

10621
46



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

"NOMINA APLICABLE A EMPRESAS COMERCIALES Y DE SERVICIOS ENFOQUE PRACTICO."

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
LIDIA GALVAN MORALES
COLUMBA TERESA MONTIEL HERNANDEZ

ASESOR: C.P. PEDRO ACEVEDO ROMERO

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO,

2003.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**TESIS
FALLA
DE
ORIGEN**



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

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
 P R E S E N T E

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

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

"Nómina aplicable a empresas comerciales y de servicios
enfoque práctico".

que presenta la pasante: Lidia Galván Morales
 con número de cuenta: 094083251 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.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 02 de Junio de 2003

PRESIDENTE	<u>C.P. Pedro Acevedo Romero</u>	
VOCAL	<u>C.P. Gustavo Aguirre Navarro</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. Dulce María Gómez Reyes</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Gloria Silva Vazquez</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Dolia Patricia Ucha Pulido</u>	



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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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
P R E S E N T E

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

"Nómina aplicable a empresas comerciales y de servicios
enfoque práctico"

que presenta la pasante Columba Teresa Montiel Hernández
con número de cuenta: 097601371 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.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 02 de Junio de 2003

PRESIDENTE	<u>C.P. Pedro Acevedo Romero</u>	
VOCAL	<u>C.P. Gustavo Aguirre Navarro</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. Dulce María Gómez Reyes</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Gloria Silva Vázquez</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Delia Patricia Ucha Pulido</u>	

1

*En nosotros reside el anhelo
De alcanzar la verdad y el saber
Nuestras alas presienten el vuelo
De la ciencia, el amor y el deber
Que nos guíe la voz del maestro
A alcanzar el sublime ideal
Y un mañana de luz será nuestro
De la patria diadema triunfal
Universidad Universidad
Por mi raza el espíritu hablará*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A LA UNAM:

*Por permitimos formar parte de ella
por la grandeza que representa,
por que cada paso que damos
lo hacemos con el orgullo de representar
a esta gran institución:
"La Máxima Casa de Estudios de Nuestro País"*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A LA FESC

*Por ser la Institución que nos vio crecer,
de manera personal y profesional,
por todas las experiencias vividas y compartidas,
por habernos brindado, los conocimientos necesarios,
para el desarrollo de nuestra profesión.*

A NUESTROS PROFESORES:

*Por transmitirnos sus conocimientos y experiencias
para ser mejores personas y profesionistas,
por su calidez humana, y por contribuir a sentirnos aun
más orgullosos de nuestra profesión y de la Universidad.*

*En especial queremos agradecer a nuestro asesor,
C. P. Pedro Acevedo Romero y al C. P. Gustavo Aguirre
Navarro por todo el apoyo brindado para la realización
de este trabajo con el cual culminamos un objetivo más
en nuestras vidas.*

*Lidia Galván Morales.
Columba Montiel Hernández.*

A DIOS

*Te agradezco señor por siempre
Iluminar mi camino, por darme
Las fuerzas y la seguridad necesarias
para la realización de todos mis sueños.*

A MI MAMÁ

*Por siempre haberme brindado todo lo mejor de ti,
Sin esperar nada a cambio,
Por todos los sacrificios que hiciste, que yo se que fueron
Muchos para heredarme esta gran herencia que es mi
Educación. Gracias por ser mi mamá te quiero mucho!*

A MI PAPA

*Gracias por el apoyo que me has dado por que a pesar de
Todo creo que has pretendido ser un buen padre.*

A MIS HERMANOS

*Nancy, Ismael y Benjamin, por que a pesar de todos los
momentos difíciles que hemos pasado, siempre me han
brindado su cariño y apoyo. Los quiero mucho.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI FAMILIA

*Por siempre estar a mi lado ,
por todos los momentos que he vivido con ustedes ,
estoy muy agradecida con todos ustedes
por todo el apoyo que me han brindado
y por hacerme sentir feliz de la familia que tengo.*

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A COLUMBA

*Te doy gracias por compartir este gran sueño conmigo,
por ser la gran amiga que siempre has sido
por aceptarme tal y como soy
y no juzgar nunca lo que hago,
por brindarme tu cariño y tu gran amistad
que espero seguir siempre contando con ella.*

A MIS AMIGAS:

*Celia Y Nelly por todos los momentos que he pasado con
ustedes, por saber que siempre puedo contar con su apoyo
y por haberme brindado su gran amistad.*

*Agradezco también a todas aquellas personas que han
contribuido al logro de esta meta.*

Lidia Galván Morales

A DIOS:

Por darme el don de la vida , por permitirme tener una Mamá, y un Papá únicos, una maravillosa hermana y un Esposo al que amo y amare por siempre, por todas las oportunidades brindadas a lo largo de mi vida le estoy y le estaré eternamente agradecida GRACIAS DIOS MIO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI MAMA ESTHER HERNÁNDEZ SOLANO:

Por ser la persona que siempre ha estado conmigo en las buenas y en las malas, por el ejemplo que día a día recibo de ti, por enseñarme que todo lo que vale la pena en esta vida cuesta trabajo y que nada llega por si solo, por tus experiencias compartidas por inculcarme desde niña la humildad y la perseverancia en todos los aspectos de mi vida, por haber dejado y seguir dejando en mi lo que tu consideras más valioso; la educación y tu amor, así que este logro es de las dos Mamá, mil gracias por todo TE QUIERO MUCHO.

A MI PAPA MANUEL MONTIEL CASTILLO:

Por que a pesar de todas las adversidades que hemos vivido juntos siempre has estado junto a mi en los momentos que yo considero más importantes en mi vida, te agradezco todo, lo que has hecho y haces pensando en mi bienestar, además por ser una de las personas que forma parte de mi inspiración para seguir adelante y sobre todo por que has contribuido para la realización de uno de mis grandes objetivos en la vida, que es el tener una profesión, mil gracias Papá TE QUIERO MUCHO.

A MI HERMANA MARISOL MONTIEL HERNÁNDEZ:

Por formar parte de mi vida, por que a pesar de los tiempos difíciles siempre hemos salido adelante juntas, por tener esa chispa de alegría, a pesar de todo, por todo tu apoyo brindado, por ser la persona que eres, por que para mí siempre vas a ser mi hermanita TE QUIERO MUCHO MARY.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI ESPOSO FREDY OROZCO OROZCO:

Por que eres parte fundamental en mi vida, por demostrarme día a día tu amor y apoyo incondicional, por hacerme mejorar en todos los aspectos de mi vida, por enseñarme a soñar y ayudarme a alcanzar mis sueños y los sueños compartidos, por ser tal y como eres, por no permitir que me derrote ni siquiera ante aquel que parezca el más grande problema, principalmente por ser uno de mis grandes motivos, por ser el verdadero amor en mi vida, y por que te elegí y me elegiste para pasar el resto de nuestros días juntos POR TI, TE AMO FRED.

A MI AMIGA LIDIA GALVAN MORALES:

Por todas las experiencias compartidas dentro y fuera de la Universidad, por ser la persona que eres, por que se que siempre voy a contar contigo así como tu conmigo, por los logros compartidos sobre todo este que para las dos es muy importante. Gracias por todo T.Q.M.

A todas aquellas personas que contribuyeron directa e indirectamente y a todos aquellos que no mencione pero que saben que son importantes en mi vida.

GRACIAS
Columba Teresa Montiel Hernández

INDICE	PAGINA
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	13
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.	13
OBJETIVO GENERAL.	14
OBJETIVOS PARTICULARES.	14
INTRODUCCIÓN.	15
ABREVIATURAS UTILIZADAS.	16
CAPITULO 1 GENERALIDADES	
1.1 Antecedentes	18
1.2 Diferencia entre sueldo y salario	26
1.3 Definición y concepto de nómina	27
1.4 Tipos de nómina	28
1.5 Información básica con la que debe contar la compañía de sus empleados	30
1.6 Datos que debe contener una nómina.	40
1.7 Proceso para elaborar una nómina.	41
1.8 Obligaciones de los patrones y trabajadores.	43
1.9 Prestaciones y Descuentos de una nómina	47
CAPITULO 2 DISPOSICIONES LEGALES Y FISCALES EN MATERIA LABORAL.	
2.1 Constitución Política.	71

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.2	Ley federal del trabajo.	73
2.2.1	Aspectos generales	73
2.2.2	Relaciones individuales y colectivas de trabajo.	74
2.2.3	Condiciones de trabajo.	80
2.3	Código Fiscal de la Federación.	100
2.3.1	Sujetos del impuesto.	100
2.4	Ley del ISR	102
2.4.1	Elementos de la relación jurídico tributaria.	102
2.4.2	Ingresos asimilables a salarios.	105
2.4.3	Ingresos exentos.	108
2.4.4	Ingresos gravables.	109
2.4.5	Cálculo del impuesto.	110
2.4.6	Subsidio acreditable.	111
2.4.7	Crédito al salario e Impuesto Sustitutivo del (ISCAS)	114
2.4.8	Cálculo anual del ISR.	118

CAPITULO 3 IMSS, SAR E INFONAVIT.

3.1	IMSS	126
3.1.1	Sujetos de aseguramiento.	126
3.1.2	Integración del salario base de cotización.	127
3.1.3	Límite del salario base de cotización.	132
3.1.4	Ramas del seguro social.	133

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1.5	Forma y fecha de pago de las aportaciones.	142
3.2	SAR	146
3.2.1	Concepto.	146
3.2.2	Cuenta individual para el retiro.	146
3.2.3	Usos de la cuenta individual.	148
3.2.4	CONSAR.	150
3.2.5	AFORES Y SIEFORES.	153
3.3	INFONAVIT.	155
3.3.1	Aportaciones al INFONAVIT.	156
3.3.2	Fechas y lugar de pago de las aportaciones.	158
3.3.3	Otorgamiento de créditos INFONAVIT.	159
3.3.4	Descuentos y amortizaciones de créditos.	171
CAPITULO 4 OTROS ASPECTOS RELACIONADOS.		
4.1	2 % Sobre nóminas (D.F.).	178
4.2	2.5 % Sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal (Edo. de Méx.).	181
4.3	Multas por infracciones relacionadas en materia relativas a nóminas.	192
CAPÍTULO 5 CASO PRÁCTICO		199
CONCLUSIONES		225
BIBLIOGRAFÍA		227

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dada la complejidad y extensión de los textos legales en materia laboral y aunado a esto el constante cambio de los mismos además del criterio de las autoridades, las empresas se ven obligadas a conocer a fondo dichas leyes para poder cumplir con seguridad y oportunidad y así evitar colocarse en el supuesto de ser sancionadas.

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Una de las consecuencias mas visibles al no cumplir con las obligaciones laborales, es la aplicación de multas y sanciones por parte de las autoridades, además de otros pagos innecesarios que en ocasiones pueden llegar a ser elevados, pero que pueden evitarse si la gente encargada del área de nóminas o toda aquella que intervenga en la elaboración de las mismas maneje de forma correcta y organizada los datos del personal, y cuente con los conocimientos necesarios que requieren dichas áreas para el cumplimiento de sus obligaciones.

Para evitar que caigan en este supuesto las empresas, pretendemos que nuestro trabajo sirva de apoyo, para la gente mencionada anteriormente, de la misma forma a futuras generaciones con la finalidad que tengan un panorama general acerca de dicha área

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



OBJETIVO GENERAL

El presente trabajo será realizado con el objetivo de servir como guía para el área o las áreas encargadas del proceso para la elaboración de la nómina, así como todos y cada uno de sus conceptos que la integran, las leyes y códigos con las que se relaciona ya que consideramos que cualquier empresa no importando su tamaño, el giro o la cantidad de empleados que tenga, tienen un común denominador que es el retribuir a sus empleados y cumplir con las obligaciones que esto genera, por lo que también se dan a conocer derechos y obligaciones de empleados y patrones esperando que sea de gran utilidad.

OBJETIVOS PARTICULARES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Dar un panorama general acerca del surgimiento de las prestaciones a los trabajadores, así como el procedimiento para elaborar una nómina.
- Dar a conocer las disposiciones fiscales que permitan saber cuales son las obligaciones del patrón en materia de ISR.
- Analizar lo mas sobresaliente de las obligaciones patronales ante las leyes del IMSS y del INFONAVIT, así como los derechos de los trabajadores y la integración correcta de los salarios para lograr su deducción en ISR.
- Señalar otras obligaciones a cargo de los patrones ante otras dependencias, así como las consecuencias por omitir o cumplir fuera de los periodos establecidos las obligaciones ante las autoridades locales y federales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



INTRODUCCIÓN

La presente tesis pretende mostrar los conocimientos teóricos-prácticos necesarios para la correcta realización de la nómina, de las empresas del ramo comercial y de transformación. Este documento es básico en cualquier ente económico no importando el tamaño de dicho ente es por ello que consideramos que las personas encargadas de la elaboración y registro de este documento deben contar con los conocimientos necesarios en materia laboral, fiscal y de seguridad social ya que estas leyes nos señalan los derechos y obligaciones que tienen tanto los patrones como los trabajadores,

El tema de nómina es muy extenso por lo que se dará un panorama general acerca de este documento. Es por ello que este trabajo lo hemos dividido en cuatro capítulos; en el primer capítulo definiremos el concepto de sueldos y salarios así como la diferencia que existe entre éstos, definiremos lo que es una nómina, diferentes tipos de nómina, las prestaciones y descuentos que pueden otorgar las compañías, y el proceso para la elaboración de una nómina.

En el segundo capítulo, hablaremos de las disposiciones legales y fiscales en materia laboral, partiendo desde nuestra carta magna, la ley federal del trabajo, el código fiscal de la federación y la ley del impuesto sobre la renta. Ya que de acuerdo con estas leyes toda persona está obligada al pago de impuestos; esta obligación nace en el artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y son dichas leyes las que se encargan de regular la correcta retención de impuestos por las empresas para después enterarlos a las distintas dependencias gubernamentales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Consideramos que la seguridad social es de gran importancia para la realización de una nómina por lo cual en el tercer capítulo trataremos lo relacionado con el seguro social, el Sar y el Infonavit, definiendo los aspectos de mayor importancia para el patrón y el trabajador.

Por último en el cuarto capítulo incluimos otros aspectos relacionados con la nómina como lo es el pago del 2% sobre nóminas para el Distrito Federal y el 2.5% sobre erogaciones para el Estado de México. Así como las multas que se generan por infracciones cometidas en cualquiera de las leyes mencionadas y su correcta aplicación.

Por lo mencionado anteriormente consideramos que es un tema de gran importancia por lo que pretendemos dar a conocer los conceptos más importantes e indispensables que integran una nómina. Esperando sea de gran utilidad para todas aquellas personas que se interesen en el tema o se relacionen directamente con él.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ABREVIATURAS UTILIZADAS

AFORES	Administradora de los Fondos de Retiro
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo.
CFDF	Código Financiero del Distrito Federal.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
CON SAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
CURP	Cuenta Única de Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
ISCAS	Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LIF	Ley de Ingresos de la Federación.
LINFONAVIT	Ley del INFONAVIT.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social.
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
RCEDGR	Reglamento para la Clasificación de Empresas y de Determinación del Grado de Riesgo (IMSS).
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación.
RFC	Registro Federal de Causantes.
RIT	Reglamento Interior de Trabajo.
RIPAED	Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT.
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
RMF 2000	Resolución Miscelánea Fiscal para el año 2000
RPCSS	Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro.
SAT	Sistema de Administración Tributaria.
SBC	Salario Base de Cotización.
SDI	Salario Diario Integrado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



SHCP	Secretaria de Hacienda y Crédito Público.
SIEFORES	Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro
SMG	Salario Mínimo General.
SMGA	Salario Mínimo General de la Zona A
SS	Seguro Social .
SUA	Sistema Único de Autodeterminación (Cuotas IMSS).
VSMGA	Veces del Salario Mínimo General de la Zona A.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

041-430

041-430

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



CAPÍTULO 1 GENERALIDADES.

1.1 ANTECEDENTES

El diccionario de La Real Academia Española conceptúa al trabajo como: " El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

Todo trabajo conlleva un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Para que exista una relación laboral, deben existir cuatro elementos que son:

- Un Trabajador
- Un patrón
- El inicio de la prestación de un servicio
- Y la remuneración

En el artículo 8° de la LFT se define al trabajo como: "toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En la actualidad se contempla el trabajo subordinado, que además debe ser personal; así se desprende de la LFT en su artículo 8 primer párrafo indica:

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



Patrón lo define la LFT en el artículo 10 como: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Remuneración : Aparece posteriormente como una consecuencia de la prestación del trabajo.

"La fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo mas que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre".¹

Se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad: La edad Antigua, La edad media, La época moderna y La época contemporánea.

EDAD ANTIGUA

En esta época se le restó valor al papel que jugaba el trabajo; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

Es en la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia; ahí se encuentra aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste se le encuadró dentro del derecho civil bajo las figuras del

¹ ENGELS, FEDERICO: El papel del trabajo en la Transformación del mono en hombre. Editorial Publicaciones Cruz. México, 1977, p. 1

arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente ante el aumento de la población y al no poder allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento. Así surgieron nuevas instituciones contractuales: *Locatio Conductio Operis* y *Locatio Conductio operaru*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

LA EDAD MEDIA

En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados así como la recíproca ayuda económica entre ellos.

Las corporaciones de oficios nacen probablemente con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan a dedicarse a una determinada actividad.

Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



ÉPOCA MODERNA

Aquí rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán 1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba por que se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, por que el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del estado, como facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-policía.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: La Ley Chapellier, El Código Penal y El Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley Chapellier señaló en su exposición de motivos que: "No existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad"; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo negándoles los derechos de sindicalización, así como de huelga.

EL Código Penal castigó severamente aquellos actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieran la marcha de las fuerzas

económicas, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código civil regula la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas; jornadas excesivas, salarios injustos y crueles castigos, y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

LA ÉPOCA CONTEMPORÁNEA

El inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga. El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzaban para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta 15 horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón".

Por lo que se refiere a la crisis, en 1815 se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancía. En 1818 se produce la segunda crisis y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales.

Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para esto nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquéllas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que por tanto luchaban declaradamente en su contra, en pos de un estado más justo y humano.

La corriente que logra mayor trascendencia es la doctrina de Marx y Engels, que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que en la actualidad mueven a la humanidad.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país, ya que en 1871 surgió el gran círculo de obreros por iniciativa de algunos impresores y sastres. Llegó a contar con 43 sociedades afiliadas de distintos gremios y oficios, quienes en 1876 se pronunciaron por una reglamentación general de trabajo, salarios homogéneos, y jornadas fijas.

En abril del citado año, junto con el periódico obrero El Socialista—que propuso la creación de la Confederación de Trabajadores Mexicanos—, los obreros organizaron un congreso al que asistieron delegaciones de todo el país integradas por cerca de 10 mil trabajadores, pero la diferencia de ideología entre sus dirigentes y la represión del gobierno de Porfirio Díaz provocaron su desaparición.

El 1 de julio de 1906, la junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, integrada por los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, Librado Rivera, Juan y José Sarabia, y Rosalío Bustamante, dio a conocer desde San Luis Missouri su manifiesto, en cuyo capítulo de Capital y Trabajo proponían, entre otras reformas,



establecer la jornada laboral de ocho horas con un salario mínimo; pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; suprimir las tiendas de raya; cubrir el salario con dinero en efectivo; prohibir el empleo a menores de catorce años, y obligar a los patrones a mejorar las condiciones higiénicas y de seguridad en sus empresas.

Motivados por el llamado de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, un grupo de mineros de Cananea, Sonora, constituyeron en septiembre de 1905, la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, que tenía como primer objetivo hacer valer sus derechos laborales.

Para mayo de 1906 fueron despedidos muchos mineros de la Cananea Consolidated Copper Co. En junio, al grito de "¡ Cinco pesos y ocho horas de trabajo! ", los inconformes se manifestaban a favor de las mejoras en sus condiciones de trabajo en contra de la discriminación laboral, pues la mano de obra extranjera recibía más beneficios que la del país.

