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más; se reputará jornada nocturna.

2.4.2. Duración de la jornada

Artículo 61 LFT La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 64. LFT Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65. LFT 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 tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

2.5 Prestaciones en salarios

Existe un grupo de percepciones adicionales al salario que un trabajador puede obtener, ya sea por estar obligado el patrón a pagarlas por exigencia de las leyes, y otras que el patrón eroga en forma voluntaria. Estas remuneraciones adicionales comúnmente son llamadas prestaciones. Las prestaciones tienen como objetivo, mejorar la

subsistencia del trabajador, como pueden ser los riesgos propios de la familia, generar el ahorro, la obtención de satisfactores que van más allá de lo económico, actividades culturales y deportivas, y demás que tengan una finalidad análoga.

Entre las prestaciones que otorga la Ley se encuentran las siguientes:

2.5.1. Horas Extras

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

Artículo 67. LFT Las horas de trabajo en los casos de siniestro, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada.

Artículo 68. LFT Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en éste capítulo.

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

2.5.2 Vacaciones

Artículo 76. LFT Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Artículo 77. LFT Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Artículo 78. LFT Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79. LFT Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Artículo 81. LFT Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo

con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

2.5.3. Prima vacacional

Artículo 80. LFT Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo vacacional.

2.5.4. Prima dominical

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

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

Artículo 72. LFT Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

2.5.5 Prima de antigüedad.

Artículo 162 LFT Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a dispuesto a lo siguiente:
 - a) La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.
 - b) Para determinar las indemnizaciones, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las siguientes normas:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no exceda del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas que dependían directamente del trabajador como el viudo o la viuda que tenga una incapacidad del 50% o más los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o mas.

VI La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

2.5.6 Días de descanso

Artículo 69. LFT Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70. LFT En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 73. LFT Los trabajadores no están obligados a prestar sus 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.

2.5.7 Días de descanso obligatorio

Artículo 74. LFT 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; y

VIII. El 25 de diciembre

Artículo 75. LFT En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

2.5.8 Aguinaldo

Artículo 87. LFT Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

2.5.9 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 117 LFT Los trabajadores participarán 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 de las Empresas.

Artículo 118. LFT Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119 LFT La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Artículo 120. LFT El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de ésta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Artículo 121 LFT El derecho de los trabajadores para formular objeciones que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

- I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los Trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.
- II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y
- III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.
- IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la pugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor en el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Artículo 122. LFT El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha aunque deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción a los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

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

Artículo 123. LFT La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 124 LFT Para efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 125 LFT Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y el patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formula objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 126. LFT Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La

- determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes de fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
 - IV. 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;
 - V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
 - VI. Las empresas que tengan un capital menor al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127. LFT El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta

de éste el trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario, aumentado en un 20%, como salario máximo.

- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se indiquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y
- VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Artículo 128. LFT No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129. LFT La participación de las utilidades a que se refiere éste capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 130 LFT Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Artículo 131 LFT. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

2.5.10 Otras prestaciones

Como ya se menciona con anterioridad existen dos tipos de prestaciones que pueden recibir los trabajadores, que son las que marca la ley, y las que el patrón otorga voluntariamente o de común acuerdo con el trabajador. Se pueden encontrar una gran variedad de prestaciones, cada empresa o patrón puede elegir las que más convengan a su negocio o a sus trabajadores.

Entre las prestaciones más comunes se encuentran:

- Fondo de ahorro
- Premios de puntualidad
- Premios de asistencia
- Seguro de vida
- Plan de retiro
- Plan de pensiones

- Servicios y gastos médicos
- Subsidio para tienda sindical
- Servicio de comedor
- Plan múltiple de previsión social
- Despensa en dinero o en especie
- Pago de transporte
- Educación y becas
- Actividades culturales y recreativas
- Habitación y ayuda para rentas
- Bono por desempeño
- Gastos de defunción
- Fomento al deporte
- Pagos de ISPT por parte de la empresa
- Servicios de guardería infantil

2.6. Duración de las relaciones de trabajo

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

Artículo 36. LFT El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza

Artículo 37. LFT El señalamiento, de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y
- III En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 39 LFT Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 40 LFT Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

2.7 Descuento en los salarios de los trabajadores

En una sociedad como la actual, en la que la diferencia de clases es muy marcada, se encuentran situaciones en las que los trabajadores resultan afectados en su economía, por abuso de los patrones, así mismo en la legislación laboral se encuentran una serie de disposiciones que reglamentan esta situación, con el fin de que el trabajador no sufra arbitrariedades de parte del patrón o de terceros y de que su salario sea suficiente y remunerador.

Con la finalidad de que cualquier trabajador, independientemente de su capacidad física e intelectual, perciba un salario que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, educativo y cultural, la legislación laboral prevé que deberá existir una cantidad mínima que se deberá cubrir en efectivo al trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo, a esa cantidad se le define como “ Salario Mínimo “

El salario mínimo es por lo tanto, la cantidad menor que podrá recibir el trabajador y por ende podrá ser objeto de reducción, compensación o descuento alguno.

Artículo 110. LFT Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.
- II. El pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, aquellos

trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se deroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- VI. Pagos de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no exceder del veinticinco por ciento del salario.

Artículo 111. LFT Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

2.8. Terminación de la relación laboral

Se ha hablado de las normas que regulan lo que sucede al inicio y durante una relación de trabajo, y en particular lo relacionado a salarios, pues bien, también al suspenderse o al terminarse la relación laboral, esa situación genera el pago de remuneraciones al trabajador por diversos conceptos, mismos que se han analizado en su momento. La relación de trabajo puede suspenderse temporal o definitivamente, siendo estas últimas la rescisión o la terminación de la relación laboral

Artículo 53 y 434 LFT Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento
- II. La muerte del trabajador
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital,
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. La incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- VI. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón

- VII. La incapacidad física o mental o muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de la relación laboral.
- VIII. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- IX. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- X. El concurso o la quiebra legalmente declarada.

Artículo 54. LFT En el caso de que la incapacidad manifiesta del trabajador proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55 y 48 LFT Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Capítulo 3

Aspectos Fiscales de los Sueldos y Salarios

- 3.1 Los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado
 - 3.1.1 Ingresos gravables
 - 3.1.2 Ingresos exentos
 - 3.1.3 Ingresos asimilables a sueldos y salarios

- 3.2 Las retenciones de los sueldos y salarios
 - 3.2.1 Determinación del subsidio acreditable
 - 3.2.2 Mecánica a seguir para el cálculo de las retenciones

- 3.3 El crédito al salario y crédito en general

- 3.4 El impuesto anual sobre sueldos y salarios
 - 3.4.1 De la compensación de los saldos a favor
 - 3.4.2 Caso en que no procede el cálculo anual
 - 3.4.3 Mecánica del cálculo anual.
 - 3.4.4 La indemnización por la terminación de la relación laboral

3.1. Los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

3.1.1. Ingresos gravables

De acuerdo con el artículo 78 de la Ley:

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

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- II. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

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

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de ésta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere ésta fracción deberán comunicarse por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades que se realicen, cuando

comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

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

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

Como complemento a la Ley el artículo 81 del Reglamento establece que:

Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la Ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Como puede observarse de los artículos transcritos, dentro de los ingresos gravables se encuentran:

- a) Sueldos y salarios a cuota diaria
- b) Premios y gratificaciones
- c) Horas extras

- d) Participación de utilidades
- e) Primas
- f) Comisiones
- g) Pagos en especie
- h) Subsidios
- i) Jubilaciones pensiones y haberes de retiro
- j) Becas otorgadas
- k) Determinados honorarios
- l) Cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

3.1.2. Ingresos exentos

El artículo 77 de la Ley establece que no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

- I. 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 realicen en los días de descanso sin descansar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que

se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda del límite de la legislación laboral y sin que ésta exención exceda del 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 ésta fracción se pagará el impuesto en los términos de éste Título.

- II Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.
- III Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de 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 diario 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 éste Título.
- IV Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- V Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- VI Los recibidos con motivo de subsidio por 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.

VII La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores o en los demás institutos de seguridad social, en los términos de Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o en su caso de éste Título.

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 éste Título. Por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A cuando se trate de préstamos concedidos en forma 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 ésta Ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de éstos 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.

- IX La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- X 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 las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en términos de 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 las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. 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 en año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de éste Título.
- XI Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de 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 general y 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 cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore.

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

- XII Las relaciones 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 los casos de reciprocidad.
 - c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados, extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
 - 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 los 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.
- XIII 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.

3.1.3. Ingresos asimilables a sueldos y salarios.

Por disposición del artículo 78 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se asimilan a los sueldos y salarios los siguientes ingresos:

- I Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- II Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV Los honorarios a personas que presten sus servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de ésta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere ésta fracción deberán comunicarse por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

3.2 Las retenciones de los sueldos y salarios

Para determinar las retenciones sobre sueldos y salarios, es necesario llevar a cabo el procedimiento que establecen los artículos 80, 80-A y 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Por lo tanto se transcriben estos artículos para el entendimiento de dicho procedimiento:

Artículo 80 LISR. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los

pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de esta Ley, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

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

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	388.76	0.00	3.00
388.77	3,299.60	11.66	10.00
3,299.61	5,798.76	302.74	17.00
5,798.77	6,740.82	727.61	25.00
6,740.83	8,070.58	963.12	32.00
8,070.59	16,277.22	1,388.64	33.00
16,277.23	47,452.89	4,096.83	34.00
47,452.90	142,358.64	14,696.59	35.00
142,358.65	189,811.54	47,913.58	37.50
189,811.55	en adelante	65,708.41	40.00

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados en las fracciones II a V del artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de éste artículo, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley y el monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general

mensual a que se refiere el artículo 141 de esta Ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito general a que se refiere este párrafo.

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con las reglas que al efecto dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; en dichas reglas se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones podrán optar por considerar en vez del crédito general mensual correspondiente, el crédito al salario general diario contenido en el artículo 141-B de esta Ley, multiplicando por el número de días del mes por el que se efectúa el pago.

Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo.

Las personas que hagan pagos a que se refiere el artículo 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en porciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo.

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el párrafo final del artículo 83 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el párrafo final del artículo 83 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar cada día 17 de cada uno de los mese del año calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

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

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

Artículo 80-A LISR Los contribuyentes a que se refiere este Capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de esta Ley, a los que les aplicará la siguiente:

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	388.76	0.00	50.00
388.77	3,299.60	5.83	50.00
3,299.61	5,798.76	151.38	50.00
5,798.77	6,740.82	363.79	50.00
6,740.83	8,070.58	481.56	50.00
8,070.59	16,277.22	694.32	40.00
16,277.23	25,655.14	1,777.60	30.00
25,655.15	32,554.43	2,734.15	20.00
32,554.44	39,065.26	3,203.30	10.00
39,065.27	en adelante	3,424.66	0.00

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 80 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tabla se actualizarán en los meses de enero, abril, julio y octubre en los términos del artículo 7-C de esta Ley. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las operaciones aritméticas previstas en éste párrafo y publicará la tabla actualizada en el Diario Oficial de la Federación.

Para la determinación del monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se derive 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 determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La

proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Artículo 80-B LISR Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto en los términos de éste artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos, en lugar del acreditamiento a que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 LISR mencionado. Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto de subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A LISR por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla:

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito salario mensual	al
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:		
\$	\$	\$	
0.01	1,386.30	318.97	
1,386.31	2,041.23	318.83	
2,041.24	2,079.40	318.83	
2,079.41	2,721.60	318.65	
2,721.61	2,772.55	307.80	
2,772.56	2,966.65	299.72	
2,966.66	3,484.36	299.72	
3,484.37	3,696.75	277.61	
3,696.76	4,181.25	254.60	
4181.26	4878.15	230.89	
4878.16	5575	198.69	
5575.01	5785.38	170.53	
58785.39	en adelante	139.34	

En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 80 de esta Ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el

artículo 80-A de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Los contribuyentes a que se refiere el primer párrafo de este artículo que presten sus servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención de conformidad con el párrafo final del artículo 83 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, aplicarán la tabla y el procedimiento previstos en éste artículo para la determinación del impuesto correspondiente. Cuando el impuesto a cargo disminuido con el subsidio que, en su caso, le sea aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual que resulte conforme a la tabla establecida en el presente artículo, el contribuyente podrá solicitar la devolución de dicho monto o compensarlo contra el impuesto sobre la renta que resulte a su cargo posteriormente.

3.2.1. Determinación del subsidio acreditable.

Para efectos de determinar el subsidio acreditable, los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuados en el ejercicio son los siguientes:

1. Sueldos y salarios
2. Rayas y jornales
3. Gratificaciones y aguinaldo
4. Indemnizaciones
5. Prima de vacaciones

6. Prima de antigüedad
7. Premios por puntualidad o asistencia
8. Participación de los trabajadores en las utilidades
9. Seguro de vida
10. Medicinas y honorarios médicos
11. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
12. Gastos de comedor
13. Previsión social
14. Segur de gastos médicos mayores
15. Fondo de ahorro
16. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
17. Programas de salud ocupacional
18. Depreciación de equipo de comedor
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal
20. Depreciación de instalaciones deportivas
21. Gastos de transporte de personal
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón
23. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón
24. Prima de antigüedad (aportaciones)
25. Gastos por fiestas de fin de año y otros.
26. Subsidio por incapacidad
27. Becas para trabajadores
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles

29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.

30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral

31. Intereses subsidios en créditos al personal

32. Horas extras

33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

Por lo tanto:

Total de remuneraciones efectivamente pagadas

del ejercicio inmediato anterior (gravables)

_____ = Proporción de subsidio

Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio
inmediato anterior, por cualquier concepto rela -
cionado con la prestación de servicios personales
subordinados

2 por [1 menos proporción de subsidio] = subsidio no acreditable

Total de subsidio menos subsidio no acreditable = subsidio acreditable

3.2.2. Mecánica a seguir para el cálculo de las retenciones.

Sueldo o base gravable

(menos) Límite inferior

(igual) Excedente sobre el límite inferior

(por) % sobre el excedente del límite inferior

(igual) Impuesto marginal

Impuesto marginal

(mas) Cuota fija

(por) % de subsidio en función al rango

(igual) Impuesto total

(igual) Subsidio al impuesto marginal

(menos) Subsidio acreditable

(mas) Cuota Fija

(menos) Crédito al salario

(igual) Subsidio acreditable

(igual) Impuesto a retener

3.3 El crédito al salario y crédito en general.

Con motivo de la reforma fiscal a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se otorga un importante beneficio a los trabajadores con ingresos máximos hasta de 4 salarios mínimos. Este beneficio se ha denominado “ Crédito al Salario “ lo que significa que el trabajador recibirá un Crédito en impuestos a su favor, mismo, que se traducirá en una entrega en efectivo por importe de dicho crédito que resulte a su favor. Este beneficio económico se entregará en efectivo a favor de los trabajadores será pagado por el empleador, formando parte de la nómina; teniendo derecho el empleador, a recuperar el monto pagado a sus trabajadores; ésta recuperación se hará vía disminución de los

impuestos federales a cargo del propio empleador y de las retenciones efectuadas a terceros y en el supuesto caso de que el empleador no le fuera posible hacer la disminución en forma completa, existirá la posibilidad de solicitar la devolución correspondiente; inclusive, podrá hacerse “compensación”, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

Dicho crédito al salario consiste en una entrega real en efectivo que recibirán los trabajadores, tomando en cuenta el nivel del salario y las prestaciones sociales.

El beneficio solo lo recibirán los trabajadores que tengan un ingreso hasta de tres salarios mínimos.

A menor salario, el trabajador recibirá mayor cantidad de crédito al salario.

A mayor salario, el trabajador recibirá menor cantidad de crédito al salario.

El monto del beneficio que recibirán los trabajadores será calculable por año y las entregas que éstos reciban del empleador durante el ejercicio, tendrán un tratamiento de “entregas a cuenta del beneficio anual”, estas entregas a cuenta, podrán ser en forma semanal, decenal, quincenal o mensual tomando en cuenta el período de pago de la nómina.

El cálculo para determinar el monto del crédito al salario a que tendrá derecho un trabajador, se hace en función del monto del salario, a efecto de determinar el impuesto sobre la renta que le corresponda al nivel del salario, disminuido por el subsidio acreditable para así obtener el impuesto neto a cargo del trabajador y sobre éste resultado, se hará una disminución por el importe del crédito al salario que corresponda al nivel de salario.

El importe final que recibirá el trabajador como verdadero beneficio será en función del monto de las prestaciones sociales que otorgue el empleador a todos sus trabajadores.

A mayores prestaciones sociales, el trabajador recibirá menor beneficio.

A mayores prestaciones sociales el trabajador recibirá mayor beneficio.

En el artículo 83-A LISR de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se establecen los requisitos para entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor por parte de los patrones.

Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los artículos 80-B y 81 LISR sólo podrán entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario de 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 el que se identifique en forma individualizada a cada uno de los contribuyentes a los que se le 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 se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.
- III Que cumpla con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 83 de ésta Ley.
- IV Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 77-A de ésta Ley que correspondan por los ingresos de que se trate.

Las entregas en efectivo a los trabajadores por concepto del crédito al salario a su favor que se determine deberá hacerse conjuntamente con el salario.

3.4 El impuesto anual sobre sueldos y salarios.

Es obligatorio que los empleadores realicen el cálculo anual del impuesto sobre la renta a cargo de sus trabajadores, aplicando la tarifa del impuesto anual del artículo 141, así como el subsidio acreditable del artículo 141-A y el crédito al salario del artículo 81.

Artículo 139 LISR Las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquellos que se haya pagado impuesto definitivo están obligados a pagar el impuesto anual mediante declaración que presentarán durante el periodo comprendido entre los meses de febrero y abril del año siguiente, ante las oficinas autorizadas.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, estarán a lo dispuesto en el artículo 82 de esta Ley.

Artículo 81 Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que hubiere prestado sus servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, la tarifa del artículo 141 de ésta Ley . El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte en los términos del artículo 141-A, así como con el crédito general a 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.

- I. En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al 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 en monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga, 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, siendo esta suma sea menor.
 - 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 correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando este excedente sea menor

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que, en su caso, resulten en los términos del inciso a conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a si cargo

o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de ésta Ley no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

- II. 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 del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.
- 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, sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.
- IV. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente den los términos de las fracciones anteriores de este artículo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

- V. Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se considerarán como definitivas.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se esterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante reglas de carácter general.

3.4.1 De la compensación de los saldos a favor

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que se les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 83 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

3.4.2 Caso en que no procede el calculo anual.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes:

- a) Que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1° de diciembre del año de que se trate
- b) Que hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$ 2,005,497.00
- c) Que le comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Artículo 141 LISR. Las personas físicas calcularán su impuesto anual sumando, después de efectuar las deducciones autorizadas por éste Título, todos sus ingresos, salvo aquellos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo. Al resultado se le aplicará la siguiente:

Límete Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	4,368.51	0.00	3.00
4,368.52	37,078.02	131.07	10.00
37,078.03	65,161.44	3,401.97	17.00
65,161.45	75,747.45	8,176.17	25.00
75,747.46	90,690.21	10,822.71	32.00
90,690.22	182,909.19	15,604.35	33.00
182,909.20	533,234.28	46,036.65	34.00
533,234.29	1,599,702.60	165,147.12	35.00
1,599,702.61	2,132,936.91	538,411.17	37.50
2,132,936.92	en adelante	738,374.01	40.00

El impuesto que resulte a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 141-A de esta Ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley. En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera retenido.

Artículo 141-A LISR Los contribuyentes a que se refiere este Título gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 141 de esta Ley, a los que se aplicará la siguiente:

Tarifa artículo 141-A

Límete	Límite	Cuota	Porciento de
Inferior	Superior	Fija	subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	4,368.51	0.00	50.00
4,368.52	37,078.02	65.52	50.00
37,078.03	65,161.44	1,701.09	50.00
65,161.45	75,747.45	4,088.04	50.00
75,747.46	90,690.21	5,411.34	50.00
90,690.22	182,909.19	7,802.19	40.00
182,909.20	288,290.10	19,975.05	30.00
288,290.11	365,818.35	30,723.93	20.00
365,818.36	438,981.45	35,995.89	10.00
438,981.46	en adelante	38,483.31	0.00

El impuesto marginal mencionado en ésta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponda en ña tarifa del artículo 141 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Tratándose de los ingresos a que se refiere el Capítulo I de este Título, el empleador deberá calcular y comunicar a las personas que le hubieran prestado servicios personales subordinados, a más tardar en el mes de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable respecto a dichos ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el artículo 80-A de esta Ley.

3.4.3 Mecánica del cálculo anual.

La mecánica a seguir para la determinación del impuesto anual de acuerdo al artículo 81 de la Ley del Impuesto sobre la Renta es la siguiente:

Ingresos anuales gravados

Impuesto nominal según artículo 141

· menos:

· Subsidio acreditable según artículo 141-A

Impuesto determinado

· Crédito al salario anual según tabla artículo 81

Excedente del crédito al salario sobre el impuesto determinado
a cargo del trabajador

· más:

Retenciones efectuadas en el ejercicio

Importe del saldo a favor del trabajador, antes de disminuir
las entregas a cuenta de la bonificación fiscal al salario

· menos:

Entregas mensuales a cuenta del crédito al salario

Resultado neto de impuesto a cargo o a favor del trabajador

3.4.4. La indemnización por la terminación de la relación laboral.

Para el cálculo del impuesto anual por indemnizaciones el artículo 79 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece lo siguiente:

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

- I. Del total de percepciones por este concepto se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará en los términos de éste Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.
- II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

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

Capítulo 4

Obligaciones de las Empresas Referentes a Sueldos y Salarios según el Código Fiscal de la Federación.

4.1. Impuesto

4.1.1 Sujetos del impuesto

4.2 Declaraciones complementarias

4.1.3 Responsabilidad solidaria

4.1 Impuesto

Según el artículo 2 CFF, las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

Impuestos

Son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho previstas por la misma

Aportación de seguridad social

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

Contribuciones de mejoras

Son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

Derechos

Son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal del Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos al Estado.

Cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social a que hace mención la fracción II, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social.

Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y la indemnización al Fisco, se consideran como accesorios a las contribuciones, nunca parte de éstas.

4.1.1 Sujetos del impuesto.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en la fracción IV de su artículo 31, que es obligación de los mexicanos contribuir para los

gastos públicos así como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Las personas físicas y morales están obligada a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de éste Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte. Sólo mediante Ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico. (Art. 1º del CFF).

4.2. Declaraciones complementarias.

El artículo 32 del CFF establece que las declaraciones que presenten los contribuyentes serán definitivas y sólo se podrán modificar por el propio contribuyente hasta en dos ocasiones, siempre que no se haya iniciado en ejercicio de las facultades de comprobación.

4.3. Responsabilidad solidaria

El artículo 26 del CFF menciona que son responsables solidarios con los contribuyentes:

- I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.
- II. Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.

- III. Las personas o personas cualesquiera que sea el nombre con que se le designe, que tenga conferida la dirección general, la gerencia general, o la administración única de las sociedades mercantiles, serán responsables solidarios por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas sociedades durante su gestión, así como por el interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la sociedad que dirigen, cuando dicha sociedad incurra en cualquiera de los siguientes supuestos:
- a) No solicite su inscripción en el registro federal de contribuyentes.
 - b) Cambie su domicilio sin presentar el aviso correspondiente en los términos del Reglamento de este Código, siempre que dicho cambio se efectúe después de que se le hubiera notificado el inicio de una visita y antes de que se haya notificado la resolución que se dicte respecto de la misma, o cuando el cambio se realice después de que se le hubiera notificado un crédito fiscal y antes de que este se haya cubierto o hubiera quedado sin efectos.
 - c) No lleve contabilidad, la oculte o la destruya.
- IV. Los adquirentes de negociaciones, respecto de las contribuciones que se hubieran causado en relación con las actividades realizadas en la negociación, cuando pertenecía a otra persona, sin que la responsabilidad exceda del valor de la misma.
- V. Los representantes, sea cual fuere el nombre con que se les designe, de personas no residentes en el país, con cuya intervención de éstas efectúen actividades por las que deban pagarse contribuciones, hasta por el monto de dichas contribuciones.

- VI Quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, por las contribuciones a cargo de su representado.
- VII Los legatarios y los donatarios a título particular respecto de las obligaciones fiscales que se hubieran causado en relación con los bienes legados o donados, hasta por el monto de estos.
- VIII Quienes manifiesten su voluntad de asumir responsabilidad solidaria
- IX Los terceros que para garantizar el interés fiscal constituyan depósito, prenda o hipoteca o permitan el secuestro de bienes, hasta por el valor de los dados en garantía, sin que en ningún caso su responsabilidad exceda del monto del interés garantizado.

Capítulo 5

La Seguridad Social para Efectos de los Sueldos y Salarios.