Declarada la huelga, los obreros concurren en una multitudinaria manifestación a la que, conforme avanzaban, se sumaban otros contingentes; pero al llegar a una maderería, fueron recibidos por los disparos de los rangers norteamericanos y de los rurales mexicanos. La sangrienta represión arrojó más de 20 heridos y 23 muertos.

Inconformes por los abusos, entre otros, las excesivas jornadas de trabajo, que llegaban a ser hasta de catorce horas diarias, los obreros textiles de Río Blanco se organizaron desde finales de 1906 para dialogar con las autoridades gubernamentales y patronales sin embargo, el diálogo tuvo escaso éxito.



El 7 de enero de 1907, el descontento de los trabajadores se había exacerbado y marcharon hacia la fábrica para exhortar a los obreros que no querían integrarse a su causa. Un grupo de huelguistas pretendió tomar la fábrica de Río Blanco, mientras que otros se dieron al saqueo en los poblados cercanos.

Desde Orizaba, las autoridades políticas desplazaron batallones de rurales y policías para someter a los inconformes; al día siguiente se contabilizaron cerca de 150 muertos.

El lugar de reunión del movimiento obrero, fue fundado en 1912 por un grupo de mexicanos y extranjeros que en un principio adoptaron posturas anarquistas a través de la acción violenta, las huelgas y el sabotaje.

El 1 de mayo de 1913 siendo Presidente de la República Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial celebró por primera vez en México el Día del Trabajo en el Teatro Xicoténcatl de la ciudad de México; ahí acudieron obreros de distintos gremios para pronunciarse por una jornada de ocho horas y el descanso dominical.

En esa ocasión el diputado mexiquense Isidro Fabela exaltó a los trabajadores mexicanos del campo y de las ciudades, señalando con dureza a las clases explotadoras.

Por éstas y otras actividades, la Casa del Obrero Mundial enfrentó la represión, el encarcelamiento de algunos de sus líderes y, en consecuencia su cierre. Fue hasta agosto de 1918 cuando, una vez derrotado el huertismo, reabrió sus puertas.

Después de un largo y amargo proceso, culminó con la promulgación de una constitución en el año de 1917. Se inicia, a la vez un nuevo camino que habrá de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

culminar en la instauración de un nuevo orden en el que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

Al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los derechos de los trabajadores fueron reconocidos y quedaron protegidos por la ley. La Ley federal del Trabajo regula las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones, además de establecer la normatividad de cada una de las instancias de competencia en conflictos laborales.

1.2 DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO.

En el artículo 82 de la LFT se define salario como: "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Y en el artículo 88 de la misma ley dice: " Los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

Como la LFT no define lo que es un sueldo, en la práctica llamamos sueldo a la percepción diaria que recibe un empleado que trabaja en la oficina y salario a la que recibe un obrero y este término se utiliza únicamente para el trabajador de mano de obra. Otro aspecto que distingue el salario del sueldo es que el pago del primero es únicamente de manera semanal como lo mencionamos anteriormente y el pago de sueldos puede ser de manera semanal, quincenal o mensual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



1.3 DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE NÓMINA

Hay distintas definiciones de nómina por lo que a continuación mencionaremos solamente tres de las cuales obtendremos nuestro propio concepto.

Nómina: " Relación de trabajadores en que se establece el salario base de cada uno, las deducciones que se realizan y el importe neto de la percepción individual. Se formula para la comprobación del pago de sueldos y salarios. Consta básicamente de a) Un encabezado donde se inscribe el nombre de la empresa, el periodo que cubre y la mención de ser una nómina. b) Datos generales: Columnas dispuestas para anotar el nombre, ocupación, registros federales de causantes, y de IMSS de cada trabajador. c) Percepciones: con columnas para desglosar y totalizar los conceptos de ingreso de cada trabajador. d) Deducciones: con columnas para registrar los descuentos que deben ser hechos a cada trabajador por concepto de retención de impuesto sobre la renta, cuota obrera del seguro social, préstamos, cuotas sindicales y otras. Esta sección finaliza con una columna que totaliza las deducciones. e) Finalmente dos columnas en que se determina el alcance neto percibido por cada trabajador (ingresos totales menos deducciones totales) y la firma de recibido".²

"Registro que muestra el jornal o salario pagadero a cada uno de los obreros o empleados durante cierto periodo, así como las diversas deducciones por retenciones de impuestos, beneficios de salud, etc".³

² FRANCO DIAZ, EDUARDO M.: Diccionario de Contabilidad. Editorial siglo nuevo editores. S.A. México. 1980, p.140 y 141.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



"Relación nominal de las personas que han de recibir sueldos justificando con su firma el haberlo recibido".⁴

De acuerdo a las definiciones anteriores podemos decir que la nómina: es el documento en el cual se enlistan a los trabajadores, sus percepciones y deducciones a cada uno de ellos por un periodo determinado; también contiene datos de identificación de la Cía., al igual que de cada trabajador.

1.4 TIPOS DE NÓMINA

Los distintos tipos de nómina se dan en base a diferentes factores como lo son: la fecha de pago, para cubrir ciertas prestaciones, las especiales, las que se dan al momento del retiro y las eventuales.

Empezaremos mencionando los tipos de nómina que se refieren al periodo de pago.

REGULARES:

- Semanal
- Quincenal
- Mensual

¹ KOLHER L., ERICK: Diccionario para Contadores. Editorial Hispanoamericana, S.A. de C.V., México, 1982, p.381.

² CALVO LANGARICA, CESAR: Diccionario práctico empresarial. Editorial Paes, S. A. de C.V., México, 1995, p.251.



En este tipo de nóminas se consignan los pagos regulares. En la semanal se incluyen a los empleados que desempeñan un trabajo material y en la quincenal a los demás empleados, como lo menciona el artículo 88 de LFT. La nómina mensual se maneja regularmente para el pago a altos ejecutivos. Estos periodos de pago son establecidos por cada Compañía, de acuerdo a sus políticas, por ejemplo: una política de pagos quincenales, las fechas de pago son los días 13 y 27 de cada mes. No necesariamente al personal que no realiza un trabajo material se le paga quincenalmente, hay Empresas en donde los pagos los realizan de manera semanal a todo su personal no importando su rango.

PARA CUBRIR PRESTACIONES:

Gratificaciones

Participación de las utilidades

Devolución del fondo de ahorro

Pago de previsión social

Esta clasificación se da en base a sus características, y fechas de pago. Las gratificaciones y el aguinaldo se otorgan a fin de año; esta nómina incluye a todos los empleados. El pago de la participación de las utilidades debe realizarse entre los meses de abril y mayo; en este tipo de nómina se incluyen a empleados y ex – empleados que tengan derecho a recibirla. En cuanto a la nómina de Devolución del fondo de ahorro, ésta se realiza por lo regular a fines del mes de noviembre para que el trabajador pueda solventar los gastos de fin de año, incluye a todos los trabajadores de la empresa. Por último, los pagos de previsión social comprenden varios conceptos; éstos se otorgan de acuerdo al plan establecido por cada

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



compañía por ejemplo: los vales de despensa y de gasolina, son otorgados generalmente cada fin de mes.

ESPECIALES:

Vacaciones
Comisiones

Este tipo de nóminas son manejadas por algunas compañías. Las vacaciones y comisiones se manejan por separado para facilitar su manejo y control.

1.5 INFORMACIÓN BÁSICA CON LA QUE DEBE CONTAR LA COMPAÑÍA DE SUS EMPLEADOS.

En una compañía es indispensable contar con los datos necesarios de cada empleado para poder manejar adecuadamente la nómina, poder tener un mayor control de los trabajadores y cumplir con las obligaciones que marcan las distintas leyes, por ejemplo: la presentación de la declaración anual de Sueldos y salarios. Dichos datos los podemos clasificar en cinco grupos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

GENERALIDADES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	DATOS DE UBICACIÓN	DATOS PARA PAGO	FECHAS	OTROS
No. de empleado	Puesto	Categoría	De nacimiento	Beneficiarios
Nombre del empleado	Departamento	Tipos de contratación	De ingreso	Padre y madre
CURP	Centro de costos	Lugar de pago	De antigüedad	Porcentaje variable
RFC	Clave contable del empleado	Forma de pago	De planta	Presenta declaración anual
No de seguridad social.	Zona de salario mínimo	Banco, sucursal bancaria y cuenta bancaria	De antigüedad en el puesto	Motivo de la baja
Lugar de nacimiento.	Lugar de trabajo	Situación contractual	De vencimiento de contrato	
Sexo.	No de registro patronal IMSS	Tipo de nómina	De cambio de sueldo	
Estado civil.	Sindicato	Sueldo diario	De baja	
	Turno	Sueldo mensual	De baja del seguro del seguro social	
	Dirección	Salario diario integrado	Motivo de baja	
	Teléfono	Sueldo variable		
		Sueldo base de liquidación		
		Tipo de sueldo		
		Datos ant.		

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



A continuación explicaremos el cuadro antes mencionado.

Datos de identificación:

- ✧ **Número de empleado.** Éste se da con el fin de facilitar la información común para cada empleado como tarjetas de tiempo, credenciales, códigos de acceso, estados de cuenta, inclusive puede consignarse en los avisos de alta, baja y cambios ante el seguro.

- ✧ **Nombre del empleado.** Este dato es básico, y es conveniente registrarlo tal y como aparece en el acta de nacimiento empezando por apellido paterno, apellido materno y nombres por que así lo solicitan las dependencias oficiales y además por que será mas práctico hacer catálogos y facilitar su búsqueda.

- ✧ **Cuenta Única de Registro de Población.** Esta clave es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como los mexicanos que residen en el extranjero; este número será la clave de identificación indispensable para cualquier trámite que se realice ante las dependencias del sector público. La ley del INFONAVIT en su Art. 29-I señala que los patrones están obligados a solicitar a cada empleado que entre a su servicio su número de CURP; el artículo cuarto transitorio de la ley del SS para el año 2002 establece que el instituto sustituirá el número de seguridad social por el de la CURP dentro de un plazo de tres años, por lo que se generalizará su uso.

- ✧ **Registro Federal de Contribuyentes (RFC).** Éste es el número de alta en la SHCP; este dato siempre lo estaremos usando en avisos y declaraciones y tiende a desaparecer al ser sustituido por la CURP.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



✧ **Número de seguridad social.** Éste es el número de filiación ante el IMSS; este dato lo estaremos usando en avisos y declaraciones, por lo que es importante registrarlo tal y como lo asigna el SS. Cuando el trabajador que ingresa a la empresa haya tenido antes otro empleo, deberemos solicitar nos proporcione su número de seguridad social. Este número de registro deberá tener once dígitos: dos para la circunscripción, dos para el año de inscripción del trabajador, cuatro para el número de serie y uno para el dígito verificador. Este dato tiende a desaparecer al ser sustituido por la CURP.

✧ **Lugar de nacimiento.** Estado; es utilizado en los avisos de Altas, Bajas y Cambios ante el seguro social y también tiende a desaparecer al generalizarse la CURP.

✧ **Sexo.** Este dato también es utilizado en los avisos de ABC del SS, ayuda a interpretar algunas disposiciones de la LFT y la LSS en cuanto a prestaciones y otras obligaciones diferenciales para uno y otro sexo. Este dato ya no será necesario mostrarlo por separado al generalizarse la CURP.

✧ **Estado civil.** Este dato se utiliza para efectos del IMSS por lo que serán válidos: soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, entre otros.

Datos de ubicación:

✧ **Puesto.** Es el nombre del puesto asignado al empleado. Normalmente aparecerá en el contrato colectivo o individual de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- ✧ Departamento, subdirección, dirección, compañía. Estos datos serán necesarios para lograr una adecuada clasificación de la nómina; esto puede variar de acuerdo a la organización y contabilidad de cada empresa.

- ✧ Centro de costos. Es el que normalmente está asignado el empleado. Es una entidad contable que representa a una dirección, a una subdirección o a un departamento o a las diferentes combinaciones de ellos para las asignaciones de recursos, gastos o presupuestos. Dato necesario para lograr una adecuada contabilización de la nómina.

- ✧ Clave contable del empleado. Esta clave será para identificar en qué tipo de gasto se contabilizarán las percepciones del empleado, como mano de obra directa, mano de obra indirecta, gastos de venta o gastos de administración.

- ✧ Zona de salario mínimo. Es la zona en la que está situada la casa habitación y puede ser diferente a la empresa, muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esta zona. Para todos los cálculos del impuesto se podrá considerar el SMG de la zona geográfica que corresponda a la empresa, salvo que el empleado solicite que se considere, el que corresponda al lugar en que está situada su casa habitación (Art. 87 de la LISR).

- ✧ Lugar de trabajo. Se refiere a la localidad. Este dato tiene estrecha relación con el registro patronal de la empresa, por lo que si se tienen varias localidades, se tiene que ubicar al empleado en una de ellas.

- ✧ Número de registro patronal del IMSS. Este es el registro en el que está asignado el empleado y es importante sobre todo cuando es común que el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- ✧ empleado cambie continuamente de sucursal o de proyecto en distintos estados de país.
- ✧ Sindicato. Si se tienen varios sindicatos será conveniente saber a cuál de ellos está afiliado el empleado.
- ✧ Turno. Es al que normalmente estará asignado el empleado. Es el orden sucesivo que se establece para la ejecución de la jornada de trabajo. Éste se especificará en el reglamento interior de trabajo.
- ✧ Dirección. Deberá tenerse presente la dirección precisando: calle y/o manzana, número exterior e interior, colonia o población, Municipio, Entidad federativa y Código Postal.
- ✧ Teléfono. Este dato será necesario en caso de accidente o para verificar la razón de ausencias. Debe considerarse con la clave lada y si es posible se deberá considerar tener más de un número para poder localizar al trabajador o a sus familiares.

DATOS PARA PAGO

- ✧ Categoría. Es la asignada al empleado y está relacionada con el tabulador de sueldos. Por ejemplo secretaria, auxiliar de contabilidad, supervisor, mecánico de 1ª, etc.
- ✧ Tipos de contratación. Se refiere al tipo de contrato con el que el trabajador presta sus servicios: contrato individual (confianza, confidencial), contrato colectivo (sindicato) u honorarios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- ✧ Lugar de Pago. Está en estrecha relación con el lugar de trabajo (Art. 108 LFT), en caso de que no fuera el mismo el trabajador debe escoger. También será necesario saberlo con precisión cuando los pagos de los sueldos y salarios se hacen en diferentes localidades o cajas (lo cual evita acumular grandes cantidades de dinero en efectivo en un solo lugar en la fecha de pago). Regularmente éste se especificará en el RIT.

- ✧ Forma de Pago. Es la forma en que cobrará su sueldo normal el empleado, puede ser: efectivo, cheque o cuenta bancaria.

- ✧ Banco, Sucursal bancaria o plaza y cuenta bancaria. Estos datos serán necesarios cuando la forma de pago al empleado sea a través de una cuenta bancaria: cuenta de cheques, tarjeta de crédito, tarjeta de débito, invernático, etc.

- ✧ Situación Contractual. Se refiere a las condiciones vigentes del contrato. Sería conveniente tener inicialmente la clasificación que requiere el SS: 1) Trabajador permanente, 2) Trabajador eventual ciudad, 3) Trabajador eventual construcción y después las adicionales que sean necesarias para la empresa.

- ✧ Tipo de nómina. Es la nómina regular en la que se incluirá el empleado. Semanal, quincenal, mensual.

- ✧ Sueldo diario. Es la percepción diaria asignada al trabajador.

- ✧ Sueldo mensual. Es la percepción diaria elevada al mes : sueldo diario por 30.

- ✧ Salario Diario Integrado. Es el salario base de cotización para el SS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- ✧ Sueldo variable. Es la parte del salario diario integrado que varía cada bimestre.
- ✧ Sueldo base de liquidación. Éste será el salario integrado según la LFT para efectos de la liquidación.
- ✧ Tipos de sueldo. Dato necesario para avisos del SS: 0 Salario fijo, 1 Salario variable y 2 Salario mixto.
- ✧ Datos anteriores. Cuando alguno de los datos de sueldo diario, sueldo mensual, sueldo diario integrado T25, salario diario integrado T20 y sueldo variable, cambian por aumento de sueldo, aumentan en los SMG, por cumplir un año más de antigüedad en la empresa o por recálculo de las percepciones variables del mes anterior, debemos guardar el dato inmediato anterior, con su respectiva fecha de cambio, por que será necesario para avisos ABC ante el SS.

Fechas:

- ✧ Fecha de nacimiento. Este dato es utilizado en los avisos de ABC ante el SS y debe considerarse con dos dígitos para el día, dos para el mes y cuatro para el año. Como todos los datos de fechas siguientes, (este dato tiende a desaparecer al generalizarse el uso de la CURP).
- ✧ Fecha de Ingreso. Es la correspondiente del empleado a la empresa y deberíamos precisar, del último ingreso a la empresa, por que pueden existir reingresos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- ✧ Fecha de antigüedad. Regularmente sería igual a la del ingreso, sin embargo puede ser diferente cuando son varias compañías con intereses comunes y los empleados pasan de una a otra según conviene a sus intereses y se decide respetarles su antigüedad original (Art. 158 LFT).

- ✧ Fecha de planta. Esta fecha puede ser significativa o informativa para la empresa, pero para todos los efectos legales se debe respetar la fecha anterior, es decir la fecha en que entró el trabajador aunque no tuviera la planta, como su fecha de antigüedad. El uso de esta fecha de planta es muy común actualmente y se fija o determina cuando el trabajador concluyó su periodo de prueba. También procede cuando un trabajador contratado por obra determinada o por trabajos extraordinarios se convierten en trabajador de planta (Art. 158 LFT).

- ✧ Fecha de Antigüedad en el puesto. Con frecuencia el sistema de escalafones consignado en el CCT o en el RIT, considera esta fecha para el otorgamiento de promociones o movimientos de escalafón.

- ✧ Fecha de vencimiento de contrato. Debería existir solamente cuando el contrato es por obra determinada o trabajos extraordinarios (Art. 35 LFT y siguientes), sin embargo al igual que la anterior se usa tan bien para señalar la terminación del periodo de prueba

- ✧ Fecha de cambio de sueldo. Se refiere a la fecha en que cambia la parte fija del sueldo.

- ✧ Fecha de baja. Es en la que se suspende la relación laboral.



✧ **Fecha de baja SS.** Es la consigna en el aviso de baja ante el SS. Regularmente es igual a la anterior, pero si por alguna circunstancia el aviso al SS no se envió oportunamente, las obligaciones de la empresa terminan hasta que el SS recibe el aviso correspondiente (Art. 37 de la LSS). Lo mismo sucede si la baja del trabajador ocurrió cuando el empleado estaba incapacitado (Art. 21 de la LSS).

✧ **Motivo de baja.** Dato necesario para los avisos de baja ante el SS. Este dato será parcialmente útil cuando exista un reingreso del trabajador. Por ejemplo: 1) Terminación de contrato, 2) Separación voluntaria, 3) Abandono de empleo, 4) Defunción, 5) Clausura y 6) Otros.

Otros

✧ **Beneficiarios.** Es importante que el trabajador designe a sus beneficiarios por que ellos serán los que tengan derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador (Art. 115 LFT.). También es importante para efectos del seguro de vida que la empresa contrate. Los beneficiarios para efectos del seguro social y del afore los debe designar el trabajador directamente ante el IMSS.

✧ **Padre y Madre.** Estos datos serán solicitados por el SS al momento de dar el aviso de alta del trabajador y se deberán consignar aunque los mismos se encuentren finados.

✧ **Porcentaje variable.** Aportación caja de ahorro. Aportación adicional al SAR. Finalmente el trabajador decide aportar un porcentaje voluntario diferente al de los demás trabajadores para la caja de ahorro o para el SAR, será una circunstancia que deberemos tener presente

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

✱ Presenta declaración anual. Siempre será necesario saber si el trabajador presenta o no declaración anual y este dato lo tendremos que actualizar en cada ejercicio.