5.1 Antecedentes

5.2 Estructura de la Ley del Seguro Social

5.3 Régimen de aportación comprendida en la Ley del Seguro Social

5.4 Obligaciones de los patrones

5.4.1 Inscripción y afiliación

5.4.2 Bases de cotización y pago de cuotas

5.4.3 Salario diario integrado

5.4.4 Modificaciones al salario

5.4.5 Bajas de trabajadores

5.5 El seguro de riesgos de trabajo

5.5.1 Causas que invalidan un riesgo de trabajo

5.5.2 Incapacidad derivada de un riesgo de trabajo

5.5.3 Prestaciones del seguro de riesgo de trabajo

5.5.4 Cuotas patronales del seguro de riesgo de trabajo

5.6 Revisión de la prima de riesgos de trabajo.

5.6.1. Índice de frecuencia

5.6.2. Índice de gravedad

5.6.3. La prima de riesgos de trabajo

5.6.4. Fuentes documentales.

5.6.5. Infracciones y sanciones

**5.6.6. Formato oficial para la presentación de l declaración anual
de la prima de seguro riesgos de trabajo.**

5.6.7 Sistema único para la determinación de cuotas.

5.7 El Sistema de Ahorro para el Retiro

5.7.1 La cuenta individual

5.7.2 Obligaciones de los patrones

5.7.3. Procedimiento de los pagos obrero-patronales

5.8. Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

5.8.1 Obligaciones de los patrones

5.8.2 Derechos y obligaciones de los trabajadores

5.9. Sistema Unico de Autodeterminación (SUA)

5.1 Antecedentes.

El objetivo de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar social y colectivo.

El Seguro Social será el medio por el que se alcancen los programas de seguridad social para ello necesita reunir determinadas condiciones. Se puede considerar al seguro social como al instrumento de la seguridad social por medio del cuál una institución pública queda obligada a entregar a los derechohabientes que son económicamente débiles, prestaciones y subsidios, cuando se reúnen los supuestos establecidos en la Ley, a cambio de una cuota o prima que pagan los beneficiarios, la población en general y el Estado, o solo alguno de éstos.

La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto en las leyes sobre la materia. En México las Instituciones que se encargan de instrumentar la seguridad social son las siguientes:

- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)
- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)
- Secretaría de Salud
- Dirección de Pensiones Militares

En términos generales se puede decir que la seguridad social tiene las siguientes características:

- El ámbito de aplicación de la seguridad social no está limitado a un grupo social determinado, protege a la sociedad en general.
- La seguridad social tiene como objetivo principal, proteger necesidades insatisfechas de la sociedad en todos los ordenes.
- La seguridad social puede definirse como el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto garantizar y asegurar el bienestar individual y colectivo.

La seguridad social en México nació del derecho del trabajo ampliándose con conceptos e instituciones más progresistas, sin embargo, las bases jurídicas se encuentran en el artículo 123 Constitucional. La seguridad social ha alcanzado total autonomía científica en el ámbito jurisdiccional, académico, doctrinal y legislativo, con principios propios de carácter social, así la seguridad social de México se integra básicamente, por la Ley del Seguro Social, que es la base o instrumento de la misma; no obstante se ha extendido a tal grado, que los empleados públicos y las fuerzas armadas ya cuentan con una protección.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos señala en su artículo 123 fracción XXIX que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y que en ella se comprenderán seguros de invalidez, vejez, de vida de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

5.2 Estructura de la Ley del Seguro Social.

Para entender en forma clara las disposiciones de la Ley del Seguro Social respecto a sueldos y salarios, se hará una breve descripción de la estructura de la misma.

La LSS consta de 7 Títulos y están estructurados de la siguiente forma:

Título I	Disposiciones generales
Título II	Régimen obligatorio del seguro social
Título III	Régimen Voluntario del seguro social
Título IV	De los servicios sociales
Título V	Del Instituto Mexicano del Seguro Social
Título VI	De los procedimientos y de la prescripción
Título VII	De las responsabilidades y sanciones

También, ésta ley consta de los siguientes reglamentos:

- I Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la afiliación de patrones y trabajadores
- II Reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del régimen del seguro social
- III Reglamento del recurso de inconformidad (Artículo 294).
- IV Reglamento del seguro de salud para la familia.
- V Reglamento de la seguridad social para el campo
- VI Reglamento para la imposición de multas

- VII Reglamento de servicios médicos
- VIII Reglamento para la prestación de guardería
- IX Reglamento para trámite y resolución de quejas
- X Reglamento para la clasificación de empresas y riesgos
- XI Reglamento para los trabajadores de la construcción

5.3 Regímenes de aportación comprendidos por la Ley del Seguro Social.

El seguro social es el instrumento básico establecido como un servicio público de carácter nacional, cuya organización y administración estará a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social. (Art. 4 y 5 LSS)

El seguro social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito, a cada régimen en particular, ya sea el obligatorio o el voluntario, mediante prestaciones en especie y en dinero.

La seguridad social, continua la Ley, tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

a) Régimen Obligatorio

De conformidad con el artículo 11 de la LSS, el régimen obligatorio comprende las siguientes ramas de aseguramiento:

1. Riesgo de trabajo
2. Enfermedades y maternidad
3. Invalidez y vida
4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
5. Guarderías y prestaciones sociales

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 12 de la LSS son sujetos de aseguramiento bajo este régimen los siguientes:

- 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 del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley en especial, esté exento del pago de impuestos y derechos.
- II Los miembros de sociedades cooperativas de producción.
- III Las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la propia Ley.

Ahora bien, el artículo 13 de la LSS señala que en forma voluntaria podrán ser sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, los siguientes:

- I Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como los profesionales, como 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.
- V Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

El citado ordenamiento señala que mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en los numerales anteriores, debiendo dichos convenios, sujetarse al reglamento que para tal efecto expida el ejecutivo federal.

b) Régimen voluntario

De acuerdo con el Título III de la LSS, el régimen voluntario comprende dos clases de seguros: el seguro de salud para la familia y los seguros adicionales.

Según el artículo 240 de la LSS, la inscripción voluntaria al seguro de salud para la familia permite a las personas y sus familiares (en ciertos casos) no sujetas al régimen obligatorio, gozar de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo. Para tal efecto, los sujetos que se incorporen a éste seguro pagarán anualmente una cuota equivalente al 22.4% de un

salario mínimo general para el Distrito Federal. En el segundo caso, la contratación de seguros adicionales se establecen como una facultad del IMSS para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos Ley o en los contratos colectivos de trabajo que fueran superiores a los de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del seguro social.

5.4 Obligaciones de los patrones

Para efectos de la LSS los patrones estarán obligados a: (artículo 15 al 17 LSS)

- I Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salarios y sus demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles,
- II Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores,
- III Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS
- IV Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo,
- V Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto,
- 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 quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos.

- VII Cumplir con las obligaciones que se imponen en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- VIII Dar aviso al Instituto en los casos de que ocurra un accidente o enfermedad de trabajo a alguno de sus trabajadores.

5.4.1 Inscripción y afiliación

Los patrones tienen la obligación de inscribirse y afiliar a sus trabajadores de acuerdo a las siguientes disposiciones:

Registro patronal.

Los patrones deberán registrarse en el Seguro Social dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de inicio de sus trabajos proporcionando los siguientes datos: (Art. 10 RLSS).

- Condiciones de trabajo
- Objeto de la empresa
- Naturaleza de las actividades a desarrollar

Dicho registro será realizado en formularios autorizados por el Instituto del Seguro Social (Art. 3 RLSS)

Al asignarle el número de afiliación al patrón el artículo 12 de RLSS dice que:

- I Al patrón siendo persona física, se le asignará un número de registro patronal en el municipio donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- II Siendo el patrón persona moral se le asignará un número de registro patronal por cada entidad federativa donde tenga establecimientos o centros de trabajo.

También se le proporcionará al patrón una tarjeta de identificación patronal por cada registro patronal asignado (artículo 13 RLSS). En dicha tarjeta se harán constar los siguientes datos:

- I Número de registro patronal asignado por el Instituto
- II Nombre o razón social del sujeto obligado
- III Actividad o giro
- IV Domicilio
- V Firma del patrón o del representante legal

Artículo 15 RLSS. El patrón deberá comunicar al Instituto la suspensión o término de actividades, clausura, cambio de nombre, razón social, actividad, domicilio o representante legal, sustitución patronal, fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes contados a partir de que ocurra el cambio, anexando la documentación comprobatoria.

Afiliación de los trabajadores.

Artículo 16 RLSS Los patrones están obligados a inscribir a los trabajadores, por obra o por tiempo determinado o eventuales, proporcionando los datos de los mismos en los formularios o medios autorizados, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio de la relación laboral. No obstante lo anterior la inscripción podrá realizarse el día hábil anterior al inicio de la relación laboral, en este caso, la obligación de presentar los servicios institucionales será a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral señale en el formulario respectivo.

Los patrones comunicarán al Instituto los salarios de sus trabajadores, tomando como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva. (artículo 28 LSS)

Artículo 17 RLSS Al recibir el aviso de inscripción de un trabajador que por primera vez se registre ante el Instituto, éste le asignará su número de seguridad social que tendrá carácter de único y permanente

Dicho número consta de diez dígitos y un dígito verificador los cuáles son asignados de la siguiente manera:

- Los dos primeros son una clave de la región donde pertenece el patrón
- Los dos segundos es el año de inicio de labores del trabajador
- Los dos terceros son la fecha de nacimiento del trabajador
- Los cuatro restantes son un número consecutivo asignado por el Instituto
- El dígito verificador es asignado de acuerdo con los diez números anteriores

El aviso de inscripción de un trabajador debe contener los siguientes datos:

- Nombre completo del trabajador
- Registro federal de contribuyentes
- Fecha y lugar de nacimiento
- Sexo
- Nombres de los padres
- Domicilio del trabajador

- Firma del trabajador

Datos proporcionados por el patrón:

- Número de registro del trabajador. (Si ya hubiere estado asegurado anteriormente)
- Número de registro patronal
- Importe del salario diario integrado
- Tipo de salario (Fijo, variable o mixto)
- Fecha de ingreso al trabajo
- Ocupación del trabajador
- Nombre, denominación o razón social del patrón
- Ubicación del centro de trabajo
- Firma del representante legal

Artículo 18 El Instituto entregará al trabajador una tarjeta de afiliación. Dicha tarjeta deberá contener los siguientes datos:

- Número de seguridad social del asegurado
- Clave única de registro de población
- Nombre del derechohabiente
- Datos médicos básicos
- Firma del derechohabiente.

5.4.2 Bases de cotización y pago de cuotas.

El pago de cuotas al seguro social se basa en la aplicación de las tasas establecidas para cada rama sobre el salario del trabajador, entendiéndose como tal no solamente a la cantidad que es pagada por el patrón por desempeño de su trabajo, sino como lo expresa el artículo 27 de la LSS, cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios

5.4.3 Salario diario integrado.

El salario base de cotización para el pago de cuotas al IMSS se integra con los pagos hechos en efectivo por:

- Cuota diaria,
- Gratificaciones,
- Percepciones,
- Alimentación,
- Habitación,
- Primas,
- Comisiones,
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios

No forman parte del salario diario integrado base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I Los instrumentos de trabajo, tales como herramienta, ropa de trabajo y otros similares.
- II El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- III Las aportaciones adicionales que el patrón otorgue a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- VI Las aportaciones al INFONAVIT y la PTU
- 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 DF
- VI Las despensas en especie o en dinero siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente del DF
- VII Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos no rebase el 10% del salario base de cotización.
- VIII Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo

los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

IX El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

Cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador perciba otras retribuciones periódicas de manera regular y de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos. En conjunto, a lo anterior se le puede llamar para los términos de la LSS, salario fijo.

Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan conocerse previamente, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Ahora bien, si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo, éste tipo de salario es conocido, para los términos de la LSS, como salario variable.

En el caso en que el salario del trabajador se integre tanto con elementos fijos como variables; se considerará de carácter mixto y para los efectos de cotización se sumará a los elementos fijos, el promedio obtenido de los variables en los términos que se establecieron en la fracción anterior. Para los términos de la LSS, ese tipo de salario es conocido como salario mixto (artículo 30 LSS).

De acuerdo con las reglas anteriores, a continuación se enumerarán que percepciones y prestaciones más comunes forman parte o no, del salario diario integrado base de cotización para las cuotas del seguro social.

1. Aumento temporal al salario: Sí integra, ya que el trabajador obtiene un sobresueldo temporal que incrementará su remuneración ordinaria
2. Ayuda para gastos de pasajes: Sí integra, cuando son percepciones que reciben regularmente los trabajadores, derivada de la relación obrero patronal, específicamente por el traslado hogar-trabajo-hogar. No integra, cuando se trata de cantidades consideradas como reembolsos, para que el trabajador se traslade a lugares fuera de su centro de trabajo al desarrollo de su labor.
3. Ayuda para renta: Sí integra, ya que es una cantidad adicional que se paga al trabajador con motivo de la relación obrero patronal existente.
4. Compensación por viaje: Sí integra, cuando el patrón no comprueba que los pagos hechos al trabajador son por conceptos de reembolsos. No integra, cuando efectivamente se trata de un reembolso.
5. Despensas: Sí integra, cuando el patrón entrega dinero en efectivo a sus trabajadores a título de ayuda para despensa o despensas. No integra, cuando el patrón entregue al trabajador víveres o en su defecto vales, cupones o bonos canjeables por mercancías. Para que ésta prestación no integre, el patrón deberá vender de manera simbólica las despensas o vales a sus empleados y nunca deberá de exceder del 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F.
6. Días de descanso obligatorio: Sí integra, por que la retribución que percibe el trabajador es consecuencia de su actividad laboral.
7. Días de descanso semanal: Sí integra, ya que es un ingreso adicional que se otorga por labor en los días de descanso semanal establecidos.

8. Fondo de ahorro: Sí integra, cuando se constituya únicamente con las aportaciones del patrón. Cuando dicha aportación sea superior a la del trabajador será parte integrante del salario, la cantidad que exceda entre una y otra. No integra, cuando la aportación del patrón es idéntica a la del trabajador y se realizan periódicamente.
9. Gastos de gasolina: Sí integra, cuando el patrón entregue al trabajador, dinero o bonos por concepto de gasolina y dichos trabajadores desempeñen su labor en el centro de trabajo. No integra, cuando se entreguen cantidades o bonos por concepto de gasolina para que el trabajador se traslade fuera de su centro de trabajo a desarrollar su labor.
10. Gratificaciones: Sí integra, cuando se entrega al trabajador por sus servicios, independientemente de la forma y términos en que se pague.
11. Impuesto sobre productos del trabajo a cargo de los trabajadores cubierto por el patrón: Sí integra, porque cuando el patrón absorbe éste concepto, se traduce en una prestación adicional para el trabajador
12. Pago de vacaciones no disfrutadas: Sí integran, cuando se pagan parte, o la totalidad de los días correspondientes al período vacacional al que tiene derecho el trabajador
13. Participación de utilidades: Sí integra, cuando el patrón entrega al trabajador cantidades por éste concepto, o anticipos a cuenta del mismo y resulta base negativa o cuando las utilidades son inferiores a la PTU distribuida, en éste caso solo se integra el excedente. No integra, si se establece un porcentaje superior previamente pactado en el contrato de trabajo o si se entregan anticipos a cuenta, siempre que se opere con utilidades.

14. Premios por producción: Sí integra, ya que las primas y cualquier otra cantidad entregada al trabajador por sus servicios, forman parte del salario.
15. Premios por puntualidad: Sí integra, cuando su monto excede a más del 10% del salario base de cotización.
16. Previsión social: Sí integra, cuando se otorgan becas de educación al trabajador o a sus hijos; o cuando en el contrato colectivo de trabajo se estipule un porcentaje fijo y constante. No integra, cuando se establece en el contrato colectivo de trabajo cuando la empresa otorgará reembolso por gastos médicos, dentales, etc., con carácter de eventuales. Así mismo, cuando se entrega al sindicato cantidades para escuelas, bibliotecas, clubes deportivos y culturales ya que son para fines sociales y sindicales.
17. Prima dominical: Sí integra, cuando el trabajador presta sus servicios el día domingo y perciba por ello la paga ya que se considerará una prestación entregada al trabajador.
18. Propinas: Sí integra, cuando son pactadas y pagadas, dónde el pago lo hace directamente el propietario del establecimiento. No integra, cuando no están pactadas y las entregan directamente los clientes a los empleados.
19. Renta de automóvil, propiedad del trabajador y/o gastos de automóvil: No integra, cuando los trabajadores utilizan su propio automóvil en el desempeño de sus labores a cambio de cierta cantidad de dinero.
20. Tiempo extraordinario: Sí integra cuando excedan de los márgenes señalados por la LFT.
21. Viáticos: No integra, cuando las cantidades otorgadas por éste concepto, se destinan a gastos del empleado, en los casos en que éstos tengan que desempeñar sus labores

fuera de su domicilio o residencia habitual. No es una retribución por el servicio prestado.

5.4.4 Modificaciones al salario.

Dentro de las obligaciones de los patrones, el artículo 34 la LSS señala que cuando encontrándose un trabajador a sus servicios y se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

- I Cuando se trate de trabajadores con salarios fijos, se deberá de presentar los avisos de modificación del salario base de cotización dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles.
- II Cuando se trate de trabajadores que su salario se integre con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirá entre el número de días de salario devengado. Tratándose de un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, estando los patrones obligados a enterar al Instituto dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguiente, las modificaciones del salario promedio obtenido en el mes anterior.
- III En el caso en que el salario de un trabajador sea mixto, 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 variables

que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente.

IV Si la modificación se origina por la modificación del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los 30 días naturales a su otorgamiento.

V El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el mes anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

Artículo 35 de la LSS Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas anteriormente surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

5.4.5 Bajas de trabajadores.

De la terminación de una relación de trabajo, también se derivan obligaciones para los patrones, que para los efectos de la LSS, son las relativas a los avisos de baja del asegurado y en su caso, los de baja o cambios del patrón.

Por lo que se refiere a los avisos de baja de los trabajadores, el patrón está obligado a comunicar al IMSS, dentro de los primeros 5 días hábiles siguientes a la fecha en que ocurra la terminación de la relación laboral. (Artículo 15 LSS).

Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente, no surtirán efecto mientras dure el estado de incapacidad (Artículo 21 LSS y 27 RLSS)

En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá la obligación las cuotas obrero patronales respectivas (Artículo 37 LSS)

En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, surtirá efectos al momento de su recepción por el Instituto (Artículo 25 RLSS)

Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de los trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.

El Instituto en caso de la huelga podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo su responsabilidad, cuando antes del conflicto o durante el mismo reúna los requisitos para obtener la pensión que, en su caso corresponda.

5.5 El seguro de riesgos de trabajo.

De acuerdo con el artículo 41 de la LSS se considera como riesgo de trabajo a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Ahora bien, según el propio ordenamiento, se entiende por accidente y enfermedad de trabajo lo siguiente:

a) Accidente de trabajo (artículo 42 LSS)

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

De acuerdo con lo dispuesto con el artículo 123 fracción XIV de la Constitución General de la República y 474 de la LFT, no sólo se entiende por accidente de trabajo el que ocurre en el lugar o dentro de la jornada de trabajo, si no todos los que

ocurren con motivo o en ocasión del mismo por estimar que se traten de riesgos creados por el patrón, ya que de no existir la relación de trabajo, el trabajador no se vería precisado a afrontarlos, como ocurre con los peligros a los que se enfrenta diariamente, cuando se dirige a cumplir con su jornada y en los momentos inmediatos posteriores a que ésta concluye, de los que se debe considerarse el trabajo, ocasión o causa inmediata.

b) Enfermedades de trabajo.

Se considera enfermedad de trabajo a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso serán enfermedades de trabajo las consideradas en la LFT.

Es claro que la definición arriba mencionada no se refiere a aquellas enfermedades comunes que el trabajador pueda adquirir aun sin estar sujeto a una relación de trabajo sino a aquellas que se derivan de las actividades realizadas en el propio trabajo

En el artículo 513 de la LFT enumera cuales son las enfermedades de trabajo, no es limitativo lo único que hace es reconocer y establecer determinada presunción a favor del trabajador, cuando el padecimiento no está catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el trabajador o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere como tal.

5.5.1. Causas que invalidan un riesgo de trabajo.

De acuerdo con el artículo 46 de la LSS, no se consideran como riesgos de trabajo, aquellos que se sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- a) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- b) Si el accidente ocurre estando el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior.
- c) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona.
- d) Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.
- e) Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuera responsable el trabajador asegurado.

El artículo 489 de la LFT señala que no libera al patrón de responsabilidad:

- I Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos del trabajador;
- II Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, y
- III Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Se debe señalar que los accidentes que ocurran por alguna de las causas citadas no deberán considerarse para determinar el grado de riesgo de la empresa, ya que la misma ley del Seguro Social excluye tales eventos del concepto de riesgo de trabajo.

Se puede considerar que los trabajadores pueden estar expuestos a un riesgo de trabajo provocado por el propio patrón. De acuerdo al artículo 490 de la LFT en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un 25%, a juicio de la Junta de Conciliación y arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

- I Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- II Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para prevenir su repetición;
- III Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades de trabajo;
- IV Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corre y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- V Si ocurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

5.5.2 Incapacidad derivada de un riesgo de trabajo.

De acuerdo con el artículo 55 de la LSS, los riesgos de trabajo pueden producir:

- a) Incapacidad temporal;
- b) Incapacidad permanente parcial;
- c) Incapacidad permanente total;
- d) Muerte

Sobre este tema la LFT proporciona las definiciones de éstos tipos de incapacidad, los cuales se citan a continuación:

Artículo 478. Incapacidad temporal es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Para reforzar las definiciones anteriores la LFT dice que:

Artículo 481 La existencia de idiosincrasias, taras, discrácias, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 482. Las consecuencias posteriores a los riesgos de trabajo se tomarán a consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Artículo 483 Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades se pagarán directamente al trabajador.

5.5.3. Prestaciones del seguro de riesgo de trabajo.

La LSS establece que los asegurados que sufren un riesgo de trabajo tienen derecho a las siguientes prestaciones:

I. En especie (artículo 56):

- a) Asistencia médica quirúrgica y farmacéutica;
- b) Servicio de hospitalización;
- c) Aparatos de prótesis y ortopedia
- d) Rehabilitación

II En dinero:

a) Incapacidad temporal

Artículo 58 fracción I. Si el riesgo incapacita al asegurado para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, el ciento por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de éste subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, la cuál deberá realizarse dentro del término de 52 semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación.

Sobre el mismo el artículo 61 de la LSS establece que al declararse la incapacidad permanente sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda con carácter provisional, por un periodo de dos años.

b) Incapacidad permanente total

Artículo 58 fracción II Al ser declarada el asegurado recibirá una pensión mensual equivalente al 70% del salario que estuviere cotizando. En caso de enfermedades de

trabajo se tomará el promedio de las 52 últimas semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

En relación a lo anterior el artículo 54 de la LSS señala que el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, es IMSS pagará al asegurado el subsidio o la pensión que corresponda de acuerdo con el grupo de salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base a éste, la pensión o el subsidio. En éstos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten.

c) Incapacidad permanente parcial

Artículo 58 fracción III Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión otorgada por una institución de seguros (la elegida por el trabajador), calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la LFT, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión, aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente haya disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 25% se pagará al asegurado, en sustitución a la atención una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será

optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda el 25% sin rebasar el 50%.

Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 67 de la LSS cuando se reúnan dos o más incapacidades permanentes parciales, el Instituto no cubrirá al asegurado o a sus beneficiarios una pensión mayor de la que hubiere correspondido a la incapacidad permanente total.

d) Otras prestaciones a incapacidad permanente parcial y total.

Artículo 58 fracción IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

e) Muerte del asegurado

Si el riesgo del trabajo trae en consecuencia la muerte del asegurado, el IMSS otorgará las siguientes prestaciones, de acuerdo con el artículo 64 de la LSS, con las limitaciones y requisitos que en el mismo se señalan:

- Gastos de funeral
- Pensión de viudez
- Pensión de orfandad y doble orfandad
- Pensión a la concubina en ausencia de esposa

El pago de las prestaciones en dinero establecidas en la LSS se pagarán directamente al asegurado salvo caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto, en que se podrán pagar a la persona o personas a cuyo cuidado quede el incapacitado.

En relación con el salario que deberá tomarse en cuenta para determinar las indemnizaciones y/o subsidios derivadas de un riesgo de trabajo el artículo 484 de la LFT, señala que para determinarlas, se tomará como base:

1. El salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad.
2. El salario diario que percibía en la fecha en que se produjo la muerte.
3. El salario diario que percibía al momento de la separación de su empresa.
4. La cantidad que se tome para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo ni superior al equivalente a dos salarios mínimos del área geográfica donde presta sus servicios. En caso de que sus servicios se preste en dos áreas geográficas distintas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.