1.6 DATOS QUE DEBE CONTENER UNA NÓMINA

Consideramos que los datos que debe contener una nómina son los siguientes:

1. - Nombre de la compañía.
2. - Dirección de la compañía.
3. - Tipo de nómina.
4. - No. de empleado.
5. - Nombre del empleado.
6. - Registro federal de contribuyentes.
7. - No. de afiliación.
8. - Clave única de registro de población (CURP).
9. - Departamento.
10. - Puesto.
11. - Sueldo diario.
12. - Fecha de pago.
13. - Periodo de pago.
14. - Días trabajados.
15. - Percepciones.
16. - Deducciones.
17. - Neto a recibir.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



1.7 PROCESO PARA ELABORAR UNA NÓMINA.

Se dice que la nómina es un proceso de relaciones industriales o de recursos humanos a través de su departamento de personal; sin embargo, en la práctica intervienen diferentes departamentos para procesar la información íntimamente relacionada a los datos que se tienen de los empleados. En cuanto al área de cómputo, ésta intervendrá en su procesamiento y cálculo; el área de finanzas tendrá que ver con el pago; el área de contabilidad habrá de contabilizarla (incluyendo las provisiones); el área fiscal definirá las políticas de acumulación para efectos fiscales y preoperará las declaraciones periódicas para las dependencias oficiales; el área de presupuestos estimará los efectos de los pagos futuros y finalmente el área de recursos humanos intervendrá en la supervisión de todo el proceso.

Cuando la empresa es pequeña o mediana, todas estas funciones estarán a cargo de unas cuantas personas que cubrirán todas las funciones.

Todo lo que está relacionado con la nómina forma parte del proceso de la misma.

El proceso normal de una nómina, comprende en forma general, los siguientes pasos:

1. Definición de políticas de pago y descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y administración de la nómina.
2. Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipo de nómina que establezca cada empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3. Alta de los empleados. Se hará el ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que nos sean necesarios para todo el proceso.
4. Consideración de los movimientos de incidencias. Los más comunes: Las incapacidades, las faltas, tiempo extra, vacaciones, etc.
5. Consideración de conceptos de pago y descuento para la nómina que se está procesando. Por ejemplo si se procesa la nómina de PTU, no tendremos conceptos como faltas o tiempo extra.
6. Consideración de los pagos o descuentos fijos. Como descuentos por préstamos .
7. Obtención y chequeo de cifras de control. Independientemente del sistema que se utiliza deberemos asegurarnos que se está incluyendo todo lo que se necesita y se tiene que incluir.
8. Cálculo de la nómina. Parte fundamental del proceso.
9. En caso necesario, recálculo de la nómina. Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que detectemos como incorrecta.
10. Obtención de reportes y archivos. Hablamos de reportes normales como la nómina misma, los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además de los archivos que enviamos al banco para pagar con crédito a cuentas bancarias o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.
11. Pago de la nómina. Cuando la forma de pago sea en efectivo o cheque. Al terminar este paso, sabremos que la nómina ya no tendrá más correcciones.



12. Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de provisiones.

13. Cierre de la nómina. Entiéndase este paso como el definitivo par considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente periodo.

14. Presentación de informes y declaraciones. Se incluye en este paso todo lo demás relacionado a la nómina como declaraciones mensuales o anuales.

1.8 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES.

A continuación mencionaremos las principales obligaciones legales y fiscales de la empresa:

Al ingresar los empleados a la empresa:

- ❖ Registrarse e inscribir a sus empleados en el IMSS mediante un aviso de alta y comunicar de las modificaciones de sueldos y de baja (Art. 15-I LSS).
- ❖ Inscribirse e inscribir a los trabajadores en el INFONAVIT (Art. 29-I LINFONAVIT).
- ❖ Al ingresar el personal iniciado el año, solicitar al trabajador la constancia expedida por el patrón anterior dentro de los treinta días siguientes a su ingreso (Art. 118-IV LISR). Si el trabajador no entrega la constancia por no haber

- ❖ trabajado antes con otro patrón, será conveniente que le firme una constancia de ese hecho a la empresa.
- ❖ Cerciorarse que los trabajadores a su servicio estén inscritos en el registro federal de causantes (Art. 118 F-IV LISR) y si no están inscritos, debe solicitar los datos necesarios para darlos de alta en el registro (Art. 117-I LISR) y proceder en los términos del Art. 17 del RCFF. Y de acuerdo con el Art. 29-I de LINFONAVIT que cuenten con su registro de CURP.
- ❖ Solicitar por escrito al ingresar el empleado, si este presta sus servicios a otro patrón y si el mismo le efectúa el acreditamiento de crédito al salario, para ya no efectuarlo (Art. 118-IV LISR).

Durante la estancia del trabajador en la empresa:

- ❖ Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asienten los datos del trabajador y los salarios percibidos por éstos (Art. 15-II LSS) (Art. 4 RPCSS).
- ❖ Entregar al trabajador una copia del recibo de pago de su sueldo (Art. 132-VII LFT) y anualmente una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberá disfrutarlo (Art. 81 LFT).
- ❖ Determinar el monto y efectuar las retenciones mensuales de impuestos y entregar en efectivo los saldos a favor derivados de la aplicación del crédito al salario (Art. 118-I LISR).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- ❖ Determinar el monto y entregar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales (Art. 15-III LSS).
- ❖ Determinar el monto y entregar a las entidades receptoras autorizadas por el INFONAVIT, las aportaciones del 5% (Art. 29-II LINFONAVIT).
- ❖ Determinar el monto y entregar a la tesorería del Distrito federal el importe del impuesto sobre nóminas (Art. 178 CFDF), o a la Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de México el importe del Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal (Art. 56 CFEM). Dependiendo de la zona geográfica en que se ubica la empresa.
- ❖ Hacer los descuentos de los salarios de los trabajadores para abono de los préstamos otorgados por el INFONAVIT (Art. 29-II LINFONAVIT).

Anualmente;

- ❖ Calcular el impuesto anual de ISR en los términos del artículo 116 LISR.
- ❖ Proporcionar constancia de remuneraciones pagadas e impuestos retenidos a su personal a más tardar el 31 de enero, por el año anterior, o dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación (Art. 118-III LISR).
- ❖ Presentar a más tardar el 15 de febrero declaración de Sueldos y Salarios (Art. 118-V LISR) por el año natural anterior, es decir si la empresa inició operaciones iniciado el año, de todas formas deberá presentar su declaración a más tardar el 15 de febrero. En caso de fusión, se presentará dentro del mes siguiente a aquél en que termine el ejercicio.

- ❖ Revisar en su caso y modificar en los meses de enero y febrero la prima de riesgo de trabajo que estará vigente de marzo a febrero del siguiente año (Art. 74 LSS y Art. 20 RCEDGR).
- ❖ Si la empresa tuvo 300 trabajadores o más en cada uno de los meses del ejercicio anterior, está obligada a dictaminar por contador público sus estados financieros (Art. 32 CFF), así como dictaminarse para efectos del IMSS (Art. 16 LSS) y deberán presentar al INFONAVIT copia con firma autógrafa informe sobre la situación fiscal, con los anexos referentes a las contribuciones por conceptos de cuotas obrero patronales (Art. 29-VIII LINFONAVIT).

Quando sea requerida por las autoridades correspondientes:

- ❖ Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por dicha Ley y los reglamentos que correspondan (Art. 15-IV LSS).
- ❖ Proporcionar al INFONAVIT los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por LINFONAVIT(Art. 29-IV LINFONAVIT).
- ❖ Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias del IMSS (Art. 15 F-V LSS) y del INFONAVIT (Art. 29 F-VI LINFONAVIT), así como atender los requerimientos de pago e información que haga el INFONAVIT (Art. 29 F-VI LINFONAVIT).

Obligaciones de los trabajadores:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- ❖ Inscribirte ante el SAT. Para cumplir con esta obligación deberá, según sea el caso, realizar lo siguiente: Entregar al patrón el acta de nacimiento para que lo inscriba ante el SAT. Si ya se encuentra inscrito, deberá proporcionar la clave de tu Registro Federal de Contribuyentes (RFC). Cabe mencionar que se considera que los patrones cumplen con la obligación de inscribir a sus trabajadores, cuando proporcionen al SAT la Clave Única de Registro de Población (CURP) de los mismos.
- ❖ Informar al patrón si tiene otro sueldo. Antes de que reciba el primer pago, deberá informar por escrito al patrón si trabaja con otro patrón, a fin de que no se duplique el crédito al salario.
- ❖ Solicitar al patrón constancias de sueldos. Solicitar las constancias de percepciones y retenciones y proporcionarlas al nuevo patrón para que éste haga el cálculo del impuesto anual.
- ❖ Pago de impuesto.- El patrón está obligado a calcular y descontar (retener), el impuesto sobre la renta por los sueldos que cobre periódicamente (semanal, quincenal o mensualmente).

1.9 PRESTACIONES Y DESCUENTOS DE UNA NÓMINA.

Comentaremos de manera general las prestaciones y descuentos que se llegan a presentar en la nómina, ya que en los siguientes capítulos los analizaremos mas a detalle, de acuerdo al tratamiento que les dan las distintas leyes.



Prestaciones.

Sueldos y salarios. En la práctica se le llama sueldo a la percepción diaria que percibe un empleado que trabaja en la oficina y salario a la que recibe un obrero o trabajador del área fabril.

Tiempo extra. La jornada de trabajo podrá prolongarse también por circunstancias extraordinarias, este tiempo se labora a petición del patrón, con frecuencia, la obligación del trabajador para laborar este tiempo extra se consigna en el CCT.

Tiempo extra doble: la LFT establece tres horas diarias, las cuales no pueden exceder de tres veces en una semana (Art. 66 LFT). Las horas de tiempo extra doble se pagarán con un 100% más de la cantidad que correspondan a las horas de la jornada.

Tiempo extra triple. Según el Art. 68 LFT señala que es la prolongación extraordinaria de la jornada de trabajo que exceda de nueve horas a la semana. Establece que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por más de nueve horas a la semana, por lo que se supone que solamente que exista un acuerdo entre el patrón y el trabajador, se dará éste. Las horas de tiempo extra triple se pagarán con un 200% más de la cantidad que corresponda a la horas de la jornada

Vacaciones. La LFT establece la obligación de pago de este concepto en su Art. 76, para los trabajadores al cumplir años de servicio. También señala los días mínimos laborables que se deben pagar al término de cada año. Las empresas pueden acordar con sus sindicatos más días por este concepto, pero nunca menos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También es válido que diferentes categorías de empleados tengan diferentes escalas de vacaciones, pero sin que sean menores a los de los sindicalizados.

Prima de vacaciones. La LFT en su Art. 80 señala el porcentaje mínimo del 25% sobre los importes que corresponden al concepto de vacaciones. El porcentaje puede ser mayor y no existe un límite para ello; esto es de acuerdo a las políticas de la empresa.

Aguinaldo o gratificación. Esta prestación la establece la LFT en su Art. 87 y debe pagarse el equivalente a 15 días de salario, cuando menos, antes del 20 de diciembre; las empresas pueden acordar con sus sindicatos más días por este concepto pero nunca menos, y pueden dividir el pago de este concepto en dos partes, por ejemplo una parte en el mes de agosto y la otra en diciembre, cabe aclarar que la parte que se pague antes del 20 de diciembre no debe ser menor de 15 días de salario.

Participación de los trabajadores en las utilidades. La PTU se debe pagar dentro los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el ISR anual de la empresa. El impuesto se debe pagar dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine sus ejercicios. Es decir, el ejercicio fiscal termina en diciembre, el impuesto debe pagarse mediante declaración entre los meses de enero a marzo y la PTU entre abril y mayo.

Es costumbre en la mayoría de las empresas pagarla en los primeros días de mayo, antes del día diez, en una nómina especial denominada, nómina de PTU, en la que se van a incluir los trabajadores que estuvieron laborando en el ejercicio al que corresponde el reparto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El artículo 117 establece: "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 la Utilidades de las Empresas".

El porcentaje, según la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la PTU, que fue publicada en el Diario Oficial el día 17 de diciembre de 1996. Resolviendo en el punto 1, "Los trabajadores participaran en un 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios".

Día festivo trabajado. Cuando es necesario que determinado trabajador o trabajadores laboren en día festivo, éstos estarán obligados, pero tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado (Art. 75 LFT).

Día de descanso trabajado. El trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis trabajados; ésta es una prestación irrenunciable del trabajador y no está obligado a prestar sus servicios en sus días de descanso, pero si fuera necesario y el trabajador está de acuerdo en hacerlo, el patrón deberá pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (Art. 73 LFT).

Prima dominical. La ley establece que cuando el trabajador preste sus servicios en domingo, se le deberá pagar una prima adicional del 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Esta prima será adicional a los conceptos de día festivo trabajado y de día de descanso trabajado si éstos fueron en domingo (Art. 71 LFT).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Comisiones. Las comisiones las reciben los empleados de la empresa por vender las mercancías o servicios que la empresa produce o presta. El trabajador puede recibir un parte de sus sueldo como parte fija y la comisión ser adicional o sólo la comisión. Esta comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos (Art. 286 LFT).

El importe a pagar de las comisiones, será determinado por las áreas de ventas o contabilidad previamente a la preparación de la nómina.

Incentivos por asistencia y puntualidad. Uno de los principales problemas de las empresas para cumplir con sus planes de productividad, es la inasistencia y la impuntualidad de los trabajadores. Por esta razón, se crearon estímulos o incentivos para que el personal no falte o llegue tarde a sus labores. Uno de los motivos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso o sin causa justificable (Art. 47 F-X LFT).

Estos estímulos son por lo regular para el personal sindicalizado o de las áreas de operaciones. Naturalmente pueden existir los dos o sólo un estímulo, éstas condiciones se estipulan en el CCT o en RIT de las empresas.

Puede acordarse por ejemplo, que el incentivo de puntualidad se pagará al trabajador que no tenga un solo retardo en la semana; se puede considerar que si el trabajador llega dentro de la tolerancia (de 10 o 20 minutos) que la empresa concede para casos de emergencia, entonces tendrá retardo y perderá el incentivo por puntualidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De la misma forma se puede acordar que el incentivo por asistencia se pagará a quien no tenga ni una falta (justificada y / o injustificada) (asistencia perfecta) en el mes anterior y se pagará en la primera semana del mes.

Estos incentivos pueden fijarse en un porcentaje sobre el sueldo nominal o sobre el salario base de cotización o en días por mes o por año.

Caja de ahorro. La caja de ahorro es una fórmula creada por los trabajadores para fomentar el ahorro entre ellos, y con la que las empresas han cooperado para evitar que los empleados hagan tandas entre ellos. El funcionamiento de una caja de ahorros consiste solamente en que es la empresa quien efectúa los descuentos acordados a los trabajadores, tanto de las aportaciones, como de los pagos de préstamos (Art. 132 F-XXIII LFT), y la entrega a quien administra los fondos, quien normalmente es una institución de crédito a través de un fideicomiso o es el sindicato de los trabajadores. Normalmente encontraremos regulada esta actividad en un plan de previsión social de la empresa en el que se establecerán las normas y condiciones de operación.

Los descuentos por concepto de caja deben ser libremente aceptados por los trabajadores, y no debe ser una cantidad mayor al 30% del excedente del salario mínimo (Art. 110 F-IV LFT).

Fondo de ahorro. Es una fórmula más sofisticada no regulada por la LFT, que nació de las llamadas estrategias fiscales de la empresas, que busca dar a los trabajadores un ingreso exento de ISR, por lo menos una parte, y cuyo fundamento principal es fomentar el ahorro entre los trabajadores.

El funcionamiento del fondo de ahorro consiste en que el trabajador ahorre semanal o quincenalmente una cantidad y la empresa aporta otra cantidad similar y en



determinado momento le es entregada al trabajador la suma de dichas cantidades, junto con los intereses que el manejo de los fondos genera. Adicionalmente, esos fondos se utilizan para hacer préstamos a los mismos empleados bajo ciertas condiciones y cierta regulación. Dichas prestaciones deben otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores, sin que puedan ser distintas para los trabajadores de confianza y los otros trabajadores.

Deben establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el RLISR. Estos requisitos serán mencionados en el capítulo de ISR.

Pagos de previsión social. Son todos aquellos gastos que efectúan todas las empresas en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica y cultural sin importar que dichos gastos estén referidos a la atención y solución de contingencias presentes o futuras.

Los gastos hechos en materia de previsión social deben considerarse como propios y necesarios para la explotación de un negocio, por que se traduce en un mayor rendimiento de trabajo que significan una mayor y mejor producción.

Pueden ser obligatorios aunque no estén previstos en CCT, pues no solamente es obligatorio lo que está escrito en dicho contrato, ya que al tenor de la LFT, toda prestación reiterada en beneficio del trabajador, es una obligación a cargo de la empresa que forma parte del contrato (Art. 132-I LFT).

Por su parte el RLISR nos señala que este tipo de gastos deberán satisfacer algunos requisitos, mismos que serán señalados en el capítulo 2 del presente trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Consecuentemente para que puedan ser incluidas entre los pagos de previsión social, las erogaciones respectivas, deben efectuarse con motivo de prestaciones otorgadas en forma general a todos los empleados.

Los principales conceptos de previsión social que pagan las empresas son los siguientes:

➤ Reembolso de gastos médicos dentales y hospitalarios. Este tipo de prestación tiene por objeto rembolsar al trabajador los gastos en que haya incurrido durante el tiempo en el cual el trabajador o un familiar hayan estado bajo tratamiento médico. Las cantidades y condiciones para ser reembolsadas deben estar señalados dentro del plan de previsión social.

➤ Despensa. Ésta puede entregarse a los trabajadores en efectivo o en especie (Vales de despensa). Se paga mensualmente y se calcula como un porcentaje sobre sueldo a cuota diaria. Cuando se paga en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y razonablemente proporcionadas al monto que se pague en efectivo (Art. 102 LFT).

➤ Ayuda para comida y ayuda para renta. Nos referimos a estas prestaciones cuando se pagan en efectivo (o en vales de restaurantes, el primero de ellos), ya que cuando son prestaciones en servicios tienen un trato diferente. La ayuda para comida es regularmente una cantidad fija para todos los trabajadores y se puede dar en efectivo o en vales de restaurantes esto en cada nómina o periodo de pago. Se paga según los días que trabaja efectivamente el empleado, es decir, se descuentan las faltas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



La ayuda para renta es, regularmente, un porcentaje sobre el sueldo con un tope en una determinada cantidad. Se paga mensualmente y no se descuentan las faltas.

- Alimentación y habitación en especie. Ésta es una prestación de las más comunes en las fábricas. También es frecuente que empresas que se encuentren en determinadas zonas, proporcionen vivienda a sus trabajadores.
- Ayuda para transporte. Es común que en los CCT se establezca este concepto a determinado tipo de empleados que por su trabajo tengan que viajar dentro de la ciudad en forma constante: cobradores, vendedores, mensajeros, etc. o a todo el personal, ya sea en efectivo o en vales de gasolina.

Si se consignan en el CCT, deben formar parte de todos los salarios para todos los efectos, por que ninguna ley los excluye específicamente y sí quedaría comprendido en la definición de salario que s incluye en cada una de ellas. Inclusive el Art. 81 de RLISR lo califica como ingresos gravado específicamente.

Si se otorga como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación, no debe formar parte del salario para ningún efecto y es recomendable que no se incluya en la nómina.

- Vales de uniforme. Una de las principales obligaciones de las empresas es entregar al personal de la planta ropa de trabajo y se incluye dentro de ésta, zapatos o botas, batas, chamarras, toallas, etc. Esto con el fin de ayudar a la seguridad industrial, regularmente se les entrega como instrumento de trabajo y no se debe considerar como previsión social. Por lo que se refiere al personal de



- oficinas o en lo que se refiere a las empresas comerciales o de servicios, si no se establece en el CCT, es posible encontrar la prestación de vales de uniforme.

- Ayuda para lentes. Ésta es una prestación que no está cubierta por el SS (Art. 29 inciso b del Reglamento de Servicios Médicos del IMSS), por eso es frecuente que los CCT establezcan que esta prestación que se otorgará a los trabajadores sindicalizados y regularmente es extensivo para todos los empleados, bajo ciertas condiciones: para los empleados que tengan una antigüedad mínima de "X" años o meses una sola vez al año, con receta médica y factura, en un porcentaje determinado de la misma y hasta por una cantidad de "Y" pesos.