5.5.4. Cuotas patronales del seguro de riesgos de trabajo.

De conformidad con el artículo 70 de la LSS, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para éste efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación a la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos

inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

De las definiciones anteriores se desprenden dos conceptos básicos para la determinación de las cuotas patronales del seguro de riesgos de trabajo:

- El salario base de cotización.
- Los riesgos inherentes a la negociación

En relación con este último elemento será necesaria la utilización de una prima que represente, de una forma cuantificable, los riesgos implícitos en las actividades de cada negociación, es decir la siniestralidad a que están sujetos los trabajadores, de una empresa durante la realización de sus labores.

Es importante señalar que de acuerdo con la LSS la prima de riesgo dependerá de tres eventos, la inscripción de los patrones al seguro de riesgos de trabajo, su cambio de actividad, o bien aquel que no implique ninguno de los anteriores.

El artículo 73 de la LSS establece que las empresas que se inscriban por primera vez en el IMSS o que cambien la actividad utilizarán para la determinación de sus cuotas por el ramo de riesgos de trabajo, la prima media asignada a la clase que corresponda a sus actividades RGR, de acuerdo con la tabla siguiente:

Clase por empresa	Prima media
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

De acuerdo con el artículo 75 de la LSS la determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, asignando a cada uno de los grupos, que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto solo se aplicara alas empresas que se inscriben por primera vez en el instituto o cambian de actividad.

Cabe señalar que de acuerdo con la fracción XVI del artículo 251 de la LSS, el IMSS tiene la facultad de ratificar o rectificar la prima, la clasificación y el grado de riesgo de las empresas para efectos de la cobertura de las cuotas del seguro de riesgo de trabajo.

5.6. Revisión de la prima de riesgos de trabajo

El artículo 74 de la LSS establece que las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme el periodo y dentro del plazo que señala el reglamento, para determinar si permanece en la misma prima, se disminuye o aumenta.

Al respecto el artículo 20 de la RGR establece que los patrones revisaran anualmente para determinar si permanece en la misma prima, se disminuye o aumenta, para lo cual considerara la siniestralidad que de obtenga con base en los casos de riesgos de trabajo determinados durante el periodo comprendido entre en 01 de enero y el 31 de diciembre del año que se trate.

La prima determinada por el patrón en los términos de dicho reglamento, tendrá vigencia desde el 01 de marzo del año siguiente a aquel en que concluyo el periodo computado y hasta el día ultimo de febrero del año subsecuente.

En el caso de las empresas de reciente registro al IMSS o que hayan cambiado su actividad, cubrirán sus cuotas en este ramo de seguro utilizando la prima media de la clase que les corresponda. Una vez que haya completado un periodo anual (del 1º de enero al 31 de diciembre) utilizando la misma prima, deberá revisar su prima conforme a lo dispuesto por el RGR

De acuerdo con el articulo 20 fracción V del RGR los patrones deberán presentar al IMSS, durante el mes de febrero, los formularios debidamente llenados y autorizados que se publiquen en el DOF, en donde se harán constar los casos de riesgos de trabajo terminados durante el año a que se refiere la declaración correspondiente, precisando lo siguiente:

- La identificación de los trabajadores.
- Las consecuencias de cada riesgo.
- Número de trabajadores promedio expuestos a riesgo dados en razón de la mecánica bajo la cual efectúen los pagos de cuotas obrero-patronal.
- La prima determinada.

El articulo 20 de la RGR, también dice que el único caso previsto en el que se exime a los patrones de la obligación de presentar los formularios mencionados, es cuando al determinar su prima ésta resulta igual a la del ejercicio anterior.

5.6.1 Índice de frecuencia.

De acuerdo con el artículo 23 del RGR el índice de frecuencia es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene al dividir el número de casos de riesgo de trabajo terminados en el lapso que se analice, entre el número de días de exposición de riesgo, conforme a la fórmula siguiente:

$$If = n / (N * 300)$$

El significado de las variables, constantes y símbolos es:

- n Número de casos de riesgos de trabajo terminados.
- / Símbolo de división
- N Número de trabajadores promedio expuestos a riesgos de trabajo.
- * Símbolo de multiplicación
- 300 Número estimado de días laborables por año

De acuerdo al artículo 2 del RGR, se consideran casos de riesgos de trabajo terminados aquéllos en los que el trabajador siniestrado haya sido dado de alta médica y declarado apto para continuar sus labores y los casos en los que se inicie una incapacidad permanente parcial o total o cuando ocurra la muerte.

No deben considerarse como casos de riesgos de trabajo terminados las recaídas y las revisiones de incapacidades permanentes parciales.

De acuerdo con el RGR, el número de trabajadores promedio expuestos a riesgos se obtiene sumando los días cotizados durante el año por los trabajadores, y dividiendo el resultado entre 365.

5.6.2 Índice de gravedad.

De acuerdo con el artículo 24 del RGR el índice de gravedad es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones.

Dicho índice se obtendrá al dividir los días perdidos para el trabajo debido a incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de casos de riesgos de trabajo en el lapso que se analice. Para medir el tiempo perdido, según las consecuencias, se considera lo siguiente:

- a) Los días subsidiados, si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal,
- b) Se tomará en cuenta la duración promedio de vida activa de un individuo de la misma edad que no haya sido víctima de un accidente semejante, en caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, y
- c) Se considerará la proporción correspondiente en caso de los asegurados con incapacidad permanente parcial.

Lo anterior se expresaría con la siguiente fórmula:

$$I_g = 300 * [(S / 365) + V (I + D)]$$

Donde el significado de las variables, constantes y símbolos es:

300	Número estimado de días laborables por año.
*	Símbolo de multiplicación.
S	Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.
/	Símbolo de división.
365	Número de días naturales del año.

V	28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.
I	Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100
D	Número de defunciones
n	Número de casos de riesgos de trabajo terminados

5.6.3. La prima de riesgos de trabajo.

El artículo 72 de la LSS dice que: para efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas multiplicando, la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025.

Se entiende por siniestralidad, según lo expresa el artículo 2 fracción VI del RGR, son las consecuencias de los casos de riesgos de trabajadores terminados traducidos en días subsidiados a causa de una incapacidad temporal, porcentajes de las incapacidades permanentes y defunciones y las consecuencias derivadas de recaídas y revisiones de incapacidades permanentes parciales durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año en que se trate.

La siniestralidad de la empresa, según el artículo 25 del RGR, se obtiene multiplicando el índice de frecuencia (If) por el de gravedad (Ig) del lapso que se analice, de acuerdo a la fórmula siguiente:

$$\text{Siniestralidad} = If * Ig$$

El artículo 25 del RGR establece que el factor de prima será equivalente al 2.9 y representa un factor que garantiza el equilibrio financiero del ramo de riesgo de trabajo; y un factor fijo del 0.0025 que la propia LSS denomina prima mínima de riesgo.

Por lo tanto, si se incluyen los conceptos anteriores en una fórmula para determinar la prima con la que se cubrirán las cuotas del seguro de riesgos de trabajo, se obtendrá la siguiente:

$$\text{Prima} = [(If * Ig) * F] + M$$

La cuál equivaldría a la fórmula que a continuación se muestra una vez que se sustituyen las respectivas al índice de frecuencia e índice de gravedad:

$$\text{Prima} = 0 [(S / 365) + V(I + D)] * (F / N) + M$$

En éste caso las variables, constante y símbolos serían los que a continuación se detallan:

S	Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal
/	Símbolo de división
365	Número de días naturales del año
V	28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.
*	Símbolo de multiplicación
I	Suma de los porcentajes 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 de riesgo.

Según el artículo 26 del RGR, para comparar la prima calculada conforme esta fórmula con la aplicada el año inmediato anterior, se expresará la prima determinada en por ciento, con la finalidad de establecer si la prima con la que la empresa viene cubriendo sus cuotas debe permanecer igual, disminuir o aumentar, considerando los límites señalados en la Ley.

El resultado será la prima en por ciento a aplicar sobre los salarios base de cotización de los trabajadores.

Cabe señalar que de acuerdo con la LSS y el RGR, el aumento o disminución de la prima de riesgos de trabajo que se observe como resultado de la revisión que efectúe el patrón, no podrá ser mayor al 1% del salario base de cotización, con respecto a la prima del año inmediato anterior con que la empresa venía cubriendo sus cuotas.

5.6.4. Fuentes documentales.

De conformidad con el artículo 22 del RGR para que el patrón determine su prima deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad laboral, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, estableciendo y operando controles de información y documentación, tanto de la que genere el propio patrón como de la que elabore el IMSS. Dicha información será entregada al trabajador o a sus familiares para que la hagan llegar al patrón, con el fin de justificar sus ausencias al trabajo o al

momento de reincorporarse al mismo. El patrón estará obligado a recabar la información correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá recabarla de los servicios médicos del IMSS.

Las fuentes documentales que servirán al patrón para la determinación de su prima para el pago de cuotas del seguro de riesgos de trabajo, son principalmente las siguientes:

1. Formulario MT1 “ Avisos para calificar probable riesgo de trabajo “, que es el aviso enviado a los patrones de parte del IMSS a efecto de obtener mayor información sobre el accidente sufrido por el trabajador para poder calificarlo adecuadamente.
2. Formulario MT2 “ Dictamen de alta por riesgo de trabajo”, esta forma es expedida para registrar el alta médica del trabajador después de haber sufrido un riesgo de trabajo.
3. Formulario MT3 “ Dictamen de incapacidad o de defunción por riesgo de trabajo ”; en relación con este documento, el IMSS lo expide como comprobante final después de un riesgo, y en él se califica la clase de incapacidad producida o bien se informa de la defunción ocurrida. Es importante señalar que de este documento se obtendrá la valuación porcentual de incapacidades requerida para determinar el índice de gravedad.
4. Certificados de incapacidad por accidente relacionado con un riesgo de trabajo.
5. Liquidaciones mensuales de pago de cuotas al IMSS. (SUA)
6. Nóminas y listas de raya.
7. Cédulas estadísticas sobre riesgos acontecidos, elaboradas por el propio patrón.
8. Formulario de inscripción de la empresa en el seguro de riesgo de trabajo.

Sin duda un elemento importante de las fuentes documentales lo constituyen las cédulas estadísticas elaboradas por el propio patrón, las cuales deben representar un resumen de los demás formularios (MT1, MT2, MT3 e incapacidades), debido a que serán la base directa y soporte para efectuar la revisión de la prima con la que se ha cubierto las cuotas del seguro de riesgo de trabajo en el ejercicio inmediato anterior.

5.6.5. Infracciones y sanciones.

Las consecuencias a afrontar en caso de no cumplir con lo establecido en la ley serán las siguientes:

a) Multas

De acuerdo con el artículo 6 del Reglamento de Imposición de Multas por Infracciones a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, se consideran infracciones relacionadas directamente con la obligación patronal de autodeterminar su prima de riesgo de trabajo, las siguientes:

1. No dar aviso al IMSS de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de trabajo, o no mantenerlos actualizados.

En este caso la multa será el equivalente al importe de doscientas once a trescientas cincuenta veces el salario mínimo general diario que rija en el DF al momento de la imposición de la multa.

2. Omitir, presentar, hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, la declaración anual de la prima en el seguro de riesgos de trabajo.

En éste caso la multa será el equivalente al importe de ciento veintiséis a doscientas diez veces el salario mínimo general diario que rija en el DF al momento de la imposición de la multa.;

- b) Diferencias en el pago de cuotas
- c) Pago de actualización y recargos
- d) Pago de capitales constitutivos

Se crea el capital constitutivo para efecto de exigir a aquellos patrones que omitieron el estricto cumplimiento de la Ley, así como las sumas de dinero cuyos créditos sirvan para que el Instituto cubra y reembolse las pensiones, indemnizaciones o prestaciones que recibió el trabajador.

Esto es, el patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores no lo hiciere, tendrá que cubrir el monto de las prestaciones que hubiere recibido el trabajador. La LSS establece como materia generadora del crédito fiscal, llamado capital constitutivo diversos tipos de situaciones que al llevarse a cabo por los patrones originan un adeudo tributario siendo éstos:

- a) Importe sustituto de pensión, esto es cuando existe indemnización global.
- b) Riesgos de trabajo que sufren los trabajadores a consecuencia de sus labores y estos no han sido asegurados ante el Instituto en forma oportuna.
- c) Daños y perjuicios que sufren familiares y asegurados, cuando no se inscribe correctamente a éstos y por ello sufren una disminución en las prestaciones de riesgos de trabajo.
- d) Daños y perjuicios que sufren derecho-habientes y trabajadores cuando por irregularidades patronales en la inscripción, no se le puedan otorgar las prestaciones

de enfermedades y maternidad en los términos y magnitud de sus condiciones reales de trabajo.

- e) Disminución de beneficios y de daños y perjuicios que se causan a los trabajadores y sus familias en relación a las prestaciones de pensiones, por irregularidades de los patrones al inscribir a sus trabajadores.

En términos generales la LSS con respecto a los capitales constitutivos indica:

Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- I Asistencia médica
- II Hospitalización
- III Medicamentos y material de curación
- IV Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento
- V Intervenciones quirúrgicas
- VI Aparatos de prótesis y ortopedia
- VII Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso
- VIII Subsidios pagados
- IX En su caso, gastos de funeral
- X Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión
- XI Valor actual de la pensión
- XII El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración

5.7. El Sistema de ahorro para el retiro.

Con fecha 24 de febrero de 1992, se publicó en el DOF, el decreto donde se establece el Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores (SAR), con motivo de éstas reformas se efectúan cambios importantes a la legislación de seguridad social, tendientes a establecer la regulación jurídica del SAR que consistió fundamentalmente en constituir un fondo vitalicio por cada trabajador, que le permita obtener un rendimiento atractivo que el que se tenía en ese entonces, y que sirviera para solventar problemas económicos, de incapacidad, de desempleo y como ayuda al final de su vida productiva. Para esto los patrones estarán obligados a pagar un 2% sobre el salario integrado del trabajador, que se abonará a la subcuenta para el retiro, y el 5% de aportación habitacional al INFONAVIT, que se abonará en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda, esto es, con ambas subcuentas se formará la cuenta individual del Sistema de Ahorro del Trabajador.

Los propósitos que busca ésta reforma consiste en que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro y que cuenten con recursos que puedan utilizar al quedar desempleados o incapacitados temporalmente. De hecho la práctica del ahorro consiste fundamentalmente en distribuir los recursos en el tiempo, para que éstos puedan ser aprovechados en el momento que más se necesiten.

Este sistema contempla la Ley del Seguro Social de 1973, está formado por las siguientes pensiones que derivan de los Seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM), Riesgo de Trabajo (RT) y Guarderías (G).

- Pensión por Invalidez, se paga cuando el trabajador se invalida.

- Pensión por Cesantía en Edad Avanzada, que se paga cuando el trabajador queda sin trabajo después de los 60 años.
- Pensión por Vejez, que se paga cuando el trabajador queda sin trabajo después de los 65 años.
- Pensión por Muerte, que se paga cuando el trabajador fallece.
- Pensión por Riesgo de Trabajo, que se paga cuando el trabajador es víctima de un Riesgo de Trabajo que lo incapacita de manera permanente.

Tienen derecho a éste sistema de pensiones quienes ya reciben el pago de alguna de las citadas pensiones, así como todos aquellos trabajadores (y sus beneficiarios), que han cotizado al IMSS al amparo de la Ley del Seguro Social de 1973, cuando lleguen a estar en alguna de las situaciones que dan origen a su pago.

A partir del 1° de julio de 1997, entra en vigor la nueva Ley del Seguro Social, con tal motivo también sufre cambios el SAR, dicho sistema está formado por las siguientes pensiones que derivan de los Seguros de Invalidez y Vida (IV), de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) y Riesgos de Trabajo (RT), que se pagarán conforme a la nueva Ley del Seguro Social:

- Pensión por Invalidez
- Pensión por Cesantía en Edad Avanzada
- Pensión por Vejez
- Pensión por Muerte
- Pensión por Riesgos de Trabajo

Para el pago de dichas pensiones, en el nuevo sistema se considera también la cuota de retiro.

En el nuevo sistema, el pago de las pensiones ya no dependerá de las aportaciones de los trabajadores en activo, sino de los propios recursos de cada trabajador. Por lo tanto, serán los trabajadores los que deberán ir formando un patrimonio propio para que llegado el momento de su retiro, les sirva para obtener la pensión que les corresponda.

Además de que:

- El trabajador no pierde los recursos acumulados para obtener el pago de su pensión, ni aún en el caso de que no continúe cotizando al IMSS hasta la edad requerida.
- Mientras más dinero y tiempo cotice un trabajador, tendrá la oportunidad de que su pensión sea mayor.
- El monto de la pensión se calcula, tomando en cuenta el total de recursos que logra ahorrar el trabajador (y no sólo los salarios de los últimos 5 años).
- El trabajador tiene la opción de efectuar aportaciones adicionales para disponer de una pensión más sustanciosa, siempre y cuando las aportaciones voluntarias que realice sean fijas y siempre por el mismo importe.

Cada trabajador contará con una cuenta individual a su nombre, en una institución especializada en el manejo de dichas cuentas, (que son las AFORES), en la que periódicamente se deberán depositar las cuotas al IMSS por el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que tanto el patrón como el Estado y los propios trabajadores deben pagar; las aportaciones que pague el patrón al INFONAVIT, la cuota

social que pague el Gobierno Federal y las aportaciones que voluntariamente quiera realizar el trabajador (o su patrón) a su propia cuenta individual. Con los recursos acumulados en dicha cuenta individual, más los rendimientos que su inversión produzca, se irá formando un fondo durante toda la vida del trabajador, con el cuál podrá retirarse. Tienen derecho a éste sistema todos aquellos trabajadores que coticen al IMSS al amparo de la nueva Ley del Seguro Social.

5.7.1. La cuenta individual.

Según el artículo 174 de la LSS, dice que para efectos del seguro de retiro , es derecho de todo trabajador contar con una cuenta individual, la que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) para que se depositen en la misma las cuotas obrero patronales y estatal por concepto de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de vivienda y de aportaciones voluntarias. (Art. 159 fracción I LSS).

Cuota patronal por retiro del salario de cotización de los trabajadores inscritos en el IMSS	2.000%
Cuota patronal por cesantía y vejez	3.150%
Cuota trabajador	1.125%
Cuota estatal	0.225%
Total	<u>6.500%</u>

Asimismo, se depositará en la cuenta individual:

La llamada Cuota Social, que mensualmente aportará el Gobierno Federal, equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el DF , por cada día de salario cotizado. Dicha cantidad se actualizará trimestralmente de conformidad con el INPC. Todas éstas cuotas patronales, del trabajador y estatales, se depositarán en la cuenta individual, dentro de la subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. (Art. 168 fracción IV).

La aportación patronal al INFONAVIT, que es del 5.0% del salario base de cotización de cada trabajador, se registrará en la cuenta individual, dentro de la subcuenta de Vivienda.

El trabajador titular de la cuenta individual, es el dueño de los recursos existentes en la misma y, a falta de éste, serán sus beneficiarios legales. Sin embargo, sólo se podrá disponer de dichos recursos en los siguientes casos:

- a) Por pensión. En caso de que a un trabajador y/o a sus beneficiarios se les otorgue una pensión, los recursos para tener derecho a la misma provendrá de su cuenta individual.
- b) Por desempleo. Podrán hacerse retiros a partir del día 46 del desempleo, siempre y cuando el trabajador no haya realizado retiros durante 5 años anteriores.

Estas disposiciones serán por la cantidad que resulte menor entre 75 días del salario base de cotización del trabajador de las últimas 250 semanas o el 10% del saldo de la subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez y disminuirá en igual proporción las semanas de cotización reconocidas.

- c) Por matrimonio. Por una sola vez, el asegurado podrá retirar de su cuenta individual, una cantidad equivalente a 30 días del salario mínimo general que rija en el D.F. como ayuda para gastos de matrimonio. Lo anterior procederá si se tiene un mínimo de 150 semanas de cotización en el seguro de Retiro, Cesantía y Vejez a la fecha del matrimonio.
- d) Por no reunir los requisitos para tener derecho a la pensión de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Si un trabajador cesante de 60 años o un asegurado de 65 años no reúne las 1250 semanas requeridas como mínimo, podrá retirar en una sola exhibición el saldo de su cuenta individual.
- e) Por no reunir los requisitos para tener derecho a la pensión de Invalidez y Vida. Si el trabajador con invalidez permanente no reúne las semanas de cotización necesarias para tener derecho a su pensión, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición.
- f) Los trabajadores podrán realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias por lo menos 1 vez cada 6 meses.

5.7.2 Obligaciones de los patrones

Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez mediante depósitos en dinero a favor de cada trabajador, siendo éstos por el importe equivalente al 2% del salario base de cotización mismo que tendrá como límite máximo de 25 veces del SMG

del DF para las ramas de Enfermedad y maternidad, Retiro, Guarderías y Prestaciones Sociales; y de 15 veces del SMG del DF para las ramas de Invalidez y Vida. Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, el cual se aumentará en un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 veces (en el año 2007). Y también las aportaciones al INFONAVIT.(Art. 167 LSS).

El pago de las cuotas obrero patronales serán por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 del mes siguiente. (Art. 39 LSS).

Entregar bimestralmente a los sindicatos o a cualquier organización representativa de los trabajadores y a falta de éstos a los propios trabajadores, una relación de las aportaciones hechas a favor de cada uno de ellos.

5.7.3. Procedimiento del pago de cuotas obrero-patronales.

Esquemáticamente, las etapas de éste procedimiento son las siguientes:

- a) El patrón efectuará conjuntamente tanto el pago de las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez como de las aportaciones al INFONAVIT, junto con las cuotas correspondientes a los otros ramos de seguridad social; presentando la información de los trabajadores y el pago correspondiente ante el IMSS o los bancos autorizados, esto por medio del Sistema de Autodeterminación de Cuotas (SUA), establecido por el propio instituto para facilitar dichas aportaciones.
- b) El IMSS o los bancos autorizados recibirán el pago y transferirán la información de los trabajadores a la denominada Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional SAR y los recursos captados al Banco de México.

- c) La Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional SAR identificará, mediante sus propios registros, los recursos que corresponden a cada AFORE y a cada una de éstas le enviará la información relativa a cada trabajador. Asimismo, le notificará al INFONAVIT los recursos que le corresponden y también le enviará a la AFORE información relativa a las aportaciones al INFONAVIT.

Por su parte, el Banco de México registrará los recursos que reciba en la llamada Cuenta Concentradora, para posteriormente remitirlos, vía una institución liquidadora (un banco autorizado) a las AFORES a las que pertenezcan, remitiendo asimismo las aportaciones de vivienda al INFONAVIT.

- d) Cada una de las AFORES recibirá la información de cada trabajador de la Empresa Operadora y los recursos correspondientes del Banco de México (vía una institución liquidadora) y los invertirá en sus SIEFORES. Igualmente, el INFONAVIT recibirá la información de cada trabajador de la Empresa Operadora y las aportaciones de vivienda del Banco de México (vía una institución liquidadora), para que los destine a los conceptos que ordena su legislación.

5.8. Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

Antes de analizar la Ley del INFONAVIT, es necesario enumerar las disposiciones en las cuales se basa esta Ley. La reglamentación en la que se fundamenta todo lo relacionado al INFONAVIT se encuentra en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XII, indica que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas realicen a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que se adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social, la expedición de una ley para creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que tendrán como objetivo administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda.

Dicha ley regulará las normas y procedimientos para que los trabajadores puedan adquirir en propiedad las habitaciones mencionadas con anterioridad.

Las empresas referidas con anterioridad y que estén situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además en éstos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda en más de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y a centros recreativos.

La Ley del INFONAVIT, fue publicada en el DOF el 24 de abril de 1972, indicándose que es una Ley de Utilidad Social y de Observancia General en toda la República, mediante la cuál se crea un 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 y cuyos objetivos son los que se señalan en la LFT (art. 1,2 y 3 Ley INFONAVIT).

El patrimonio del INFONAVIT se integra:

- I Con las aportaciones, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.
- II Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuáles se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos.
- III Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas.
- IV Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título.
- V Con los rendimientos que obtenga de la inversión de recursos antes mencionados.

La Ley Federal del Trabajo dentro de su título IV. donde reglamenta los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, señala en lo relativo a las habitaciones de los trabajadores lo siguiente:

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, independientemente del número de sus establecimientos, está obligada en cada uno de ellos a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y para dar cumplimiento a esta obligación deberán aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. Dichas aportaciones se considerarán como gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos a favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

En caso de incapacidad total o parcial permanente, cuando esta sea del 50% o mas; de invalidez definitiva, en los términos de la LSS, de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos.

Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieran hecho a su favor.

En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte; si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador, se le entregará a éste el monto correspondiente. Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales, bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes. (Artículos 136, 141 y 142 LFT).

El INFONAVIT tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad, habitaciones cómodas he higiénicas, así como para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. (Artículo 137 LFT).

Los recursos del INFONAVIT serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita (por representantes del gobierno, los trabajadores y los patrones) y para ello se regirá por la ley creada para tal efecto, es decir, la Ley del Instituto del Fondo Nacional

de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), dicho organismo tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas-habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores. (Artículos 138, 139 y 140 LFT).