- Ayuda por fallecimiento. La LFT establece una indemnización por dos meses de salario por concepto de gastos funerarios para el trabajador que fallece por enfermedad o riesgo de trabajo (Art. 500 LFT), pero sólo en estos casos. Por esto, es común que en los CCT se otorgue una prestación para pagar los gastos de inhumación, sin que éstos rebasen el equivalente a "X" días de salario o una cantidad fija determinada, en caso de fallecimiento de un trabajador cualquiera que sea la causa.

- Becas. La LFT establece que cuando una empresa tiene más de cien y menos de mil trabajadores debe sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticas, centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades o dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando sean más de mil trabajadores al servicio de la empresa deberán ser tres los trabajadores o hijos de éstos, los becados (Art. 132 F-XIV LFT).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



De hecho las condiciones para otorgar las becas y su regulación, estarán contenidas en el CCT o en los RIT. Si dicha cantidad no es suficiente para sostener en forma decorosa los estudios, se le podrá llamar ayuda para útiles escolares o para libros o de cualquier otra forma pero no becas. Las becas podrán tener una duración limitada para dar la oportunidad a otros.

- Cuotas sindicales pagadas por las empresa. Cuando exista la obligación determinada en el CCT de que el patrón pague las cuotas de los trabajadores, éstas se deben considerar como previsión social por que se pagan al sindicato y benefician en última instancia al trabajador, pero no siendo el trabajador el mismo que las recibe, no son ingresos del trabajador.

Otros gastos de Previsión social. Existen otros gastos que se consideran de previsión social para las empresas., pero que no son ingresos directos para el trabajador y por lo tanto no integran el salario para ningún efecto en ninguna de las leyes que estamos analizando o bien éstas lo excluyen o lo exentan. Estos son los siguientes:

- Ayuda para deportes.
- Ayuda para celebración de festejos del sindicato.
- Ayuda para biblioteca o para útiles escolares.
- Porcentaje al sindicato por no utilización de personal sindicalizado.
- Atención médica.
- Despensa familiar o arcón navideño y pavos navideño.
- Descuentos en mercancía de la empresa o ventas menores que el costo.
- Gasto de transporte de personal.
- Prima de seguro de gastos médicos mayores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Suplencias o derramas. Las suplencia se paga a un trabajador que desempeña temporalmente (con frecuencia un solo día), las labores de otro trabajador ausente que percibe un salario mayor al de él, debe recibir el sueldo de este puesto (Art. 86 LFT). Las vacantes deben cubrirse por escalafón, por el trabajador de la categoría inmediata inferior (Art. 160 y 159 F-I LFT9), las vacantes temporales de personal sindicalizado se debé cubrir con personal sindicalizado (Art. 132 F-XI LFT). Esto normalmente se consigna y regula en el CCT.

Las derramas se pagan por solicitud del sindicato de la empresa, quien las calcula y consiste en repartir o derramar el sueldo de uno o más trabajadores que faltaron y cuyo trabajo fue absorbido por los demás trabajadores del departamento, entre esos trabajadores. Regularmente se establece en CCT las condiciones en que se pagará este concepto; puede ser que las faltas del mes se paguen como derrama al principio del mes siguiente entre los demás trabajadores, en partes iguales o en proporción a los sueldos de cada uno.

Viáticos. De acuerdo con la LFT cuando un empleado presta sus servicios fuera de su lugar de residencia habitual y a distancia mayor a cien kilómetros (Art. 30 LFT) o en el extranjero, se le deben pagar los gastos de transporte, alimentación y de trámites aduaneros (Art. 28 F-I LFT). Estos pagos no formarán parte del salario base de cotización.

Compensaciones. Éstas han sido establecidas para; compensar a un trabajador o empleado en especial, por su rendimiento, conocimientos, superación, algún acto específico, etc. Puede darse una vez (eventual) o durante un periodo determinado (fija). Regularmente su importe se fija cada vez en forma particular.

Dentro de este concepto de compensaciones eventuales, estaría el exceso de PTU que la empresa pague a través del préstamo navideño; cuando la empresa decida que el importe del mismo que excedió a la PTU oficial no se descontará a los trabajadores sino que se concederá como una compensación especial.

Incentivo de Productividad. Su cuantificación resulta difícil porque el incremento en la productividad también resulta difícil. En principio el pago por incentivo debería ser una parte o porcentaje del incremento logrado por un grupo de trabajadores, sin embargo, se ha hecho común que el pago se fije en un porcentaje sobre el sueldo diario o en una cantidad igual para todos los trabajadores.

Incentivo por viaje o comisión foránea. En ningún momento señala la LFT obligación alguna para el trabajador sobre este particular. Con frecuencia, será la empresa a quien le interese enviar a determinado trabajador o empleado a quien para quitarle toda reticencia a ser enviado, le ofrecerá un incentivo por el viaje.

Bono anual. Existe un grupo en particular a quienes es difícil estimular o incentivar dada la naturaleza de su labor, este grupo es el de supervisores, jefes de departamento, jefes de área, gerentes y directores. El importe algunas veces estará en función a su desempeño, al resultado logrado, a las utilidades obtenidas por la empresa o al gusto y satisfacción de los dueños y accionistas.

Premio por antigüedad. Pocas cosas afectan tanto a la buena marcha de la empresa como la rotación del personal. Es por ello que algunas empresas han establecido este tipo de incentivo que se otorga a los empleados que han cumplido determinados años de servicio. Regularmente se da a los empleados que han cumplido 5, 10, 15 o más años de servicio.



Regularmente consistirá en determinados días de sueldo. También se le llama compensación por fidelidad. No tiene ningún tratamiento especial por ninguna de las leyes. No debe confundirse este estímulo con la llamada prima de antigüedad la cual se pagará al retiro del trabajador de la empresa.

Jubilaciones y pensiones. Las jubilaciones y las condiciones para otorgarse se estipulan en los CCT o en los RIT. Las indemnizaciones por incapacidad y pago de marcha están reguladas por la LFT y pueden aparecer en los CCT o en los RIT.

Las jubilaciones se otorgan como pensión o como pago único.

- La jubilación en pensión, puede ser por edad avanzada, por vejez, por invalidez y por riesgo de trabajo y regularmente son adicionales a las que otorga el IMSS, por lo tanto, requiere también que el trabajador haya obtenido la jubilación ante el instituto. Intervienen en su reglamentación los factores de edad, años de servicio y salario al momento de autorizarse la jubilación.

Las pensiones son vitalicias, se pagan en la segunda quincena de cada mes, están sujetas a pagos anuales y tiene derecho a un aguinaldo en el mes de diciembre.

- La jubilación en pago único, puede ser por años de servicio, por edad avanzada y por vejez, y pueden ser adicionales a las que otorga el IMSS. También intervienen en su reglamentación los factores de edad, años de servicio y sueldo al momento de autorizarse la jubilación.
- Pago de marcha. En el CCT se puede estipular que cuando se dé la muerte del trabajador por causa ajena a accidentes de trabajo o enfermedades de trabajo, la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- empresa pagará una indemnización por determinado número de días menor al que corresponde por accidente o riesgo de trabajo, y de acuerdo a la antigüedad del trabajador y considerando el salario diario bajo las mismas condiciones. O bien se pagará solamente la indemnización prevista en el Art. 54 LFT de un mes de salario y la prima de antigüedad. El pago de estas dos últimas cantidades se hará a los beneficiarios del trabajador de acuerdo al Art. 501 LFT; a esto se le llama pago de marcha.
- Indemnización por incapacidad. Puede ser total o parcial. En la incapacidad permanente total la empresa está obligada a pagar 1095 días de salario Art. 495 LFT, considerándose como salario diario, el que percibía el trabajador al momento de dictaminarse la incapacidad permanente (Art. 484 LFT) sin que ésta pueda ser menor al mínimo del área geográfica de donde se presta el servicio (Art. 485 LFT) ni mayor a dos veces dicho salario (Art. 486 LFT). Éste es el tope que señala la ley, pero en CCT podría establecerse un monto máximo mayor, o inclusive del 100% de la cuota diaria, aunque exceda al doble del salario mínimo.

En el caso de incapacidad permanente parcial, se pagará un porcentaje proporcional a la incapacidad permanente total de acuerdo con los artículos 492, 493 y 494 LFT.

Faltas justificadas. Éstas están establecidas en el Art. 42, 132-IX y X de la LFT; todo esto se regulará normalmente en los CCT y en los RIT.

Pueden ser una prestación como por ejemplo, conceder un día o dos a los trabajadores cuya esposa ha tenido un alumbramiento, cuando ha fallecido un familiar muy cercano como padre, madre, cónyuge o hijos o cuando el trabajador contrae matrimonio civil por primera vez. Naturalmente con la justificación

correspondiente de actas de registro civil, siempre bajo reglas señaladas en CCT o en el RIT.

Descuentos.

Pensión alimenticia. La LFT establece que los salarios de los trabajadores no pueden ser embargados, salvo cuando se trate de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente (Art. 112 LFT) a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos (Art. 110-V LFT).

Las empresas no están obligadas a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo (Art. 112 LFT). Esto es uno de los pocos descuentos que se pueden hacer a los salarios mínimos (Art. 97-I LFT); también cuando lo decreta autoridad competente y a favor de las personas mencionadas.

El descuento se debe efectuar en todos los pagos que se hagan al trabajador, llámese gratificaciones, vacaciones, indemnizaciones o liquidaciones. Por el importe de cada descuento o una vez al mes, según lo ordene el juez en el escrito que hará llegar a la empresa, se deberá expedir cheque o recibo a la persona o personas señaladas en dicho escrito. La obligación de la empresa subsistirá mientras se haga algún pago al trabajador.

Faltas Injustificadas. Establecidas en el Art. 135-II LFT. Los diferentes tipos de faltas injustificadas son:

- Faltas por suspensión. Puede ser por haber acumulado el trabajador cierto número de retardos o por solicitud del sindicato (sanción sindical) . Esto normalmente lo encontraremos regulado en el CCT o en el RIT (Art. 423-X LFT).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Permiso sin goce de sueldo. Estos permisos pueden ser por varios días para asuntos personales, pero limitados en el año, y en el número de trabajadores que pueden tener acceso a esta prestación en el año; por asuntos oficiales o sindicales de conformidad con lo expuesto en la fracción X del Art. 132 de la LFT, y para disfrutar de becas que le sean otorgadas por instituciones nacionales o extranjeras de reconocido prestigio para perfeccionar sus conocimientos relacionados con su trabajo.

Descuentos sindicales. Éstos son los primeros que se hacen después de los legales y junto con los de caja de ahorros, por acuerdo y solicitud del sindicato a quien hay que entregarlos con una relación.

- Descuento cuota sindical. Ésta es una obligación para la empresa en la LFT (Art. 132-XXII) y en CCT en los que se especifica que serán sin costos. Estas cuotas se pueden entregar en dos parte, una al sindicato regional y otra al nacional. Dicha cuota será normalmente un porcentaje sobre el salario diario.
- Descuento préstamo sindical. Éste será por los importes que el sindicato solicite a la empresa. La empresa no tiene obligación de llevar un saldo del trabajador, este descuento no está limitado por la LFT.
- Descuento de fondo de resistencia. Será solicitado por el sindicato normalmente por corto tiempo en periodo de negociaciones con la empresa, cuando se prevé que puede estallar una huelga y el sindicato, de acuerdo a sus estatutos, se está preparando para ella. También será un porcentaje sobre el sueldo. Si la huelga estalla el sindicato podría agotar ese fondo o no, y podría en todo caso solicitar a la empresa que se reintegre a los trabajadores ese descuento.



Descuentos FONACOT. Por acuerdo contenido en la LFT, se creó el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, mejor conocido como Fonacot (Art. 103 Bis LFT). Dicho fondo se creó para conceder y garantizar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

La operación consiste en que el trabajador acude con el proveedor a comprar el bien o servicio que desea, avalado por el fondo que es el que cubre el importe del bien o servicio directamente. El fondo solicita a la empresa efectuar los descuentos correspondientes. Estos descuento deben haber sido aceptados libremente por el trabajador y no pueden exceder del 20% de su sueldo (Art. 110-VII LFT). Si el trabajador percibe el salario mínimo el descuento no podrá exceder del 10% de su sueldo (Art. 97-IV LFT).

Normalmente el importe mensual a retener se divide entre el número de pagos del mes.

Descuentos por préstamos INFONAVIT. La obligación de la empresa de hacer estos descuentos nace de la LINFONAVIT (Art. 29-III LINFONAVIT) y de la LFT la que señala que se deben hacer estos descuentos para 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 (Art. 110-III LFT). Los descuentos deben haber sido aceptados libremente por los trabajadores y en el caso de los que ganan el salario mínimo, el descuento no puede exceder del 20% del salario (Art. 97-III LFT).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El descuento o amortización es una cantidad o un porcentaje sobre el salario diario integrado (Art. 29-III LINFONAVIT), el mismo que se usa para calcular las cuotas patronales del 5%. El Instituto dará aviso a los patrones a través del aviso para retención de descuentos o a través de las notificaciones que entregue el IMSS (Art. 42 RIPAED) y la empresa debe hacer, inmediatamente después de recibir los avisos, los descuentos correspondientes.

En el capítulo 3 trataremos de manera específica el tema.

Descuentos por préstamos de terceros. Cada vez es menos frecuente que la empresa sea aval de sus empleados, sin embargo algunas modalidades que pueden ayudar al empleado son:

- **Descuento por prima de seguros.** Pueden ser para pagos de prima de seguros de vida, gastos médicos mayores, automóvil, etc., pueden ser en dos modalidades:

Como complemento de las pólizas contratadas por la empresa, es decir, que la empresa pague una parte, y que el trabajador pague un complemento para llevar la suma asegurada a una cantidad deseada. En este caso, se le hará un cargo al empleado al inicio de la vigencia y se le descontará periódicamente hasta saldar el cargo. En este caso se convierte en préstamo de la empresa.

Como servicio de la empresa, en la que la responsabilidad de ésta se limita solamente a descontar cada periodo o cada mes el importe de la prima de seguro que el empleado contrató con la aseguradora y enterar mediante relación el importe total a la aseguradora

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- Descuento por préstamos bancarios o en mercancía. Éstos se dan en empresas muy sólidas y con magníficas relaciones con los bancos que operan sus cuentas y con sus clientes o proveedores. En estos casos, la responsabilidad de la empresa debe estar en descontar los abonos pactados entre quien otorgo el préstamo y el trabajador de la empresa y enterar mediante relación el importe a quien concedió el crédito.
- Descuento por renta. En este caso también tenemos dos modalidades que la empresa proporcione casa al el trabajador mediante el pago de una renta. En este caso, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca (Art. 151 LFT), y del 15% del salario de los trabajadores (Art. 110-II LFT) y se deben establecer algunas obligaciones tanto del empresa como de trabajador.

Que sea el IMSS o alguna otra institución oficial, quien proporcione casa al trabajador en renta. Como consecuencia de que conviene a los trabajadores al servicio de la empresa alquilar departamentos o casa habitación construidas por el IMSS dado el bajo precio de las rentas, los trabajadores que celebren dicho contrato de arrendamiento, autorizan a la empresa a efectuar los descuentos correspondientes de sus salarios y por lo que la empresa retiene y entrega al IMSS el importe de las mismas mediante una relación.

Descuentos por daños a la empresa. La empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para su trabajo (Art. 132-III LFT), y el trabajador está obligado a restituirlos cuando no los use y conservar en buen estado sus herramientas, aunque no sea responsable de su desgaste natural o el daño provocado por caso fortuito o fuerza mayor (Art. 134-VI LFT), si es responsable de ellos mientras los tenga a su cargo y si los pierde, sufren deterioro o



quedan inutilizados por uso inadecuado maltrato negligencia, entonces debe pagarlos.

Entre los descuentos que están permitidos a los salarios de los trabajadores, se encuentran las deudas acordadas entre éstos y su patrón por errores, pérdidas o averías. En este caso, la cantidad exigible al trabajador no puede exceder de un mes y los descuentos deben ser por mutuo acuerdo pero sin pasar de 30% del excedente del salario mínimo (Art. 110-I LFT).

Descuentos por préstamos y anticipo de empresa. Los préstamos que la empresas realizan a sus trabajadores pueden ser por múltiples motivos y formas, algunos de ellos son:

- Préstamo personal. Éste puede ser por préstamo en efectivo crédito hipotecario, préstamo para la adquisición de automóvil, por compra de la mercancía que la empresa vende o comercializa, por préstamo especial que se entrega en época de navidad y es garantizado con el pago de la PTU que los empleados recibirán en el próximo mes de mayo.

Es común que el préstamo navideño se calcule en un determinado número de días de salario a cuota diaria, menos el impuesto sobre la renta que corresponda a los mismos. Llegado el pago de PTU si este importe no cubre el préstamo navideño, es común que el saldo se cancele como pago de PTU adicional o como una compensación especial o eventual, de lo contrario, se fija un descuento periódico para pagar el remanente pendiente.



- Anticipo de sueldo y de comisiones. Estos préstamos son regularmente por plazos cortos y se pagan en su totalidad en el siguiente periodo de pago. Cuando
- el anticipo de comisiones es por un importe elevado, se puede fijar un porcentaje a pagar sobre las comisiones generadas, en cuyo caso los descuentos se suspenderán hasta saldar el anticipo.
- Anticipo de vacaciones y de gratificación. Estos préstamos se calculan en función al importe neto que recibirá el empleado y se pagan precisamente al generarse estos conceptos.

De acuerdo con la LFT el importe máximo que se le puede prestar al trabajador, es el de un mes de salario y el descuento máximo para su pago, es el del 30% de excedente de un salario mínimo (Art. 110-I LFT).

Préstamo por sobregiro. En todos los conceptos de descuentos, podemos tener varias opciones si el neto a pagar al empleado no alcanza para el abono o descuento que se pretende hacer, por ejemplo:

- 1ª. Opción. No efectuamos el descuento.
- 2ª. Opción. No efectuamos el descuento y pasamos el importe del descuento a acumularse con el periodo siguiente.
- 3ª. Opción. Descontamos sólo hasta el importe que alcance.
- 4ª. Opción. Descontamos sólo hasta el importe que alcance y la diferencia la pasamos a acumularse al descuento del periodo siguiente.
- 5ª. Opción. Efectuamos el descuento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este último caso, el neto a pagar al empleado se convertirá en un saldo negativo. Para corregir esta situación, podemos efectuar en forma automática un préstamo por sobregiro al empleado a pagar en el periodo inmediato siguiente.

El préstamo por sobregiro será la cantidad indispensable para que el recibo del empleado salga en ceros.

Ajuste por redondeo. Dependiendo de la forma de pago, a veces será necesario eliminar los centavos del neto a pagar en los recibos de sueldo. Esto lo podemos hacer efectuando un ajuste por redondeo y revirtiendo el movimiento en el pago del periodo inmediato siguiente.

El ajuste por redondeo es el ajuste necesario para que el neto a pagar del recibo de nómina sea en pesos sin centavos

Si es menor a 0.49, baja a 0.00

Si es mayor a 0.50, sube a 1.00

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EN MATERIA LABORAL
LEGALES Y FISCALES
DISPOSICIONES
CAPÍTULO 2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



CAPÍTULO 2 DISPOSICIONES LEGALES Y FISCALES EN MATERIA LABORAL.

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Los principios constitucionales se encuentran establecidos en la Constitución Política, ley principal y fundamental de nuestro país, por ello es que la actividad financiera del estado, que es la que se desarrolla para obtención de los ingresos, debe ajustarse a dichos principios.

El fundamento legal del Derecho Fiscal Mexicano está establecido en el Art. 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que menciona cuáles son las obligaciones de los mexicanos, y en su Fracción IV dice:

"Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes"

Esta disposición menciona primeramente la obligación de contribuir para los gastos públicos, segundo señala que esta obligación será de manera proporcional y equitativa, y tercero, que tal disposición será según lo dispongan las leyes.

La obligación de contribuir a los gastos públicos está reforzada en el Art. 73 fracción VII de la misma Constitución que señala como facultad del Congreso de la Unión imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto y en la fracción IV del Art 74 de la Constitución se menciona que: una de las facultades de la Cámara de Diputados es examinar, discutir y aprobar anualmente el Presupuesto de Egresos de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



la Federación, discutiendo primero las contribuciones que deben decretarse para cubrirlo.

Anteriormente se mencionó que el Art. 73 de la Constitución menciona las facultades del Congreso de la Unión, entre las cuales se encuentra en su fracción X la de expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Art. 123.

El Art. 123 dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley .

El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.
- B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Para nuestro tema haremos mención únicamente del apartado A.

Cabe mencionar que la Constitución únicamente establece lineamientos laborales, pero no explica cómo aplicarlos y es por ello que surgen leyes complementarias que marcan las obligaciones laborales y especifican el cumplimiento de dichas obligaciones, tales como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social y Ley del INFONAVIT.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.2.1 ASPECTOS GENERALES.

La LFT fue publicada el 1° de Abril de 1970 y desde entonces a la fecha ya sufrido diferentes modificaciones. Dicha Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

La LFT se encuentra dividida en XVI Títulos los cuales son:

- Titulo I. Principios generales.
- Titulo II. Relaciones individuales de trabajo.
- Titulo III. Condiciones de trabajo.
- Titulo IV. Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores.
- 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. Riesgos de trabajo.
- Titulo X. Prescripción.
- Titulo XI. Autoridades del trabajo y servicios sociales.
- Titulo XII. Personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje.
- Titulo XIII. Representantes de los trabajadores y de los patrones.
- Titulo XIV. Derecho procesal del trabajo
- Titulo XV. Procedimientos de ejecución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



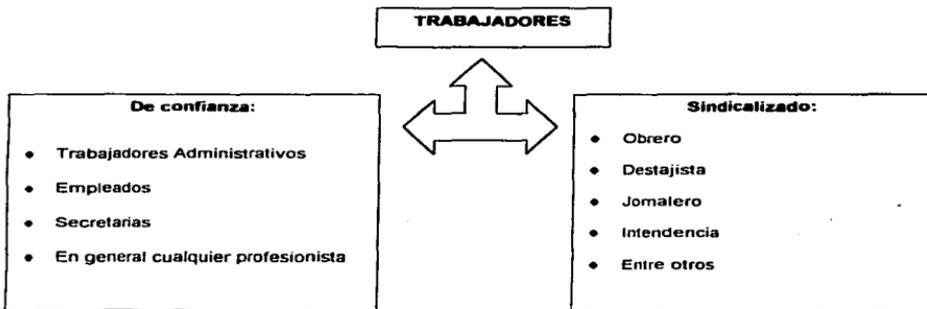
Título XVI. Responsabilidades y sanciones.

Cabe aclarar que aunque el contenido de la LFT tiene que ver con nuestro tema, hablaremos de aquellos artículos que están relacionados única y exclusivamente con la elaboración de una nómina.

2.2.2 RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario (Art. 20 LFT).

Para las empresas existen dos tipos de trabajadores que son:



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Aunque cualquier persona puede adquirir la categoría de trabajador sindicalizado o de confianza, independientemente del trabajo que desempeñe en la empresa, no siempre es así ya que de acuerdo con la LFT: "la categoría de trabajador de confianza depende 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" (Art. 9 LFT).

De la misma manera que la LFT clasifica a los trabajadores, asimismo se dan diferentes formas de contratación, de acuerdo al tipo de trabajador y a las condiciones bajo las cuales es contratado, dichas formas de contratación son:

Contrato individual de trabajo: es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Art. 20 LFT).

Contrato colectivo. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Art. 386 LFT).

De acuerdo a lo anterior podemos decir que un contrato es básicamente:

Un documento en donde se plasma un acuerdo de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón.

También podemos observar que el contrato individual es de trabajador a patrón y éste generalmente se da para trabajadores de confianza, y el contrato colectivo es

de un agrupación de trabajadores (sindicato) hacia un patrón o varios patronos (sindicato patronal).

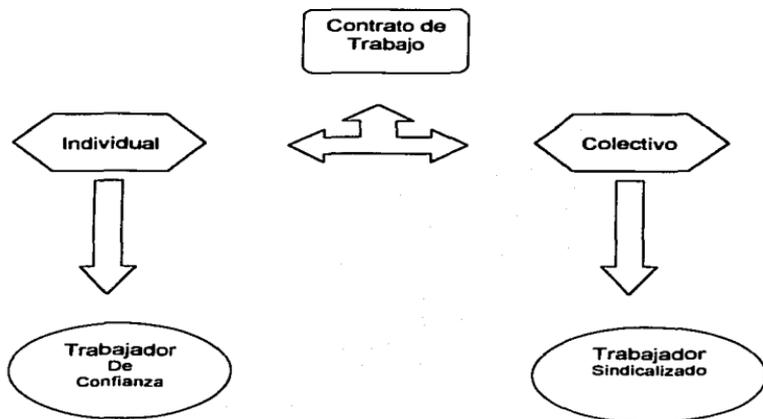
Conforme a la LFT los requisitos de dichos contratos son los siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Contrato Individual de Trabajo. (Art. 25 LFT)	Contrato Colectivo de trabajo. (Art. 391 LFT)
<p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.</p> <p>V. La duración de la jornada.</p> <p>VI. La forma y el monto del salario.</p> <p>VII. El día y lugar de pago del salario.</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo que convengan al trabajador y al patrón.</p>	<p>I. Los nombres y domicilios de los contratantes.</p> <p>II. Las empresas y establecimientos que abarque.</p> <p>III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.</p> <p>IV. Las jornadas de trabajo.</p> <p>V. Los días de descanso y vacaciones.</p> <p>VI. El monto de los salarios.</p> <p>VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa que comprenda.</p> <p>VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa.</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las condiciones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.</p>



Como podemos observar no existen diferencias importantes en el contenido de los dos tipos de contratos que maneja la LFT, sino en la forma en que se otorgan , de tal forma podemos concluir que el contrato individual es para una persona , que se contrata directamente con el patrón, y un contrato colectivo es hacia un grupo de trabajadores que buscan un beneficio común por pertenecer a un mismo oficio o actividad y por tal motivo se les llama sindicalizados.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Terminación de las relaciones de trabajo.

Existen dos maneras en que se puede dar por terminada la relación de trabajo: La primera, que el trabajador desee terminarla y la segunda que sea la empresa quien lo desee. La LFT prevé que en cualquier momento, el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, es decir rescindirla por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. En el siguiente cuadro se mencionan las causas de terminación de trabajo, tanto en el contrato individual como en el colectivo.

Terminación individual (Art. 53 LFT)	Terminación colectiva (Art. 434 LFT)
I. El mutuo consentimiento de las partes	I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia la terminación de los trabajos.
II. La muerte del trabajador.	II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
III. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.	III. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
IV. La incapacidad físicas o mental del trabajador.	IV. Los casos del Art. 38.
	V. El concurso o la quiebra legalmente declarado.

Si el trabajador es quien desea terminar la relación, la empresa estará obligada solamente a entregarle lo que comúnmente se le llama finiquito.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Por otra parte, habrá ciertos casos en los que será necesario calcular una liquidación:

- α Cuando el trabajador rescinde el contrato por causa justificada.
- α Cuando el trabajador que se retira adquirió por su antigüedad derechos de liquidación, ya sea por condiciones de la ley o por contrato colectivo.
- α En el caso de que sea la empresa quien desee terminar la relación de trabajo, con causa justificada o sin ella.
- α Cuando las autoridades laborales determinen en juicio que la causa de despido de un trabajador opta por la liquidación en vez de la reinstalación.
- α Cuando fallece el trabajador.

2.2.3 CONDICIONES DE TRABAJO

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades consignadas en esta Ley "(Art. 56 LFT).

Dichas condiciones de trabajo pueden ser modificadas sin afectar al patrón y al trabajador, por ejemplo el trabajador puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador, o sea excesiva la jornada de trabajo, o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El patrón podrá solicitar la modificación cuando ocurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Jornada de trabajo.

El Art. 58 LFT define la jornada de trabajo como: el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para prestar su trabajo.

Respecto a la duración de la jornada de trabajo, aún cuando la Constitución menciona en su Art. 123 apartado A fracción I que ésta no puede exceder de 8 horas, no hace aclaración si éstas son continuas durante el día, la noche o la madrugada. De acuerdo con esto la LFT nos menciona en su Art. 59:

"El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir la horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Por ejemplo: la empresa y los trabajadores pueden establecer de común acuerdo que si los trabajadores laboran más horas de lunes a viernes pueden no asistir el sábado.

La LFT establece los límites que puede tener la jornada de trabajo siendo:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Distribución de la Jornada de trabajo (Art. 60 LFT).

	Jornada diurna	Duración máxima de 8 horas.	Entre las 6:00 y las 20:00 horas.
	Jornada Nocturna	Duración máxima De 7 horas.	Entre las 20:00 y las 6:00 horas.
	Jornada mixta	Duración máxima de 7 horas y media	Es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna.

"La duración máxima de la jornada de trabajo será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y de siete horas y media la mixta" (Art. 61 LFT).

Durante la jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos (Art. 63LFT). 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 las horas de trabajo (Art. 64 LFT).

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



"Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana" (Art. 66 LFT).

"Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada" (Art. 67LFT).

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

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 jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas de esta ley " (Art. 68 LFT).

En la práctica muchas empresas aplican incorrectamente esta disposición ya que sólo pagan el 200% señalado cuando exceden más de 9 horas extras laboradas, siendo que se debe estar a lo dispuesto en el Art. 66 que nos indica que no debe exceder de tres horas diarias, por ejemplo:

Un trabajador laboró 4 horas extras el día miércoles y 5 el día viernes, y únicamente se le pagan a un 100% más. Mientras que la LFT precisa al señalar que no deben de ser más de 3 horas al día, por lo que se le pagarán al trabajador 6 horas al 100% (3 del miércoles y 3 del viernes) y 3 horas al 200% (1 del miércoles y 2 del viernes) más de su importe normal.

Días de descanso.

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



En los trabajos que requieren una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del descanso semanal (Art. 70 LFT).

Se procurará que los días de descanso sea el día domingo, pero si se llegara a trabajar en este día se tiene derecho a una prima mínima de 25% sobre el salario diario normal que se conoce como "prima dominical" (Art. 71 LFT).

Ejemplo: un trabajador tiene un salario de \$100.00 al día y es requerido que trabaje el día domingo por lo que:

$$\begin{aligned} \$100.00 \times 25\% &= \$25.00 \text{ Prima dominical} + \$100.00 \text{ Salario diario} \\ &= \$125.00 \text{ total a percibir.} \end{aligned}$$

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 sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario 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 (Art. 72 LFT).

Ejemplo: Si un trabajador no asistió a laborar los días lunes y jueves, el salario diario que percibe dicho trabajador es de \$100.00 el importe a pagar será:

Los seis días de la semana integran un 100% del séptimo día, entonces la parte proporcional de cada día es igual a $100\% / 6 = 16.66\%$. Entonces si el trabajador faltó dos días la parte proporcional a descontar es $16.66\% \times 2 = 33.33$.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El importe a pagar de su séptimo día es: $\$100 \times 33.33\% = 33.33$
 $\$ 100.00 - \$ 33.33 = \$ 66.67$ importe a pagar del séptimo día.

El Art. 73 LFT señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, pero si se quebranta esta disposición independientemente del salario que les corresponda al trabajador por el descanso se le pagará un salario doble por el servicio prestado.

Ejemplo: Un trabajador tiene un salario de \$100.00 diarios, siendo su día de descanso los días martes y la empresa requiere de sus servicios en ese día entonces:

$\$ 100.00 \times 2 = \$ 200.00 + \$100.00 = \$ 300.00$ total a percibir por laborar en su día de descanso.

Otro caso sería cuando el trabajador descansa el día domingo y la empresa requiere de sus servicios ese día, aparte del salario doble se le tendrá que pagar la prima dominical.

$\$ 100.00 \times 2 = \$ 200.00$ salario doble a percibir

$\$ 100.00 \times 25\% = \$ 25.00$ prima dominical a percibir

$\$ 100.00 + \$ 200.00 + \$ 25.00 = \$ 325.00$ total a percibir por haber laborado en día domingo.

Así como la Ley señala un día de descanso por cada seis trabajados, en el Art. 74 indica los días de descanso obligatorios que son:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- 1° de Enero.
- 5 de Febrero.
- 21 de Marzo.
- 1° de Mayo.
- 16 de Septiembre.
- 20 de Noviembre.
- 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25 de Diciembre.
- Y el que determinen las Leyes Federales y Locales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores que llegaran a laborar en algún día festivo, tienen derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado (Art. 75 LFT).

Vacaciones

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá 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 de servicios (Art. 76 LFT). De tal forma que:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NUMERO DE AÑOS LABORADOS	DÍAS DE VACACIONES
1	6 días mínimo
2	8 días
3	10 días
4	12 días
5-9	14 días
10-14	16 días
15-19	18 días
20-24	20 días

En el ámbito laboral existen los llamados trabajadores eventuales o de temporada que no cubren de manera regular el año de labores para poder percibir de dichas vacaciones. Para estos casos el Art. 77 LFT nos menciona que este tipo de trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.

Por ejemplo, si un trabajador comenzó a laborar el 1 de Abril con tres contratos de tres meses cada uno, los días que le corresponden de acuerdo a lo siguiente son:

Días laborados

Abril	30 días
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	31

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Noviembre 30
Diciembre 31
Total de días trabajados 275

Si 365 días laborados es igual a 6 días de vacaciones.

Entonces a 275 días laborados cuántos días le corresponden:

$$6 / 365 = 0.0164 \times 275 = 4.5 \text{ días a disfrutar.}$$

En la práctica realmente los días a disfrutar son cuatro ya que no se consideran las fracciones de días.

El Art. 78 LFT menciona que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones, por lo menos. Por ejemplo, si un trabajador tiene derecho a disfrutar catorce días de vacaciones, éstas las podrá disfrutar en dos periodos el primero de seis días y el segundo de ocho días o ambos de siete días de acuerdo a lo señalado en dicho artículo.

Las vacaciones a que tiene derecho el trabajador no podrán compensarse con una remuneración. Solamente se le pagarán los días que le correspondan si la relación de trabajo termina antes de que el trabajador las disfrute (Art. 79 LFT).

Los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima vacacional no menor del 25% sobre su salario normal en el periodo de vacaciones (Art. 80 LF).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Retomando el ejemplo anterior en donde el trabajador eventual tuvo derecho 4 días de vacaciones para el cálculo de la prima, consideraremos 4.5 días siendo su salario diario \$100.00

$$4.5 \times \$ 100.00 = 450.00 \times 25 \% = \$ 112.50 \text{ importe correspondiente a la prima vacacional}$$

Los días a los cuales tengan derecho a disfrutar los trabajadores deberán concedérseles dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (Art. 81 LFT).

Salario.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82 LFT). Dicho salario se integra según el Art. 84 LFT por:

- Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- Gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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 (Art. 88 LFT).



El Art. 85 menciona que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo, basándonos en el principio de igualdad que dice:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"(Art. 86 LFT).

Independientemente del salario que perciban los trabajadores, tienen derecho a una gratificación anual que deberá pagarse antes de día 20 de diciembre, y éste debe ser equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los trabajadores 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 en que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste (Art. 87 LFT).

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

Salario mínimo.

La Ley señala un pago mínimo por jornada de trabajo el cual es llamado salario mínimo: " salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores". (Art. 90 LFT)

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales. Los generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las profesiones u oficios que realicen. (Art. 92 LFT).

Y los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica profesiones u oficios que se determinen dentro de uno o varias áreas geográficas. (Art. 93 LFT).

Dichos salarios serán fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas de acuerdo al Art. 94 y 95 de LFT.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos ha establecido en el país tres zonas geográficas, las cuales estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un salario mínimo general sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios, esto de acuerdo con el Art. 96 LFT.

Dichas áreas son:

Zona "A"

Zona "B"

Zona "C"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación descuento o reducción, salvo en los casos siguientes según Art. 97 LFT:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos.
- II. Pago de rentas de habitaciones que se den en arrendamiento a los trabajadores siempre y cuando ésta no exceda del medio por ciento del valor catastral de la misma. Este descuento no puede exceder del 10% del salario.
- III. Pago en abonos para cubrir préstamos pendientes de INFONAVIT.
- IV. Pago para cubrir créditos otorgados por FONACOT.

Normas protectoras y privilegios del salario.

Estas normas se encuentran establecidas en el Capítulo VII, Art. 98 al 116 LFT de las cuales mencionaremos las que consideramos de mayor importancia para nuestro tema:

- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.
- El derecho a percibir el salario es irrenunciable.
- El salario se pagará directamente al trabajador; sólo en los casos en que se encuentre imposibilitado, el pago se hará a la persona que designe como apoderado legal.
- El salario deberá pagarse en efectivo y en moneda de curso legal.
- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia razonablemente proporcionadas al monto del salario que se le pague.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- Podrán establecerse convenios con tiendas de ropa comestibles y artículos para el hogar entre los trabajadores y patrones de acuerdo a las normas que menciona el Art. 103 LFT
- Es nula la cesión de salarios a favor del patrón o de terceras personas.
- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.
- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley de acuerdo con los artículos 42, 46, 53, 132, 427, 447 y 516.
- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores.
- El pago de salarios se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo.
- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos del Art. 97 que mencionamos anteriormente y:
 - Pago de deudas contraídas con el patrón.
 - Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten libremente su conformidad.
 - Pago de cuotas sindicales.
- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.
- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados salvo en el caso de pensiones alimenticias.
- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes a cualquier otro crédito.



- o Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones.
- o Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse sin necesidad de juicio sucesorio; queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar y de asignación.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el Art. 123 Fracción IX de la constitución política contenido en el título sexto del trabajo de la previsión social se establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

Pero además de las disposiciones contenidas en la constitución, la LFT en su título III capítulo VIII, Art. 117 al 131 habla acerca de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

- α 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.
- α Dicha Comisión practicará las investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país.
- α El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley de Impuesto Sobre la Renta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- α Los trabajadores podrán formular objeciones a la declaración que presente el patrón ante la SHCP de acuerdo con las normas siguientes:
- El patrón entregará dentro de un plazo de diez días posteriores a la presentación de la declaración anual, copia a los trabajadores.
 - Dentro de los 30 días siguientes el sindicato de trabajadores podrán formular ante la SHCP las observaciones que juzguen convenientes.
 - La resolución dictada por la misma Secretaría no podrá ser rechazada por los trabajadores.
 - Dentro de los 30 días siguientes dictada la resolución, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne.

El Art. 122 LFT establece los plazos para otorgarse el pago de dicha utilidades:

- α El reparto deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de cuando deba presentarse la declaración de ISR.
- α Cuando la SHCP aumente el monto de la utilidad, el reparto será dentro de los sesenta días posteriores a la notificación.
- α El importe de la utilidades no reclamadas en el año, se agregarán en el siguiente año.

El Art. 123 menciona el procedimiento para distribuir el reparto, el cual se dividirá en dos partes iguales:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Para los 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 Art. 84, ni las sumas que percibe el trabajador por concepto de trabajo extraordinario (Art. 124 LFT).

El Art. 126 LFT menciona cuáles son las empresas que quedan exceptuadas de repartir utilidades:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I. Las empresas de nueva creación dentro del 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.

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

IV. Las instituciones de asistencia privada, que con bienes propios realicen actos humanitarios de asistencia sin propósitos de lucro.

V. El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales y de beneficencia.

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria previa consulta con la Secretaría de Economía.

Los trabajadores que tengan derecho a participar en el reparto de las utilidades tendrán que ajustarse a las siguientes normas establecidas en el Art. 127 LFT:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Normas al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades.

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 la 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. Tratándose de trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y post natales, 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 qué trabajadores tiene derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el Art. 125 de la LFT adoptará las medidas que juzgue convenientes para su situación .