El INFONAVIT determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas-habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores. Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos. (Art. 149 LFT).

Para el pago de cuotas al INFONAVIT el salario base de cotización se integra de la siguiente forma:

- Con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- Las gratificaciones.
- Percepciones.
- Alimentación.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No forman parte del salario base para las cuotas del INFONAVIT los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- El ahorro, cuando se integra por un depósito de cantidad igual del trabajador y de la empresa.
- Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- Las aportaciones al INFONAVIT.
- La participación en las utilidades de las empresas por parte de los trabajadores.
- La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- Los premios de asistencia.
- Los pagos por tiempo extra.
- Las cuotas al IMSS cubiertas por las empresas. (Artículo 143 LFT)

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a 10 veces el SMG de la zona de que se trate. (Art. 144).

Los créditos otorgados por el INFONAVIT estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libre al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones derivadas del crédito. (Art. 145 LFT).

No se pagarán cuotas al INFONAVIT por lo que toca a los trabajadores domésticos. (Art. 146 LFT).

Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o en arrendamiento, no están exentos de cubrir las aportaciones al INFONAVIT; y aún

cuando sus trabajadores hayan sido favorecidos por créditos del fondo, las empresas están obligadas a enterar dichas aportaciones. (Art. 150 LFT).

Cuando los patrones den casas o habitaciones en arrendamiento a sus trabajadores, se tendrá que cumplir con lo siguiente:

- La renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca.
- Las empresas están obligadas a mantener las casas en condiciones de habitabilidad y hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;
- Los trabajadores tienen la obligación de pagar las rentas, cuidar de la habitación como si fuera propia, poner en conocimiento del patrón los defectos y deterioros que observen, desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de 45 días y no podrán usar la habitación para fines distintos ni subarrendarla. (Art. 151 LFT).

Como es sabido las cuotas al INFONAVIT antes de las reformas a la ley del 24 de febrero de 1992, eran enteradas por los patrones conjuntamente con otros impuestos federales directamente a la SHCP, quien a su vez las trasmitía al Instituto para que éste las administrara y cumpliera con el objeto de proporcionar vivienda digna a los trabajadores. A partir de la reforma antes mencionada, las cuotas al INFONAVIT formarán parte del SAR conjuntamente con las cuotas del seguro de retiro. Actualmente dichas aportaciones son enteradas por medio de dispositivos magnéticos bajo el Sistema Unico de Autodeterminación de cuotas, (SUA), establecido por el IMSS para facilitar dichas aportaciones.

5.8.1. Obligaciones de los patrones.

Son obligaciones de los patrones, para cumplir con lo dispuesto en la Ley del INFONAVIT las siguientes:

- a) Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos correspondientes.
- b) Determinar el monto de las aportaciones del 5% 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. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas.
- c) Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales. (Art. 29 Ley del INFONAVIT).
- d) Enterar los importes de los descuentos en forma mensual a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente. (Art. 35 Ley del INFONAVIT).

En caso de incumplimiento por parte del patrón de las obligaciones antes descritas, el INFONAVIT tendrá las siguientes facultades:

- a) Determinar el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular sus recargos, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidades líquidas y requerir su pago.
- b) Ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones.

- c) Recibir en sus oficinas a través de entidades receptoras, los pagos que deban efectuarse y en su caso, realizar por sí o a través de la SHCP el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos.
- d) Resolver en los casos que así proceda el recurso de oposición al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteados por los patrones.
- e) Requerir a los patrones la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio.
- f) En caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador o de aportar al fondo las cantidades que deba enterar, los trabajadores tienen derecho a acudir al Instituto proporcionándole los informes correspondientes, sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiera incurrido. El Instituto podrá inscribir a los trabajadores sin previa gestión de éstos o de los patrones.(Artículos. 30, 32 y 33 del INFONAVIT).

5.8.2 Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Dentro de la legislación que regula lo relativo a la administración del Fondo Nacional para la Vivienda, conforme a los derechos y obligaciones de los trabajadores se dice que:

- a) El trabajador tendrá derecho en todo momento a solicitar y obtener información a las administradoras de fondos para el retiro, del Instituto y del patrón al que preste sus servicios, sobre el monto de las aportaciones a su favor, así como los descuentos que

le hayan efectuado tratándose de trabajadores que reciban crédito. (Art. 34 Ley del INFONAVIT)

- b) El trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, en los términos de la LSS o de un plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, tendrá derecho a que la administradora de fondos por el retiro correspondiente, le entregue por cuenta del INFONAVIT, los fondos de la subcuenta de vivienda. (Art. 40 Ley del INFONAVIT).
- c) El trabajador tendrá derecho a elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá p no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo.(Art. 41 Ley del INFONAVIT).

5.9. Sistema Unico de Autodeterminación (SUA).

En mayo de 1997 el IMSS y el INFONAVIT entregaron a los patrones en México el Sistema Unico de Autodeterminación (SUA), programa informático mediante el cual se inició una nueva etapa en la comunicación entre los patrones y ambos Institutos esto con el fin de determinar y realizar las cuotas Obrero-Patronales al IMSS y a las AFORES, así como las aportaciones y amortizaciones de créditos al INFONAVIT.

La evaluación de estos casi dos años de operación del SUA, refleja una gran aceptación del sector patronal al facilitar y simplificar el proceso de autodeterminación y el pago en las ventanillas de las instituciones bancarias autorizadas; durante este periodo las diversas instituciones participantes del Sistema de Pensiones y de manera especial las empresas, han realizado valiosas propuestas en el sentido de optimizar esta herramienta informática a través de la actualización de dicho programa.

Ante este marco de propuestas y requerimientos el IMSS y el INFONAVIT pone a la disposición de los patrones dicho programa informático en versión actualizada que sustituye a las versiones anteriores; elimina errores detectados e integra diversos aspectos de carácter legal, de procedimiento e informático que facilitan aun mas el proceso integral de la Autodeterminación para el cumplimiento de las obligaciones patronales.

El Sistema incluye el manejo de trabajadores con varios patrones, trabajadores pensionados que se incorporan a la vida laboral, patrones que tienen convenios con el IMSS o con el INFONAVIT, módulo que permite la generación de pagos complementarios, así como las adecuaciones al cálculo de las amortizaciones para trabajadores acreditados de INFONAVIT, de acuerdo a la normatividad emitida a partir del 1° de julio de 1997.

Adicionalmente se incluyó el módulo de afiliación, el cual permite a los patrones simplificar el trámite relativo a la presentación de los movimientos afiliatorios ante el IMSS.

Para generar movimientos afiliatorios a través de este módulo, es necesario generar una base de datos con información del patrón, así como de sus trabajadores. Los

datos de nombre del patrón, número de registro patronal, nombre del asegurado, número de seguridad social, y unidad de medicina familiar deberán ser conforme a los registrados ante el Instituto.

A partir de la base de datos, puede general movimientos de modificación de salarios y bajas, además incorporar nuevos trabajadores que ya cuenten con número de seguridad social (movimientos de reingresos).

Los tiempos de presentación de estos movimientos se deberán ajustar a los establecidos en la LSS y el Reglamento de Afiliación. Es importante señalar conforme al artículo 5 del Reglamento de Afiliación que las cuotas enteradas al Instituto por los patrones o demás sujetos obligados no los libera de la presentación de los avisos o movimientos afiliatorios correspondientes.

Capítulo 6

Casos Prácticos.

6.1. Determinación del salario integrado mínimos que otorga la ley

6.2 Prestaciones en salarios superiores a la ley

6.3. Determinación del subsidio acreditable

6.4. Determinación del pago de aportación de seguridad social

6.5 Retención del I.S.P.T.

6.6. Cálculo de la retención de IMSS e INFONAVIT

6.1. Determinación del salario integrado mínimo que otorga la ley.

El señor Alfonso Olivares Montero empieza a trabajar en la empresa Maquinados Industriales de México, S.A. de C.V., percibiendo un sueldo mensual de \$ 4,000.00, tiene un horario de 8 a 17 hrs. de lunes a sábado, o sea labora una jornada diurna, cuenta con las prestaciones en salarios mínimas que otorga la LFT. las cuales son: 15 días de aguinaldo, vacaciones de 6 días al término del primer año de labores y la prima vacacional del 25%.

Por tal motivo se debe determinar su salario diario integrado, el cuál se calcula de la siguiente manera:

		1er año de servicios
(por)	Días de vacaciones	6.00
	Prima vacacional	0.25
		<u>1.50</u>
(más)	Días de aguinaldo	15.00
		<u>16.50</u>
(entre)	Total de días del año	365
(igual)	Factor de integración	<u>0.0452</u>

Donde:

	Sueldo mensual	4,000.00
(entre)	Días de mes	30
(igual)	Salario diario	133.33
(por)	Factor de integración para el primer año	0.0452
(igual)	Porcentaje de integración	<u>6.03</u>
(más)	Salario diario	133.33
(igual)	Salario diario integrado	<u>139.36</u>

Es importante recordar que el salario integrado del trabajador se modifica cada vez que cumple un año más de antigüedad, puesto que los días de vacaciones se van incrementando. El salario diario integrado sirve para determinar las aportaciones al SAR, INFONAVIT, en el caso de los trabajadores de nuevo ingreso, para darlos de alta ante el IMSS. Por eso es importante determinarlo correctamente.

6.2 Prestaciones en salarios superiores a la ley.

La señorita Minerva Rodríguez Alcalá empieza a laborar en la empresa Hysol de México, S.A. de C.V., percibiendo un sueldo mensual de \$ 6,5000.00, tiene un horario de 8 a 17 hrs. de miércoles a martes, o sea labora una jornada diurna, cuenta con las siguientes prestaciones en salarios:

- 20 días de aguinaldo
- 10 días de vacaciones al término del primer año de labores
- Prima vacacional del 30%.
- El 11
- % de vales de despensa (mensual)
- El 13% de fondo de ahorro
- Prima dominical del 35%

Salario mensual	6,500.00
Salario diario	213.81

	Importe total diario	Importe diario que si integra	Importe no integra
Salario diario	213.81	213.81	
20 días aguinaldo al año	11.72	11.72	
10 días de vacaciones al año	5.86		
30% de prima vacacional	1.76	1.76	
11% vales de despensa	715.00		715.00
13% fondo de ahorro	845.00		845.00
30% prima dominical	64.14		64.14
Salario diario integrado		227.29	

6.3.Determinación del subsidio acreditable.

Como se había mencionado con anterioridad para la determinación del subsidio acreditable los importes que deben considerarse son:

Total de remuneraciones efectivamente pagadas
del ejercicio inmediato anterior (gravables)

_____ = Proporción de subsidio

Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio
inmediato anterior, por cualquier concepto rela-
cionado con la prestación de servicios personales
subordinados

2 por [1 menos proporción de subsidio] = subsidio no acreditable

Total de subsidio menos subsidio no acreditable = subsidio acreditable

Sustituyendo:

1,921,786.00

$$\frac{\quad}{\quad} = 0.83225 \quad 2 (1 - 0.83225) = 2 (0.16775) = 0.3355$$

2,309,157.00

$0.83225 - 0.3355 = \underline{0.49675}$ Subsidio acreditable

6.4. Cálculo de retención de I.S.P.T.

Un trabajador tiene como salario mensual un importe de \$ 4,800.00, pero trabajó en una semana 18 horas extras, en éste ejemplo primero se debe determinar el importe del tiempo extra laborado por el trabajador que es de la siguiente forma:

Salario mensual	4,800.00
Salario diario	160.00
Importe por hora	20.00

Cálculo del importe de horas extras

Según la LFT las primeras 9 horas se remuneran en un 200%	360.00
Y el resto en un 300%	540.00
Importe total de horas extras	900.00

El segundo paso es determinar la base gravable para el cálculo del impuesto a retener.

Determinación de la base gravable

	Importe gravable	Importe exento
Salario mensual	4,800.00	
Según el art. 77 el 50% de las horas extras son gravadas y el resto son exentas sin que estas excedan del equivalente a 5 salarios mínimos generales del área geográfica	720.00	180.00
Base gravable	5,520.00	

Aplicando las tarifas de los artículos 80, 80-A y 80-B

Sueldo o base gravable	5,520.00
(menos) Límite inferior	3,299.61
(igual) Excedente sobre el límite inferior	2,220.39
(por) % sobre el excedente del límite inferior	0.17
(igual) Impuesto marginal	377.47
(más) Cuota fija	302.74
(igual) Impuesto total	680.21
(menos) Subsidio acreditable	377.46
(menos) Crédito al salario	198.69
(igual) Impuesto a retener	<u>104.06</u>

Impuesto marginal	377.47
(por) % de subsidio en función al rango	0.01
(igual) Subsidio al impuesto marginal	377.46
(más) Cuota fija	0.00
(igual) Subsidio acreditable	377.46

6.5 Cálculo de Retenciones IMSS e INFONAVIT

Con el siguiente caso práctico, se indicará la aplicación de la seguridad social, de acuerdo a lo señalad en la legislación des Seguro Social vigente (a partir del 1º Julio de 1997), así como su relación con la Ley del SAR y la Ley del INFONAVIT.

Para mostrar la mecánica en la determinación de las cuotas obrero-patronales, se considerará el caso de una empresa cuyo prima de riesgo de trabajo se ubica en el grado medio, clase II, correspondiente al factor de 1.13065%, siendo los salarios de 7 de sus empleados:

Trabajador	No. De S.M.G.D.F. Que percibe	Cuota diaria	Salario diario integrado
T-1	1	\$ 34.45	\$ 36.00
T-2	3	\$ 103.35	\$ 108.02
T-3	5	\$ 172.25	\$ 180.03
T-4	10	\$ 344.50	\$ 360.07
T-5	16	\$ 551.20	\$ 576.11
T-6	20	\$ 689.00	\$ 720.14
T-7	25	\$ 861.25	\$ 900.17

Cuotas obrero-patronales , seguro de enfermedades y maternidad. Aportación patronal fija para prestaciones en especie:

Cuota diaria	% de aportación	Cuota patronal por un trabajador
34.45	por 13.90%	= 4.79
Cuota por un trabajador	No. De trabajadores	Cuota patronal por los 7 trabajadores
4.79	por 7	= 33.53

Aportación adicional por ingresos mayores a 3 SMGDF. Para prestaciones en especie.

Trabajador	Salario base de cotización	3 SMGDF	Excedente	Patrón 6.00%	Trabajador	Total
T-1	\$ 36.00	103.35	0.00	0.00	0.00	0.00
T-2	\$ 108.02	103.35	4.67	0.28	0.09	0.37
T-3	\$ 180.03	103.35	76.68	4.60	1.53	6.13
T-4	\$ 360.07	103.35	256.72	15.40	5.13	20.53
T-5	\$ 576.11	103.35	472.76	28.37	9.46	37.83
T-6	\$ 720.14	103.35	616.79	37.01	12.34	49.35
T-7 (1)	\$ 900.17	103.35	757.90	45.47	15.16	60.63
Total	\$2,841.64	723.45	2,185.52	131.13	43.71	174.84

(1) Salario base de cotización equivalente a 25 veces el salario mínimo vigente en el D.F.

Aportación establecida en el Art. 25 de la LSS (Prestaciones en especie- pensionados)

Trabajador	Salario base de cotización	Patrón 1.05%	Trabajador 0.3750%	Total 1.4250%
T-1	\$ 36.00	0.38	0.00	0.38
T-2	\$ 108.02	1.13	0.41	1.54
T-3	\$ 180.03	1.89	0.68	2.57
T-4	\$ 360.07	3.78	1.35	5.13
T-5	\$ 576.11	6.05	2.16	8.21
T-6	\$ 720.14	7.56	2.70	10.26
T-7	\$ 900.17	9.04	3.23	12.27
Total	\$2,841.64	29.83	10.53	40.36

Seguro de Invalidez y Vida

Trabajador	Salario base de cotización	Patrón 1.7500%	Trabajador 0.6250%	Total 2.3750%
T-1	\$ 36.00	0.63	0.00	0.63
T-2	\$ 108.02	1.89	0.68	2.57
T-3	\$ 180.03	3.15	1.13	4.28
T-4	\$ 360.07	6.30	2.25	8.55
T-5	\$ 576.11	1.04	3.23	12.27
T-6	\$ 720.14	9.04	3.23	12.27
T-7	\$ 900.17	9.04	3.23	12.27
Total	\$2,841.64	39.09	13.75	52.84

Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Trabajador	Salario base de cotización	Retiro patrón 2.00%	C.V. patrón 3.15%	C.V. Trabajador 1.1250%	R.C.V. Total 6.2750%
T-1	\$ 36.00	.72	1.13	0.00	1.85
T-2	\$ 108.02	2.16	3.40	1.22	6.78
T-3	\$ 180.03	3.60	5.67	2.03	11.30
T-4	\$ 360.07	7.20	11.34	4.05	22.59
T-5 (1)	\$ 576.11	11.52	16.28	5.81	33.61
T-6 (1)	\$ 720.14	14.40	16.28	5.81	36.49
T-7 (1,2)	\$ 900.17	17.23	16.28	5.81	39.32
Total	\$2,841.64	56.83	70.38	24.73	151.94

(1) En el cálculo en Edad Avanzada y Vejez, se consideró un salario base de cotización equivalente a 15 veces el salario mínimo del D.F.

(2) En el cálculo del seguro de Retiro, se consideró un salario base de cotización de 25 veces el salario mínimo general del D.F.

Riesgo de Trabajo

Trabajador	Salario base de cotización	Riesgo de Trabajo 1.13065%
T-1	\$ 36.00	0.41
T-2	\$ 108.02	1.22
T-3	\$ 180.03	2.04
T-4	\$ 360.07	4.07
T-5	\$ 576.11	6.51
T-6	\$ 720.14	8.14
T-7	\$ 900.17	9.74
Total	\$2,841.64	32.13

Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

Trabajador	Salario base de cotización	Cuota Guarderías 1%
T-1	\$ 36.00	0.36
T-2	\$ 108.02	1.08
T-3	\$ 180.03	1.80
T-4	\$ 360.07	3.60
T-5	\$ 576.11	5.76
T-6	\$ 720.14	7.20
T-7	\$ 900.17	8.61
Total	\$2,841.64	28.42

Cuadro resumen

Ramas	Cuotas patronales	Cuotas obreras	Total
Enfermedades y maternidad	252.04	88.89	340.93
Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte	101.28	35.41	136.69
Riesgo de trabajo	32.57		32.57
Guarderías	28.80		28.80
Retiro	56.83		56.83
Total	471.52	124.30	595.82

Para efectos de cotización en el INFONAVIT, con el siguiente caso práctico se mostrará la determinación de las cuotas obrero-patronales, tomando en cuenta los sueldos de los trabajadores del ejemplo anterior

Trabajador	No de S.M.G.D.F. que percibe	Cuota Diaria	Salario Diario Integrado
T-1	1	34.45	36.00
T-2	3	103.35	108.02
T-3	5	172.25	180.3
T-4	10	344.50	360.07
T-5	16	551.20	576.11
T-6	20	689.00	720.14
T-7	25	861.25	900.17

Trabajador	Salario base de cotización	Patrón INFONAVIT
T-1	36.01	1.80
T-2	108.02	5.40
T-3	180.03	9.00
T-4	360.07	18.00
T-5 (1)	516.75	25.84
T-6 (1)	516.75	25.84
T-7 (1)	516.75	25.84
Total	2,234.38	111.72

(1) Salario base de cotización equivalente a 15 veces el salario mínimo general del D.F.

Con el siguiente ejemplo, se mostrará el procedimiento para determinar el descuento salarial para el pago de amortización en el INFONAVIT. Se considerará el caso del trabajador T-2.

La fórmula para determinar el importe de amortización de crédito del trabajador es:

S.D.I.		Tasa	No de días			Importe
(al inicio	X	de	base de	=		de
del bimestre)		descuento	descuento			amortización

Para el ejemplo se tiene que el salario integrado del trabajador T-2 es de 108.02 y su tasa de descuento corresponde a un 20%.

Para determinar el importe de amortización, en el ejemplo, el cálculo se realizará sobre la base de un día laborado.

Sustituyendo datos:

108.02	X	20%	X	1	=	<u>21.60</u>
--------	---	-----	---	---	---	--------------

El pasado 14 de octubre de 1997 el H. Consejo del INFONAVIT aprobó una reducción en los porcentajes de descuentos que se aplican a los salarios de los trabajadores que tienen créditos otorgados por el Instituto. La aplicación de este procedimiento fue a partir del 5° bimestre de 1997.

Los nuevos porcentajes para retención de descuentos al INFONAVIT son los siguientes:

Salario del trabajador en número de veces el salario mínimo	Porcentaje conforme al aviso para retención de descuento	Porcentaje conforme al aviso para retención de descuento	Porcentaje conforme al aviso para retención de descuento
	20.00	25	30.00
De 1 a 2.5	15.70	19.60	24.60
Más de 2.5 a 3.5	16.80	21.00	26.00
Más de 3.5 a 4.5	17.20	21.50	26.50
Más de 4.5 a 5.5	17.70	22.10	27.10
Más de 5.5 a 6.5	17.80	22.30	27.30
Más de 6.5	20.00	25.00	30.00

Cálculo para determinar el nuevo descuento salarial y el importe del pago de amortización de crédito.

Datos requeridos

a) Salario diario integrado del trabajador	108.02
b) Porcentaje de descuento del “aviso de retención de descuentos”	20.00%
c) Salario mínimo diario del área geográfica en que se encuentre ubicado el centro laboral del trabajador	34.45
d) Días no laborados por el trabajador debido a ausentismos o incapacidades	0

Cálculos

1 Expresar el salario diario integrado del trabajador en número de veces el salario mínimo del área geográfica del centro laboral	$\frac{108.02}{34.45}$	3.13
2 Se localiza en la tabla de “nuevas tasas de descuentos” el porcentaje correspondiente		16.80%
3 Calcular el número de días base de descuento		
4 Determinar el importe mensual de amortización	$108.02 \times 16.80\%$	= 18.14

Conclusiones

Por la diferencia de intereses que existe entre un empleado y un patrón, la relación laboral es un conflicto que no tiene meta final, el trabajador estará siempre laborando por mejorar su nivel de vida, siendo su salario la única fuente para lograrlo; por otro lado, el patrón tratará de obtener mayores utilidades incrementando la productividad, teniendo entre otros, como un medio de reducción de costos y el mayor ahorro posible, el área de sueldos.

El gobierno como mediador, busca el equilibrio y la estabilidad económica en todos los ámbitos.

El profesional contable administrativo tiene la obligación de conocer todo lo relativo a esta problemática, ya que la situación económica actual es de constantes crisis, que difícilmente permite el logro de las metas de los trabajadores y patrones, creando por lo tanto situación de tensión y verdaderos conflictos en las empresas y situación de tensión.

El conocer y manejar adecuadamente las leyes laborales y fiscales relativas a los sueldos y salarios permite asesorar con mayor beneficio a ambas partes de la relación de trabajo, pues con dicho conocimiento, se pueden planear políticas para el pago de sueldos y salarios que le permitan al trabajador mejorar su percepción económica e incrementar su motivación hacia el trabajo, y al patrón, ahorros en sus costos e incrementos en su productividad.

Por lo anterior se concluye que para incrementar la imagen y servicio de un profesional contable administrativo en el área de los sueldos y salarios, es importante el conocer y la constante actualización de las leyes relacionadas con éste tema, ya que en

un afán de simplificación las autoridades recaudadoras, establecen constantemente cambios en dichas leyes.

BIBLIOGRAFÍA

Administración de Personal Sueldos y Salarios

Segunda parte Autor: Agustín Reyes Ponce Editorial: Limusa

Estudio Práctico del Impuesto Sobre la Renta de los Sueldos y Salarios

Autor: C.P. Efraín Lechuga Santillan

Editorial: Ediciones Fiscales ISEF

Estudio Práctico del Grado de riesgo

Autor: C.P. Rafael Muñoz López

Editorial: Ediciones Fiscales ISEF

El ABC del Crédito al Salario

Autor: C.P. Vicente Morales Villagran

Editorial Principio Gráfico, S.A. de C.V.

Ley Federal del Trabajo

Edición revisada por el Dr. Miguel Borrell Navarro

Editorial SISTA, S.A. de C.V.

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Editorial: Ediciones Fiscales ISEF

Síntesis del Nuevo Sistema de Pensiones en México

Grupo Nacional Provincial

Afore Profuturo GNP

ABREVIATURAS

Siglas	Significado de las siglas
LSS	Ley del Seguro Social
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
RISS	Reglamento de la Ley del Seguro Social
LFT	Ley Federal del Trabajo
RGR	Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo.
CFF	Código Fiscal de la Federación
DOF	Diario Oficial de la Federación
ISPT	Impuesto Sobre el Producto del Trabajo
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

ABREVIATURAS

Siglas	Significado
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
SMG	Salario Mínimo General
SUA	Sistema de Autodeterminación
AFORE	Administradoras del Fondo para el Retiro