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en la utilidades cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Las empresas no harán compensaciones de los años de pérdida con los de utilidad (Art. 128 LFT).

La PTU no se considerará como parte del salario, para efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores (Art. 129 LFT).

Los ingresos de los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidos por las normas protectoras y privilegio del salario establecidos en el capítulo VIII título III mencionadas anteriormente.

RESOLUCIÓN DE LA CUARTA COMISIÓN PARA PTU.

La Comisión Nacional publicó en el Diario Oficial el 26 de diciembre de 1996 la resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en la Empresas. Se resolvió:

- Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas.
- Se considera utilidad, para efectos de esta resolución la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la LISR.
- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las Leyes Federales del Trabajo y del Impuesto Sobre la Renta y en sus reglamentos.

Por otra parte se establecen en artículos transitorios:

- 1 Esta resolución entra en vigor en toda la República el día 1 de enero de 1997.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



2. Queda abrogada la resolución de la tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas, del 28 de febrero de 1985.

Como podemos ver, la resolución no presenta cambio alguno a la fecha, ya que solamente ratifica lo que anteriormente existía.

2.3 CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

El Código Fiscal de la Federación es un ordenamiento que tiene carácter general en la materia fiscal y se aplica en defecto de las leyes especiales. Ello implica que no sólo viene a suplir (llenar un vacío legal) a dichas leyes, sino que las complementa (termina una idea inconclusa).

2.3.1 SUJETOS DEL IMPUESTO.

El CFF señala en su Art. 1 que: "Las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este 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".

En el Art. 2 del mismo Código se menciona la clasificación de las contribuciones:

"Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- I. Impuestos son las contribuciones establecidas en Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo.
- II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o las personas que ese beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.
- III. Contribuciones de mejoras son las establecidas en Ley a cargo de personas físicas o morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.
- IV. Derecho son las contribuciones establecidas en Ley por 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 u órganos desconcentrados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del 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.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



2.4 LEY DEL ISR

Las principales contribuciones que tiene la federación son los impuestos, y dentro de ellos el impuesto sobre la renta es el principal. La ley que norma todo lo relativo a este impuesto es precisamente la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para nuestro tema analizaremos el título IV de las personas físicas, Capítulo I de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

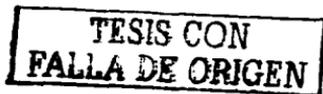
2.4.1 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN JURÍDICO TRIBUTARIA

La relación jurídica tributaria es el vínculo jurídico que se establece entre un sujeto llamado activo (Estado), y otro sujeto llamado pasivo (contribuyente), por cuya realización el contribuyente se encuentra en la necesidad jurídica de cumplir con ciertas obligaciones formales y además de entregar al Estado (según el caso) cierta cantidad de bienes, generalmente dinero, que debe destinarse a la satisfacción del gasto público, y se extingue al cesar las actividades reguladas por la Ley Tributaria.

Esto quiere decir que para que se dé una relación tributaria, el contribuyente debe realizar cualquier hecho previsto en las leyes fiscales, alguna actividad gravada por estas leyes; cuando esto sucede surge la relación tributaria que deriva de una serie de obligaciones para él y para el Estado.

Esta relación tributaria requiere de ciertos elementos para que se dé como tal, y son:

- a) **Sujetos.** Son aquéllos que participan directamente en la relación tributaria, de las obligaciones y los derechos previstas en las leyes fiscales que de esta nacen. Estos sujetos son los siguientes:





- 1) Sujeto pasivo. Es el contribuyente, el obligado a contribuir para los gastos públicos.

Algunos sujetos pasivos los podemos ubicar de acuerdo a lo que dice lo siguiente:

Art. 1 LISR Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago de, impuesto sobre la renta.

Como se ve, los sujetos pasivos de la relación tributaria son las personas morales y las personas físicas.

- 2) Sujeto Activo. Es el Estado, que en materia fiscal está representado por ciertos organismos como, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el seguro Social, la Secretaría de Finanzas Estatales, el Infonavit, por mencionar algunos, quienes tienen la facultad de exigir a los contribuyentes pasivos que cumplan con obligaciones fiscales derivadas de la relación tributaria.
- 3) Sujetos responsables solidarios. Son aquéllos que tienen cierta relación con el contribuyente sobre los cuales la autoridad, en el artículo 26 del CFF, y establece determinados supuestos para ser responsables solidarios:

Son responsables solidarios con el contribuyente, entre otros:

- 1) Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recabar contribuciones a cargo de terceros.
- 2) Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales a cuenta del contribuyente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 3) Los liquidadores y síndicos.
- 4) Los adquirentes de negociaciones.
- 5) Quienes manifiesten su voluntad de asumir responsabilidad solidaria.
- 6) Los representantes de personas no residentes en el país.
- 7) Quienes ejerzan la patria potestad o tutela.
- 8) Los legatarios y donatarios.
- 9) Quienes manifiesten su voluntad de asumir responsabilidad solidaria.
- 10) Los terceros que para garantizar el interés fiscal constituyan depósitos prenda o hipoteca o permitan el secuestro de bienes.
- 11) Las sociedades escindidas.

La responsabilidad solidaria comprenderá los accesorios, con excepción de las multas. Los responsables solidarios pueden ser sancionados por actos u omisiones propios.

b) Objeto o hecho imponible. Objeto es lo que se grava y el hecho es aquello que está previsto en la norma que al realizarse, genera obligación tributaria.

Al realizarse las situaciones jurídicas o de hecho nace la obligación tributaria (que forma parte de la relación tributaria), que puede generar el crédito fiscal según el caso.

Las obligaciones fiscales-tributarias son de dos tipos:

1. - Las obligaciones que implican para el sujeto pasivo contribuciones a pagar, pero no en todos los casos, en ocasiones por las características de cada contribución en específico, posiblemente ésta se realice por objeto y hecho imponible y no exista contribución a pagar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2. Las formales que no implican pago de contribuciones, pero que hay que cumplirlas como la presentación de declaraciones.

c) **La base.** Es la cantidad a la cual se le aplica la cuota, tarifa o tabla para determinar la contribución a pagar. Esta base se determina de acuerdo a lo que indica cada ley específica.

d) **Tasa, tarifa y tabla.** Estos conceptos se aplican a la base para determinar la contribución a pagar a cargo del sujeto pasivo.

Tasa. Es el porcentaje establecido en cada ley fiscal específica, que se aplica a la base, con el objeto de que el estado reciba cierta cantidad de dinero por cada unidad tributaria.

Tarifa. Por lo general son un conjunto de columnas integradas por un límite superior, inferior, cuota fija y porcentaje, que a través de una serie de operaciones aritméticas sobre la base, se determina el impuesto a cargo del sujeto pasivo.

Tabla. Por lo general está representada por dos columnas, un límite superior y otro inferior, o en su caso una columna en donde se ubica la base o el resultado de un procedimiento derivado de la base para determinar el impuesto sin hacer ninguna operación aritmética.

2.4.2 INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS.

Por disposición del Art. 110 LISR se asimilan a los sueldos y salarios los siguientes ingresos;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



INGRESOS EN ENTIDADES FEDERATIVAS Y ESTATALES.

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

RENDIMIENTOS Y ANTICIPOS.

- II. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de:
 - a) Sociedades cooperativas de producción.
 - b) Sociedades civiles.
 - c) Asociaciones civiles.

HONORARIOS A MIEMBROS DE CONSEJO Y OTROS.

- III. Los honorarios a miembros de consejos:
 - a) Directivos.
 - b) De vigilancia.
 - c) Consultivos o de cualquier otra índole.
 - d) Administradores, comisarios y gerentes generales.

HONORARIOS PAGADOS POR UN PRESTATARIO.

- IV. Los honorarios a personas que prestan sus servicios preponderantemente a un prestatario siempre que los mismos:
 - a) Se lleven a cabo en las instalaciones del prestatario.

- b) Cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos percibidos.

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 esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% por los conceptos a que se refiere la fracción del Art. 120 de dicha ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

HONORARIOS QUE SE ASIMILAN OPCIONALMENTE A SALARIOS.

- 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 opten por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

ACTIVIDADES EMPRESARIALES QUE SE ASIMILAN OPCIONALMENTE A SALARIOS

- VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



2.4.3 INGRESOS EXENTOS.

Aun cuando la ley nos menciona que los ingresos obtenidos por la prestación de un servicio personal subordinado son objeto de retención, la misma ley nos establece que hay ingresos que estarán libres de impuesto; decimos "estarán" por que algunos de estos ingresos son parcialmente exentos, es decir tienen limite en cuanto al monto de exención se refiere, así como de otro tipo de ingresos que están totalmente libres de impuestos, pero deben cumplir con ciertos requisitos establecidos en la misma ley. Dichas exenciones se encuentran contenidas en el artículo 109 LISR que a continuación nos referimos:

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Prestaciones distintas de salario mínimo y tiempo extra.

- 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 de prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar 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 concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realicen los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios".

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

2.4.4 INGRESOS GRAVABLES.

De acuerdo con el Art. 110: "se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral".

Continúa diciendo al Art. 110 con respecto a estos ingresos:

" 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 que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado".

DETERMINACIÓN DEL INGRESO GRAVABLE.

El ingreso gravable será la diferencia entre los ingresos totales menos los ingresos exentos. Sobre el importe neto, se calculará el impuesto tanto en los pagos provisionales como el impuesto anual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Para efectos de estos cálculos debemos distinguir cuatro casos:

- a) El cálculo sobre las percepciones normales de un trabajador (salarios, tiempo extra, comisiones, aguinaldo, incentivos etc.).
- b) El cálculo sobre las percepciones periódicas que recibe una persona jubilada.
- c) El cálculo sobre el pago único que recibe una persona jubilada.
- d) El cálculo sobre el pago de prima de antigüedad, retiro e indemnización que recibe una persona al término de la relación laboral.

A fin de año, estos cuatro casos se tienen que distinguir para efectos de la constancia de percepciones e impuesto retenido, por lo que resulta conveniente distinguirlos desde la creación de las bases.

2.4.5 CÁLCULO DEL IMPUESTO.

El impuesto.

El Art. 113 LISR establece: " Quienes hagan pagos a los 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. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente la retención se calculará aplicando la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario. la siguiente tarifa."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe destacar que el impuesto es anual y los pagos mensuales son a cuenta de este impuesto. En cuanto al salario mínimo al cual se hace mención sale sobrando por que al nivel de un salario mínimo general el impuesto a descontar sería cero.

Acreditamiento contra el impuesto.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este Art. por los ingresos señalados en las fracciones II a V del Art. 110 de esta ley, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa de este Art., acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio, que en su caso resulte aplicable en los términos del Art. 114 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.

Mencionaremos que el subsidio es parcial para las personas que reciben ingresos por la prestación de servicios personales subordinados.

Al impuesto calculado después de aplicarle el subsidio correspondiente al Art. 114 de la Ley, se disminuye o se elimina con el llamado crédito al salario contenido en el Art. 115 de esta Ley.

2.4.6 SUBSIDIO ACREDITABLE.

EL ART. 114 LISR establece un subsidio sobre este impuesto:

Los contribuyentes a que se refiere este capítulo 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 Art. 113 de esta ley a los que se les aplicará la tabla contenida en este artículo, la cual es modificada cada seis meses y publicada en el Diario Oficial de la Federación.

CONCEPTO DE IMPUESTO MARGINAL.

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 de esta ley al ingreso excedente del límite inferior.

SUBSIDIO ACREDITABLE.

"Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que existe 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, a 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 está 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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Trabajo, las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, y las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el Retiro. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho a subsidio" (Art. 114 LISR).

"Tratándose de inversiones a que se refiere el párrafo anterior, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio, el monto de la deducción de dichas inversiones que en ese mismo ejercicio se realice en los términos de la sección II del Capítulo II del Título II y en el caso de inversiones que no sean deducibles en los términos de este ordenamiento, las que registren para efectos contables. No se consideran ingresos para los efectos del párrafo anterior, los viáticos por los cuales no se esté obligado al pago de impuesto sobre la renta de acuerdo con el Art. 109 de esta ley."

Por otra parte, la RMF nos plantea una alternativa que puede ser de utilidad si los cambios en la revisión contractual fueran muchos o muy significativos:

"REGLA 3.17.3 Para los efectos del Art. 114 de la LISR, los empleadores que deban calcular el subsidio contra el impuesto a cargo de trabajadores, podrán obtener la proporción prevista en dicha disposición, con el monto total de los pagos efectuados en el periodo comprendido entre el primero del año de que se trate y la fecha en que se determine el impuesto, así con el total de erogaciones efectuadas en el mismo periodo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados a que se refiere dicho Art., siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un 10% en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

También podrán optar por lo previsto en esta regla los empleadores que inician actividades en el ejercicio "

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Con respecto a los trabajadores que perciben salario mínimo:

"REGLA 3.17.6 Para efectos del Art. 114 LISR y para determinar el subsidio a que se refiere el citado precepto los empleadores considerarán dentro del monto total de los pagos efectuados en el periodo que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de la citada Ley, a las erogaciones que se hayan efectuado a sus trabajadores por concepto de salario mínimo general del área geográfica del contribuyente de que se trate, aun cuando dichos trabajadores no se hubieran encontrado afectos al pago de dicho impuesto por las cantidades percibidas por concepto de salario mínimo general."

2.4.7 CRÉDITO AL SALARIO E IMPUESTO SUSTITUTIVO DE CRÉDITO AL SALARIO (ISCAS).

Crédito al Salario.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes por salarios, acreditarán, contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 de esta Ley, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del artículo 115 LISR.

Crédito al salario pagado.

La aplicación de la tabla del artículo 115 constituye automáticamente un pago a los trabajadores a cargo del Gobierno Federal hasta 2001 y a cargo de los patrones a partir del 2002, y en salarios hasta de tres o cuatro salarios mínimos, es mayor este acreditamiento que el impuesto a cargo de los trabajadores por lo que el mismo artículo 115 dispone:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



"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 de artículo 113 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".

Para el trabajador éste es un ingreso, un ingreso en efectivo, pero el mismo artículo dispone:

"Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados de crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción de subsidio acreditable a que se refiere el artículo 114 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".

Claramente dispone que no serán acumulables para ISR y al precisar que ni para otras contribuciones, se está señalando que no lo será ni para el SS, INFONAVIT, 2% y tampoco debe ser considerado para el salario integrado para efectos de la LFT

Impuesto Sustitutivo de crédito al Salario (ISCAS).

El ISCAS nace con la reforma del 2002 y tiene por objeto el que los patrones absorban el crédito al salario pagado a los trabajadores hasta por un importe máximo del 4% sobre el total de las erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado.

Se establece en el artículo único publicado en el DOF del 1 de enero del 2002, el cual se reforma con el decreto publicado en el DOF del 30 de diciembre del 2002.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



En 2002, era por el 3% y se consideraba el crédito al salario efectivamente pagado a los trabajadores que tenían derecho a ello. Para 2003, es el 4% y se considera el crédito al salario calculado con la tabla del Art. 115 LISR para todos los trabajadores.

El primer párrafo del artículo único, establece que están obligadas al pago del impuesto las personas físicas y morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en el territorio nacional.

En el último párrafo hace la aclaración de las personas morales que son empresas-grupo y define a cuales se les considerará en esa forma y por lo tanto éstas deberán pagar el impuesto sobre el monto total las erogaciones por la prestación de servicios personales subordinados o como tales podrán ejercer la opción que establece el séptimo párrafo del artículo.

La base se establece en el segundo párrafo del artículo único que dice:

"Se consideran erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones en efectivo o en especie que sean pagadas por la persona física o moral a quienes les presten un servicio personal subordinado. Para estos efectos, también se considerarán erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado aquellas erogaciones que para los efectos de Ley del Impuesto Sobre la Renta se consideran ingresos asimilados a salarios".

Y la regla 13.1 de la RMF del 2002 publicada el 30 de mayo del 2002, aclara que la base del impuesto, será la base sobre la que se calcula el ISR, es decir, las erogaciones netas gravadas.

Respecto a los asimilables a salarios, aclara la misma regla que estarán a efectos de este nuevo impuesto, cuando la LISR así lo prevea.



Sin embargo los asimilables a salarios, no deben formar parte de la base del impuesto sustitutivo ya que este impuesto sólo aplica para los casos en que es aplicable el crédito al salario. El Art. 113 LISR señala con precisión quiénes tiene derecho al crédito al salario: los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del Art. 110 LISR, es decir los asimilables no tiene derecho al crédito al salario.

El importe del impuesto será del 4% sobre la base que comentamos, tanto en el cálculo anual como en el pago provisional (tercer párrafo del artículo único).

El pago de este impuesto es obligatorio desde el 1 de enero del 2002, será por ejercicios fiscales completos con anticipos mensuales y se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado.

Los anticipos se pagarán mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas a más tardar el 17 de cada mes inmediato siguiente a aquél en que se realizaron las erogaciones. El impuesto anual, deducidos los pagos provisionales, se pagará mediante declaración en la misma fecha que el ISR (quinto párrafo artículo único).

En la reforma del 2003 se establece, en el séptimo párrafo del artículo único, la opción de:

"Los contribuyentes a que hace referencia este artículo podrán optar por no pagar el impuesto sustitutivo del crédito al salario a que se refiere el mismo, siempre que cumplan con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, durante todos los meses del ejercicio en el que se ejerza la citada opción".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Y en el último párrafo del artículo 115 nos dice:

“Las personas que ejerzan la opción de no pagar el impuesto sustitutivo del crédito al salario, deberán enterar conjuntamente con las retenciones que efectúen a los contribuyentes a que se refiere el primer párrafo de este artículo, un monto equivalente al crédito al salario mensual que hubiesen calculado conforme a la tabla contenida en este artículo para todos sus trabajadores, sin que dicho monto exceda del impuesto sustitutivo del crédito al salario causado en el mes de que se trate”.

2.4.8 CÁLCULO ANUAL DEL ISR

Aún cuando los cálculos mensuales se hayan hecho correctamente es indispensable efectuar el cálculo anual y consecuentemente un ajuste de las diferencias que resulten.

Antes de realizar el cálculo anual debemos tener en cuenta lo siguiente:

Constancia de percepciones e impuestos retenidos recibidas de otras empresas.

Para el cálculo anual es indispensable considerar esas constancias, cuando el empleado ingresó en el transcurso del año y prestó sus servicios para otro patrón anteriormente pero en el mismo año, deberá proporcionar a la empresa la constancia que a su vez le debió entregar su patrón anterior. La empresa conservará copia de dicha constancia devolviendo el original al trabajador (Art. 95 RISR).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Casos en los que no se hace el Cálculo del Impuesto Anual.

El Art. 116 en su último párrafo nos señala en qué casos no se hará el cálculo del impuesto anual.

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

- a) Hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1° de diciembre del año de que se trate.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de 300,000.00
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.”

Cálculo del impuesto.

La Ley del ISR nos señala en su artículo 116 cómo hacer el cálculo anual a asalariados y asimilables:

“Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos durante un año de calendario por los conceptos a que se refiere este capítulo, la tarifa del artículo 177 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se



disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de la misma y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.”

Resultado del Cálculo.

Después de la aplicación de estas tarifas y tablas, tendremos varias situaciones, respecto al resultado del cálculo:

- Primera situación: que el crédito al salario sea superior al impuesto. El artículo 116 señala:

“II. En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al Art. 177 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- c) términos del primer párrafo de esta fracción, cuando este excedente sea menor.

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que, en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquel por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir del impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a los requisitos que fije el reglamento de esta Ley. Los ingresos que perciban los contribuyentes del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 178 de esta Ley y no serán acumulables no formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración a trabajo personal subordinado."

Es decir si el saldo es a favor, descontaremos el monto de las entregas efectuadas al trabajador, si aun queda saldo a favor, se lo devolveremos; si los pagos fueron mayores al saldo a favor, tendrá saldo a cargo.

- Segunda situación: que el impuesto sea superior al crédito al salario. En este caso la fracción III del artículo 116 nos señala:

"III. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que



resulte, incrementado con las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.”

Es decir, si el saldo es a cargo, a éste se le sumarán las cantidades que se le hayan entregado por concepto de crédito al salario mensual.

- Tercera situación: Cuando el impuesto es igual al crédito al salario. El artículo 116 en su fracción IV señala:

“En el caso de que el impuesto determinado conforme al art. 177 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 de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.”

Es decir, si el saldo es cero, las cantidades que se le hayan entregado por concepto del crédito al salario mensual serán el saldo a cargo.

En el caso de que el resultado de estos cálculos sea saldo a cargo, todavía tenemos los pagos provisionales acreditables para disminuirlo, de acuerdo a la fracción V del artículo 116 LISR:

“V. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en 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.”

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Trabajadores que hayan laborados menos de un año. Según la fracción VI:

"Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el años de 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 de crédito mensual correspondiente a dicho periodo se considerarán como definitivas."

Ajuste anual al cálculo del impuesto.

Finalmente habremos de determinar una diferencia a cargo o a favor. El primer párrafo después de la fracción VI del artículo 116 LISR nos da la siguiente instrucción:

"La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará 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."

Si el saldo a favor no se pudiera compensar dentro del año, la empresa ya no seguirá compensando al año siguiente, ya que continúa diciendo el artículo 116:

"El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el SAT mediante reglas de carácter general"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Enterero del saldo a cargo.

Por otra parte, el enterero a la SHCP al que nos referimos anteriormente, será por el importe neto de los saldos a cargo, descontando los saldos a favor de los trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto por el siguiente párrafo del artículo 116 LISR:

"El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que 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 hayan entregado al trabajador con saldo a favor."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**C
A
P
Í
T
U
L
O
3**

**I
M
M
S
A
R
E**

**I
N
F
O
N
A
I
T**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



CAPÍTULO 3 IMSS, SAR E INFONAVIT.

3.1 IMSS

Como se ha mencionado anteriormente, la obligación de pagar impuestos nace del Art. 31 de la CPEUM que establece las obligaciones de los mexicanos.

Después el CFF nos señala en su Art. 2 cuáles son las clasificaciones de las contribuciones, y nos da la definición de aportaciones de seguridad social:

" ARTÍCULO 2º.....

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

Es decir, dentro de las principales contribuciones que tendrá la Federación están las aportaciones de seguridad social y dentro de ellas, las cuotas para el seguro social a cargo de patrones y trabajadores (Art. 1-B F-VIII-2 LIF).

3.1.1 SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

El seguro social comprende dos regímenes que son:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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

El Art. 12 menciona cuáles son los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio para el seguro social:

- I. Trabajadores en general
- II. Los socios de sociedades cooperativas
- III. Las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley y sus reglamentos correspondientes.

El Art. 13 dice que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Trabajadores en industrias familiares y las dependientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- II. 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 excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de aseguramiento.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



3.1.2 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Para efectos del seguro social se busca obtener un salario diario integrado y aplicar éste a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que se calcularán las cuotas de los diferentes riesgos.

El Art. 27 LSS menciona cuáles son los conceptos que se excluyen como integrantes del salario base de cotización y que a continuación enlistamos:

1. Instrumentos de trabajo, ropa y otros similares
2. El ahorro cuando se integre por un depósito, igual del trabajador y de la empresa, siempre y cuando no se retire más de dos veces al año.
3. Cantidades otorgadas para fines de carácter sindical.
4. Las aportaciones adicionales a favor de los trabajadores por concepto de cuotas por seguro del retiro, cesantía en edad avanzando y vejez.
5. Cuotas IMSS que corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT y la PTU.
6. La alimentación y habitación cuando se entreguen de forma onerosa
7. Las despensas en especie o dinero siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMGDF.
8. Premios por asistencia y puntualidad, cuando no rebasen el 10% del SBC
9. Cantidades aportadas para fines sociales.
10. El tiempo extraordinario señalado dentro los márgenes señalados en la LFT.

El salario diario integrado está compuesto por una parte fija y una variable (Art. 30 LSS).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Cálculo de la parte fija del salario.

La parte fija se compone de las percepciones fijas como son: salario, prima vacacional, gratificación anual, con estos elementos se calcula un factor de salario diario convirtiendo todos los conceptos a días, sumando estos y dividiendo el resultado entre los días de salario.

Calculamos un factor, para facilitar la determinación de la parte fija del salario integrado de todo el personal, multiplicando el salario diario de cada uno por dicho factor.

A continuación se presenta un ejemplo del cálculo de los factores en donde se consideran las prestaciones mínimas que marca la LFT, 15 días de gratificación anual y 25% de prima vacacional para una nómina.

Antigüedad de años	Días de Salario A	Días de Gratificación B	Días de Vacaciones C	Días de Prima V. D (Cx25%)	Total de días en el año F (A+B+D)	Factor G (F/A)
0 a 1	365	15	6	1.50	381.50	1.0452
1.01 a 2	365	15	8	2.00	382.00	1.0465
2.01 a 3	365	15	10	2.50	382.50	1.0479
3.01 a 8	365	15	12	3.00	383.00	1.0493
8.01 a 13	365	15	14	3.50	383.50	1.0506
13.01 a 18	365	15	16	4.00	384.00	1.0520
18.01 a 23	365	15	18	4.50	384.50	1.0534
23.01 en adelante	365	15	20	5.00	385.00	1.0547

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Cálculo de la parte variable.

La parte variable se compone de dividir la suma del importe de todas las percepciones variables afectas al seguro social pagadas en el bimestre anterior,

entre el número de días efectivamente trabajados en el mismo bimestre (Art. 30-II LSS).

Cada empresa deberá decidir cuáles serán los conceptos que considerará afectos a esta parte variable, ya que siempre será su responsabilidad ante el IMSS el defender y argumentar lo que haya o no incluido.

Se considera que la base de percepciones variables del SS se forma con los importes de los conceptos siguientes:

- Comisiones
- Tiempo extra doble y triple
- Suplencias
- Derramas
- Día festivo trabajado
- Día de descanso trabajado
- Prima dominical
- Compensación eventual
- Cualquier incentivo que se otorgue
- Aportaciones de fondo de ahorro por parte de la empresa
- Despensa en efectivo
- Vales de despensa
- Ayuda para comida

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Vales de restaurante
Ayuda para transporte
Vales de gasolina y uniforme
Ayuda para lentes
Ayuda por fallecimiento
Reembolso de gastos médicos
Becas para trabajadores
Cuotas sindicales pagadas por la empresa
Bono anual
Premio por antigüedad
Vacaciones pagadas

La suma neta de estos conceptos, en importe será el valor de la base de percepciones variables del seguro social.

El salario diario integrado se deberá calcular:

- a) Al ingresar el trabajador para dar el aviso de alta
- b) Al modificarse el salario del empleado por aumento
- c) Al inicio de cada bimestre para la correcta consideración de las percepciones variables del bimestre anterior, para dar el aviso de modificación de salario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El salario diario integrado se usa para:

1. Los avisos al SS de alta baja y modificación.
2. Determinar y enterar las cuotas obrero patronales a cargo de la empresa.
3. Para la elaboración de la nómina.

3.1.3 LÍMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Los asegurados se inscribirán con un salario base de cotización al momento de su afiliación, estableciéndose como limite superior 25 veces SMGDF de acuerdo con el Art. 28 LSS, sin embargo en lo relativo a las ramas de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez e INFONAVIT entrará en vigor el 1° de julio del 2007 de conformidad con el Art. vigésimo quinto transitorio de 1997, teniendo por lo tanto a partir de la entrada en vigor de la nueva ley el tope de 15 veces el SMGDF, el que se aumentará como un salario mínimo cada año hasta llegar a 25 en el año 2007.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Año	Tope máximo aplicable a las ramas de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez e INFONAVIT (veces el SMGDF)
1997	15
1998	16
1999	17
2000	18
2001	19
2002	20
2003	21
2004	22
2005	23
2006	24
2007	25

3.1.4 RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

Para la LSS se tienen diversos montos para calcular la cotización; los diferentes montos sirven como base para calcular las cuotas obrero patronales y tiene que ver con las distintas ramas que conforman los seguros de la ley del seguro social y para su cálculo considera tres bases:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



3. Salario mínimo general para el D.F.
4. La diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo general para el D.F.
5. El salario base de cotización.

Sumando estas diferencias, encontramos otras variantes como:

2. Las ausencias que no se consideran para el seguro de enfermedades y maternidad.
3. Las incapacidades que no se consideran para el seguro de retiro

Las ramas de aseguramiento que cubre el seguro social a favor de los asegurados son:

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

Riesgo de trabajo.

Se considera riesgo de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo (Art. 41 LSS), así como el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo o viceversa (Art. 42 LSS)

Al inscribirse por primera vez ante IMSS o al cambiar de actividad o giro, las empresas cubrirán la prima media de la clase que les corresponda conforme al

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Artículo 26 del Reglamento de Afiliación, clasificación y recaudación (Art. 73 LSS), de acuerdo a la siguiente tabla:

Prima media	En porcientos
Clase I	.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

"La determinación de las clases comprenderá un lista de los diversos tipos o actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto soló se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el instituto o cambien de actividad" (Art. 75 LSS).

Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán cada año de acuerdo con la fórmula establecida el Art. 72 LSS.

$$\text{Prima} = ((S/365 + V \cdot (1 + D)) \cdot (F/N) + M$$

Donde

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.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

TELECOMUNICACIONES
FALLA DE ORIGEN



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

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

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima

La prima que se obtenga como resultado de la aplicación de esta fórmula, estará vigente del 1° de marzo al 28 de febrero del año siguiente.

Dicha prima se presentará mediante el siguiente formato:

TELES CON
FALLA DE ORIGEN



Ningún patrón podrá cotizar con una prima inferior al 0.31% ni superior al 15% (Art. 74 LSS)

La prima se multiplica por los salarios de tal manera que:

$$\text{SBC mensual} \times \% \text{ de prima de riesgo} = \text{Cuota a retener por seguro de riesgo de Trabajo.}$$

Enfermedades y maternidad.

Este seguro se refiere a enfermedades no profesionales(las no causadas por el desempeño laboral) y a la maternidad.

Estas prestaciones se financiarán de la forma siguiente de acuerdo con el Art. 106 LSS:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9 % de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;
- II. Para los asegurados cuyo SBC sea mayor a tres veces el SMGDF, se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera al 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el SMGDF.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ejemplo:

Fracción I

$SMGDF \times 13.9\% \times \text{No. de días del mes que se pagan} = \text{Cuota fija para todos los trabajadores .}$

Fracción II.

$SBC \text{ mensual} - 3 \text{ SMGDF} = \text{a diferencia} \times 6\% \text{ patrón}$
 $2\% \text{ trabajador}$

Invalidez y vida.

Los riesgos protegidos por este seguro son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

Al patrón le corresponde cubrir para este seguro el 1.75% y al trabajador el 0.0625% sobre el SBC respectivamente.

$SBC \text{ mensual} \times 1.75\% = \text{Cuota patronal}$

$SBC \text{ mensual} \times 0.625\% = \text{Cuota del trabajador}$

Seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Los riesgos protegidos por este seguro son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Los patrones y el gobierno federal en la parte que les corresponde están obligados a entrar al IMSS, el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la ley para la coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro (Art. 167 LSS).

Dichas cuotas serán (Art. 168 LSS):

- I. En el ramo de retiro a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones les corresponde 3.150% del SBC y a los trabajadores les corresponde 1.125% SBC.
- III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del estado será del 7.143% del total de las cuotas patronales de estos ramos.
- IV. Además el gobierno federal aportará mensualmente por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al 5.5% del SMGDF por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social se actualizará trimestralmente de conformidad con INPC en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada mes.

Estas cuotas y aportaciones al destinarse, en su caso al otorgamiento de pensiones, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Guarderías y prestaciones sociales.

El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este seguro (Art. 201 LSS).

Las prestaciones sociales comprenden:

- I. **Prestaciones sociales institucionales (Art. 209 LSS):** tiene como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.
- II. **Prestaciones de solidaridad social.**

El monto de la prima para este seguro será del 1% sobre el SBC a cargo del patrón. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20% de dicho monto.

3.1.5 FORMA Y FECHA DE PAGO DE LAS APORTACIONES

Las cuotas obrero patronales se generan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar su importe, presentando ante el IMSS la cédula de determinación del mes de que se trate, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente (Art. 39 LSS), salvo en el caso del SAR e INFONAVIT que se presentan bimestralmente (Art. vigésimo séptimo transitorio de la LSS).

En el caso de los patrones que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarlos para cumplir



con su obligación fiscal para efectos del pago deberán utilizar el programa autorizado por el IMSS (SUA) (Art. 39 LSS).

Cuando los trabajadores sean de uno a cuatro, las cuotas se determinarán utilizando los formularios autorizados por el IMSS. Cuando los trabajadores sean cinco o más se deberá usar el programa del SUA. El patrón que tiene hasta cuatro trabajadores, tiene la opción de utilizar el SUA. No obstante a lo anterior, cuando el instituto lo considere conveniente, emitirá y entregará a los patrones la cédula de determinación correspondiente (Art. 39A LSS).

Si se opta por usar la propuesta en el documento impreso para cumplir con la obligación fiscal a cargo bastará con que se presente y efectue el pago de la misma en la oficina autorizada por el instituto (Art. 39A LSS).

La cédula de determinación se presentará ante el seguro social de acuerdo a lo siguiente (Art. 8 RPPCSS):

- En la entidades receptoras autorizadas cuando:
 - La determinación se haga con el SUA y el pago se realice en el momento. Se deberá entregar el disquete y la impresión del resumen que emite el sistema, recabando copia sellada, como comprobante de pago.
 - Cuando se utilice la cédula de determinación recibida del SS y no se halla ningún ajuste a la misma. También deberá recabar copia sellada como comprobante de pago

- En las subdelegaciones del IMSS:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Cuando se utilice el SUA y el pago no se haga en ese momento, deberá recabarse copia sellada de la impresión del resumen como comprobante de presentación.
- Cuando el patrón elabore la cédula de determinación de acuerdo a los formatos publicados en el seguro social, independientemente de que pague en ese momento o no, deberá recabarse copia sellada de la cédula de determinación, como comprobante de pago y presentación.
- Cuando el patrón utilice la cédula de determinación emitida por el instituto y le haga ajuste a la misma, independientemente de que pague en ese momento o no, deberá recabarse copia sellada de la cédula de determinación, como comprobante de presentación y pago en su caso.

Se deberá presentar una cédula de determinación por cada registro patronal (Art. 8 RPPCSS).

La base de cotización mensual, se calculará multiplicando el SBC por el número de días del mes de que se trate (Art. 11 RPPCSS).

Si el patrón no cubre oportunamente las cuotas obrero patronales o lo hace incorrectamente, el IMSS podrá estimarlas con todos los medios a su alcance y estará obligado a cubrir estas cédulas de liquidación dentro los quince días hábiles siguientes a la fecha en que surte efectos la notificación de acuerdo con el CFF (Art. 39C LSS).

Si el patrón no está de acuerdo con las cédulas emitidas por el instituto, podrá objetarlas dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de que surta efectos la notificación, y las aclaraciones deberán estar debidamente sustentadas y sólo



podrán versar sobre errores aritméticos, mecanográficos, avisos afiliatorios presentados previamente por el patrón al IMSS , certificados de incapacidad expedidos por éste o situaciones de hecho que no impliquen una controversia jurídica (Art. 39D LSS).

La cédula de liquidación será notificada personalmente o a solicitud del patrón, en forma electrónica y en lugar de firma autógrafa se emplearán medios de identificación electrónica; ambos producirán los mismos efectos y tendrán el mismo valor probatorio. Para estos efectos el patrón debe entregar al instituto, por escrito, su dirección de correo electrónico y luego acusar recibo electrónico que acredite día y la hora para efectos de notificación. De no hacerlo, se entenderá que la notificación se realizó el día en que la envió al instituto (Art. 40 LSS).

El IMSS aceptará como forma de pago: dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como las transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito o de débito expedidas por instituciones de crédito, también se podrá efectuar el pago mediante las notas de crédito que expide el instituto para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal, las cuales sólo serán recibidas en las oficinas que el instituto autorice dentro de los cinco años siguientes a su expedición, o saldos a su cargo de proveedores y contratistas que tengan deudas por liquidar a su cargo que sean liquidas y exigibles, para que apliquen los recursos correspondientes contra los adeudos que en su caso tuvieran de las cuotas obrero patronales de acuerdo con las disposiciones que emita el consejo técnico (Art. 40B LSS).

Bajo diferentes condiciones, el instituto podrá conceder prórroga para el pago de cuotas patronales. Para el pago de las cuotas obreras no se concederá ninguna prórroga (Art. 40C LSS).

TIENE CON
FALLA DE ORIGEN



3.2 SAR

3.2.1 Concepto

El 23 de marzo de 1996 el Congreso de la Unión aprobó la nueva ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la cual fue publicada el 25 de abril de 1996 en el DOF, con lo que sufrió una modificación muy importante en cuanto a la administración de los Fondos para el Retiro de los trabajadores.

Por otra parte, el 10 de octubre de 1996, se publicó en el DOF el Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro; la nueva Ley y el Reglamento, vienen a regular la forma de administrar los fondos por medio de las instituciones financieras.

La ley del SAR define en su Art. 3ro fracción X lo que son los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR):

"Son aquellos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o complemento de éstas".

3.2.2 Cuenta individual para el retiro

Para cada trabajador el patrón tiene la obligación de aportar el 2% sobre su SBC de manera bimestral y esta aportación se registrará en la cuenta individual de cada trabajador los cuales tienen los siguientes derechos de acuerdo al ART. 74 LSAR:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- Los trabajadores tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con las leyes de seguridad social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará un Número de Seguridad Social al ser afiliados a los institutos de seguridad social.
- Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores.
- El traspaso de la cuenta individual de un trabajador a una administradora diferente a la que opera dicha cuenta, sólo podrá solicitarlo una vez en un año calendario contado a partir de la última ocasión en que haya ejercitado este derecho, salvo cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución.
- Asimismo, el derecho de los trabajadores para invertir los recursos de su cuenta individual en otra sociedad de inversión, que sea operada por la misma administradora que se encuentre operando dicha cuenta, podrá ser ejercitado una vez al año en los términos de lo dispuesto en el párrafo anterior.
- Los trabajadores podrán solicitar en cualquier tiempo a las administradoras, en las oficinas de éstas, estados de cuenta adicionales a los que conforme a esta Ley y a las disposiciones de carácter general aquéllas deban enviarlas periódicamente.
- Las administradoras elegidas por los trabajadores, que quieran traspasar sus cuentas individuales en los términos del artículo 178 de LSS serán responsables de efectuar los trámites para el traspaso



La cuenta Individual se integra con las siguientes subcuentas (Art. 23 RSAR):

- I. La del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, relativa al seguro, en la cual deberán identificarse por separado los recursos correspondientes a las cuotas por el ramo de retiro de retiro de los recursos correspondientes a las cuotas y aportaciones por los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, así como los de la cuota social.
- II. La de vivienda. En esta se deposita el 5% de las aportaciones patronales de INFONAVIT.
- III. La de aportaciones voluntarias. Éstas se componen de las aportaciones adicionales hechas por el trabajador o las que en su caso, realiza el patrón.

3.2.3 Usos de la cuenta individual

Anteriormente mencionamos las partes integrantes de la cuenta individual. Ahora mencionaremos los diferentes tipos de usos a que se destina dicha cuenta:

- Cuando se otorga pensión por cesantía en edad avanzada.

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el IMSS un mínimo de dos mil ciento cincuenta cotizaciones semanales. En el caso de que no se reúna con este requisito, el asegurado podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para obtener su pensión (Art. 154 LSS).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El derecho al goce de la pensión comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con lo establecido en el artículo 154 LSS, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber sido privado de trabajo, si no fue recibido en el instituto el aviso de baja (Art. 156 LSS).

- Cuando se otorga pensión por vejez.

Para tener derecho al goce de las prestaciones de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de mil doscientos cincuenta cotizaciones semanales. Cuando no se cumpla con el requisito de las semanas de cotización, el asegurado podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientos cincuenta semanas tendrá derecho prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (Art. 162 LSS).

El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 (Art. 163 LSS).

Cabe aclarar que si el asegurado se encuentra disfrutando de la pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez (Art. 160).

- Ayuda para gastos de matrimonio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el D.F., conforme a los siguientes requisitos:

- I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio.
- II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio; y
- III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el instituto como esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

- Cuando se otorga un crédito de infonavit.
- Por el retiro de las aportaciones voluntarias.

3.2.4 CONSAR

La Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro, como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tendrá las facultades que le confieren las leyes del SAR, SS, INFONAVIT y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



El artículo 5to de la LSAR menciona cuáles son las facultades de la CONSAR:

- I. Regular lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dicho sistema, así como la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la administración pública federal, los institutos de seguridad social y los participantes en los referidos sistemas determinando los procedimientos para su buen funcionamiento.
- II. Expedir las disposiciones de carácter general a las que habrán de sujetarse los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento y participación en los sistemas de ahorro para el retiro.
- III. Emitir en el ámbito de su competencia la regulación prudencial a que se sujetarán los participantes en el SAR.
- IV. Emitir reglas de carácter general para la operación y pago de los retiros programados.
- V. Establecer las bases de colaboración entre las dependencias y entidades públicas participantes en la operación de los sistemas de ahorro para el retiro.
- VI. Otorgar, modificar o revocar las autorizaciones y concesiones a que se refiere esta ley, a las administradoras, a las sociedades de inversión y a las empresas operadoras.
- VII. Realizar la supervisión de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro; tratándose de las instituciones de crédito la supervisión se realizará exclusivamente en relación con su participación en los sistemas de ahorro para el retiro.
- VIII. Administrar y operar en su caso, la base de datos nacional de SAR.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- IX. Imponer multas y sanciones, así como emitir opinión a la autoridad competente en materia de los delitos previstos en esta ley.
- X. Actuar como órgano de consulta de las dependencias y entidades públicas, en todo lo relativo a los sistemas de ahorro para el retiro, con excepción de la materia fiscal.
- XI. Celebrar convenios de asistencia técnica
- XII. Derogada.
- XIII. Rendir un informe semestral al Congreso de la Unión sobre la situación que guardan los sistemas de ahorro para el retiro.
- XIV. Dar a conocer a la opinión pública, reportes sobre comisiones, número de afiliados, estado de situación financiera, estado de resultados, composición de cartera y rentabilidad de las sociedades de inversión, cuando menos en forma trimestral. Así como, previa opinión del comité consultivo y de vigilancia, publicar información relacionada con las reclamaciones presentadas en contra de las instituciones de crédito o administradoras.
- XV. Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.
- XVI. Las demás que le otorguen ésta u otras leyes.

O dicho de otra manera es la vigilante que se encarga de coordinar, regular, supervisar que los recursos que reciban las AFORES se concentren en las cuentas establecidas para el manejo de las aportaciones y las SIEFORES inviertan en los medios financieros más adecuados.



3.2.5 Afores y Siefores

Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran, así como administrar las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES). Deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de un a adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones. Atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo (Art. 18 LSAR).

Las administradoras tendrán como objetivo:

- I. **Abrir administrar y operar las cuentas individuales.**
- II. **Recibir las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales.**
- III. **Individualizar las cuotas y aportaciones.**
- IV. **Proporcionar estados de cuenta, en el domicilio del trabajador.**
- V. **Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión**
- VI. **Manejo de acciones.**
- VII. **Programación de retiros.**
- VIII. **Pago de retiros parciales de cuentas individuales.**
- IX. **Contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia al asegurado y a sus beneficiarios.**
- X. **Los análogos o conexos a los anteriores**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Las AFORES tienen personalidad jurídica y patrimonio propio y para su constitución requieren de autorización de la CONSAR. Además deben sujetarse en cuanto a su contabilidad, información, sistema de comercialización y publicidad a lo que la CONSAR establezca.

Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES).

Tienen por objeto exclusivo invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social (Art. 39 LSAR).

El régimen de inversión deberá otorgar la mayor seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores. Asimismo el régimen de inversión tenderá a incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo, acorde con el sistema de pensiones. A tal efecto, proveerá que las inversiones se canalicen preponderantemente, a través de su colocación en valores, a fomentar:

- a) La actividad productiva nacional.
- b) La mayor generación de empleo.
- c) La construcción de vivienda.
- d) El desarrollo de infraestructura.
- e) El desarrollo regional.

La SIEFORES son entidades financieras a través de las cuales las AFORES invierten el ahorro de los trabajadores, quienes son socios de dichas sociedades, a través de las acciones que adquieren con sus aportaciones. Las SIEFORES tienen personalidad jurídica y patrimonio propios diferentes a los de las AFORES, además deben contar para su constitución con la autorización de la CONSAR, sujetándose en



cuanto a la inversión de los recursos de las cuentas individuales, información, publicidad, a lo establecido en la LSAR.

En este rubro el trabajador ya no tiene injerencia; la AFORE que haya elegido el trabajador; será la única responsable del manejo o inversión que se haga de estos fondos.

3.3 INFONAVIT

Nuestra constitución política establece el derecho de todos los trabajadores a disfrutar de una forma digna de vivienda, desde 1917 en el Art. 123 apartado A fracción XII, pero no fue hasta 1972 que se materializó tal derecho con la creación de un organismo de servicio social, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se denominó **INFONAVIT**, cuyos recursos provienen de: aportaciones y subsidios que proporciona el gobierno federal, con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste el instituto, con los montos de multas recargos, actualizaciones y sanciones, con las aportaciones empresariales a favor de sus trabajadores, a estas aportaciones se les dio el carácter de depósitos a favor de los trabajadores.

Los objetivos del mencionado instituto son según el Art 3° LINFONAVIT los siguientes:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para. a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, b) La construcción,

- III. reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- IV. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

3.3.1 Aportaciones al INFONAVIT

Obligaciones a cargo de los patrones.
(Art. 29 LINFONAVIT)

- I. Inscribirse e inscribir a los trabajadores
- II. Efectuar aportaciones al INFONAVIT del 5%
- III. Hacer descuentos a los trabajadores de los prestamos otorgados por el INFONAVIT y entregarlos.
- IV. Proporcionar al instituto elementos para determinar la cuantía y obligaciones a su cargo.
- V. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias.
- VI. Atender requerimientos de pagos e información.
- VIII. Otras obligaciones previstas en la ley y sus reglamentos

Integración del salario para INFONAVIT

Por lo que respecta a la base de cotización, esta ase encuentra precisada en el Art. 136 de LFT, que dice:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



"...las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio"

La ley del INFONAVIT señala como se debe de integrar el salario para efectos de calcular las cuotas en su Art. 29 fracción II "... en lo que corresponde a la integración y calculo de la base y limite superior salarial par el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores " y en su Art. 5° transitorio: " El limite superior salarial a que se refiere el Art. 29 fracciones II y III, será de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social que entrará en vigor el 1° de julio de 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez".

Esto significa que por disposición de la LINFONAVIT se homologan las bases salariales para pago de cuotas al SS y entero de aportaciones al INFONAVIT, lo que significa para casos prácticos, que los salarios que se determinen para el SS, serán los que se usen para las aportaciones del 5 % al INFONAVIT.

Naturaleza y aplicación de las aportaciones para el Fondo Nacional de La Vivienda.

Las aportaciones tienen naturaleza de gastos de previsión social de las empresas y se aplican para constituir depósitos de dinero sin causa de intereses a favor de los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Bases a que se sujetan las aportaciones. (Art. 141 LFT)

- I. En los casos de :
 - Incapacidad total permanente
 - Incapacidad parcial permanente (50%)
 - Invalidez definitiva, jubilación o muerte.

- II. Cuando el trabajador:
 - Deje de estar sujeto a una relación Laboral.
 - Contar con 50 o más años de edad

- III. En caso de que el trabajador:
 - Hubiere recibido crédito del INFONAVIT.

En las fracciones I y II tiene derecho a recibir la totalidad de sus depósitos, en la fracción III, serán para amortizar el crédito recibido y si queda saldo a favor del trabajador podrá solicitar devolución.

3.3.2 Fechas y lugar de pago

Fechas de pago de las aportaciones.

De acuerdo con el Art. 35 LINFONAVIT el pago de las aportaciones y descuentos señalados en el Art 29 será por mensualidades vencidas, a más tardar los días

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



diecisiete del mes inmediato siguiente. Sin embargo en la LSS de conformidad con su Art. vigésimo séptimo transitorio menciona que el pago de las cuotas obrero patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los periodos de pago de las leyes del ISSSTE e INFONAVIT.

Lugar de pago de las aportaciones.

Lugar de pago de las aportaciones (Art. 30 F-II)



- I. Las oficinas del INFONAVIT
- II. Las instituciones de crédito.

3.3.3 Otorgamientos de créditos INFONAVIT

Reglas para el otorgamiento de créditos a los trabajadores derechohabientes del INFONAVIT

A continuación mencionaremos las reglas que conciernen únicamente a nuestro tema

Sujetos de los créditos. Primera. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores sólo otorgará créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el propio Instituto y que no hayan recibido

apoyos financieros del INFONAVIT en términos de los artículos 42 y 43 BIS de la Ley del Instituto.

Los trabajadores podrán recibir créditos del Instituto por una sola vez.

Objeto de los créditos. Segunda. Los créditos que otorgue el Instituto a los trabajadores se aplicarán a:

- a. En línea II, a la adquisición en propiedad de habitaciones, financiadas o no por el INFONAVIT;
- b. En línea III, a la construcción de vivienda;
- c. En línea IV, a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y
- d. En línea V, al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

El otorgamiento de los créditos estará sujeto a la disponibilidad de recursos aprobados por el Instituto, conforme a su programa financiero.

Ahorro mínimo. Séptima. Con el propósito de fomentar el ahorro y disponer de mayores recursos para el otorgamiento de créditos, se establece el concepto de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



"ahorro mínimo", el cual será de cinco por ciento del valor total de la vivienda de tipo económico(*) y del diez por ciento para la de valor superior.

(*) Vivienda Económica será la que tenga un valor hasta de 117.06 veces el salario mínimo mensual del Distrito Federal o lo que autorice el H. Consejo de Administración.

Sistema de asignación de crédito. Octava. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores asignará los créditos conforme al sistema de puntuación que tiene por objeto seleccionar a los trabajadores que serán susceptibles de ser acreditados.

Determinación de la puntuación. Novena. El período para la inscripción de solicitudes de crédito será permanente y el sistema de puntuación se aplicará independientemente de que el crédito se destine para los conceptos señalados en la Regla Segunda.

Una vez que la Asamblea General haya aprobado los programas de Labores y Financiamiento, el Consejo de Administración del Instituto determinará la puntuación mínima exigible por localidad y tipo de vivienda y, por excepción, podrá determinar los períodos de inscripción de solicitudes que aplicarán específicamente para la entidad federativa, municipio, localidad o región de que se trate.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Décima. La puntuación se determinará sumando los puntos correspondientes a cada uno de los factores siguientes:

- a. El salario diario integrado, determinado en los términos de la fracción II del artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus disposiciones Reglamentarias y la edad del trabajador.
- b. Dos puntos por cada uno de los últimos bimestres de cotización continua, cuando el número de estos bimestres sea menor a doce. En los casos mayores o iguales a doce cotizaciones continuas se asignarán cuatro puntos por cada bimestre de cotización, con un máximo de cuarenta y ocho puntos;
- c. Cuando la antigüedad en el empleo actual sea menor a seis bimestres se asignarán dos puntos por cada bimestre, y ocho puntos por bimestre cuando la antigüedad sea mayor o igual a seis bimestres; con un máximo de cuarenta y ocho puntos;
- d. Cinco puntos por cada salario mensual integrado del propio trabajador dentro del saldo de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, hasta un máximo de veinticinco puntos;
- e. Cuando el trabajador decida aplicar, total o parcialmente, su saldo de la subcuenta de vivienda para disminuir el monto máximo de crédito a que tiene derecho, adicionalmente se asignarán siete puntos por cada salario mensual del propio trabajador, hasta un máximo de cuarenta y dos puntos, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- f. Se otorgarán catorce puntos por cada salario mensual del trabajador que éste aporte como ahorro voluntario para reducir su monto de crédito o incrementar su capacidad de compra, adicionales al ahorro mínimo señalado en la Regla Séptima, hasta un máximo de noventa y ocho puntos.

El ahorro voluntario que decida aplicar el trabajador para reducir el monto máximo de crédito a que tiene derecho o incrementar la capacidad de compra, lo podrá integrar mediante depósitos en una Institución Financiera y acreditarlo en una sola exhibición.

Para los efectos de la presente Regla deberá tomarse en cuenta lo dispuesto en los artículos 32 y 34 de la Ley del INFONAVIT.

Representación. Décima primera. Los créditos podrán ser solicitados, tramitados y obtenidos en forma personal por los propios trabajadores o a través de representantes debidamente acreditados ante el Instituto.

Asimismo, podrán ser representantes de los trabajadores para el trámite de los créditos:

- a Las organizaciones sindicales, debidamente acreditadas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la autoridad laboral correspondiente. En el caso de organizaciones sindicales cuyo registro ante esa Secretaría se encuentre en trámite, deberán ser avalados por la Central, Confederación, Federación o Sindicato Nacional al que pertenezcan, y
- b Las organizaciones empresariales reconocidas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Los trabajadores que realicen el trámite mediante un representante, deberán entregar a éste, con firma autógrafa, el formato que para el efecto establezca el Instituto, en el cual se otorga la representación, acompañado de copia simple de identificación oficial, en que aparezca la fotografía y firma del trabajador.

En el caso de que el trabajador hubiere firmado dos o más de los formatos a que se refiere el párrafo anterior, sólo se tramitará el último, previa cancelación de los anteriores inscritos en el Instituto.

Precalificación. Décima segunda. El trabajador que pretenda tramitar su crédito con el INFONAVIT podrá precalificarse proporcionando su Número de Seguridad Social y, en su caso, el Registro Federal de Contribuyentes, a través de los medios que facilite el Instituto para tal efecto.

A los derechohabientes se les informará su puntaje obtenido, el puntaje mínimo requerido en la plaza y el monto máximo de crédito a que tendría derecho, y, en su caso, la documentación que deberá presentar para realizar la inscripción.

Inscripción. Décima tercera. Cuando el número de puntos determinados por los propios trabajadores derechohabientes o su representante, de conformidad a los factores señalados en la Regla Décima, sea igual o superior a la puntuación mínima establecida, podrán presentar su solicitud en las oficinas del Instituto para cualquiera de los conceptos a que se refiere la Regla Segunda, para lo cual deberán proporcionar los datos siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- a. Número de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- b. Registro Federal de Contribuyentes;
- c. Clave Única de Registro de Población. (Si el trabajador no cuenta con ella, podrá continuar con su trámite);
- d. Domicilio particular;
- e. Número telefónico, en su caso;
- f. Nombre o razón social, Registro Federal de Contribuyentes y número de registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y domicilio del (de los) patrón (es) o empresa (s) en la (s) que trabaja al momento de presentar la solicitud;
- g. Monto del crédito solicitado, en su caso;
- h. Monto del ahorro voluntario con el que cuenta el trabajador para su vivienda, y
- i. En su caso, el importe de las deducciones por nómina por concepto de pensión alimenticia.

Asimismo, deberán presentar en original y copia los siguientes documentos:

- a. Identificación vigente con fotografía: credencial de elector, pasaporte o cartilla de servicio militar nacional;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- b. Último estado de cuenta de la Afore;
- c. Carta de certificación del patrón, en que se especifique sueldo mensual del trabajador y descuentos por nómina por concepto de pensión alimenticia, en su caso;
- d. Acta de nacimiento;
- e. En su caso, acta de matrimonio, y
- f. En su caso, comprobante del pago de ahorro voluntario.

Crédito en línea II. Décima cuarta. El trabajador que decida adquirir una vivienda, o su representante, deberá presentar, previo a la formalización del crédito, la siguiente documentación:

- a. La que acredite la propiedad del inmueble y, la personalidad y capacidad legal del vendedor;
- b. El compromiso por escrito del vendedor de sostener su oferta de venta durante un plazo determinado;
- c. Avalúo vigente expedido por institución autorizada para constatar las características y el valor de la vivienda, y
- d. La manifestación por escrito que establezca que con plena libertad es su deseo adquirir la vivienda elegida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



La vivienda deberá estar libre de gravámenes, limitaciones o adeudos fiscales, al momento de la formalización del crédito respectivo. En caso de existir requerimientos adicionales por legislaciones locales, se deberá complementar la documentación correspondiente.

Crédito en línea III y IV. Décima quinta. El trabajador que desee ejercer el crédito en la construcción en terreno propio o reparación, ampliación o mejora de vivienda, deberá presentar la siguiente documentación:

- a. Copia certificada del título de propiedad, debidamente inscrito en el Registro Público de la Propiedad, en la que se haga constar que es propietario del inmueble en que se llevará a cabo la construcción o reparación, ampliación o mejora. En caso de construcción, si el trabajador sólo cuenta con los derechos fideicomisarios del terreno, podrá presentar la documentación comprobatoria respectiva;
- b. Se admitirá copia certificada del título de propiedad inscrito en el Registro Público de la Propiedad, correspondiente en ambos tipos de crédito, en que se haga constar que el propietario del inmueble es el cónyuge del trabajador, sólo cuando estén casados bajo el régimen de sociedad conyugal;
- c. La que certifique que el inmueble se encuentra libre de gravámenes y limitaciones de dominio, así como la que acredite que, respecto del mismo, no existe adeudo alguno por falta de pago del impuesto predial y de los derechos por consumo de agua para el caso de vivienda usada. En caso de que al momento de presentación de esa documentación el inmueble se encuentre

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



- d. con algún gravamen o limitación, éste debe quedar liberado totalmente a la formalización del crédito respectivo;
- e. Los formatos establecidos por el Instituto, en los que se señale el proyecto, presupuesto, especificaciones, programa de obra y calendario de pagos de la obra a ejecutar, elaborada de conformidad con la normatividad técnica institucional, y
- f. El contrato de obra a precio alzado, expresado en moneda nacional, que celebren el trabajador y el constructor, en el que queden establecidas las condiciones y términos en que se llevará a cabo la obra. En caso de autoconstrucción o por la naturaleza de los trabajos a efectuar, el Instituto podrá eximir al trabajador de la presentación de dicho contrato.

Crédito en línea V. Décima sexta. En los créditos para el pago de pasivos por concepto de vivienda, el trabajador deberá presentar la siguiente documentación:

- a. La escritura pública, inscrita en el Registro Público de la Propiedad, en la que se haga constar que es propietario de la vivienda;
- b. La que certifique que, respecto de la vivienda, no existe adeudo alguno por falta de pago del impuesto predial y de los derechos por consumo de agua;
- c. La carta de instrucción, en donde autorice el acreedor hipotecario el pago del crédito y la cancelación de la hipoteca o, en su caso, la constitución de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- d. **garantía hipotecaria, en primer lugar, a favor del Instituto, de conformidad con el estado de cuenta que para el efecto presente, y**
- e. **Avalúo Vigente expedido por Institución autorizada para constatar el valor de la vivienda.**

Registro del trabajador. Décima séptima. Revisada la documentación y siempre que corresponda a lo manifestado en la solicitud de crédito, el **INFONAVIT** registrará en sus bases de datos la información correspondiente al trabajador.

El derechohabiente, por cualquiera de los medios que le facilite el Instituto, podrá constatar su inscripción, la cual estará respaldada con los recursos financieros suficientes para la disposición del crédito. El Instituto entregará al trabajador la Constancia de Crédito respectiva.

Monto máximo de crédito. Décima octava. El monto del crédito que otorgue el Instituto, en ningún caso podrá exceder el monto señalado en las Tablas de Montos Máximos expresados en veces el salario mínimo mensual, que se publique en el Diario Oficial de la Federación en términos del artículo 48 de la Ley del Instituto. Se entiende por salario mínimo mensual, el que resulte de multiplicar por 30.4 el salario mínimo diario general que rija en el Distrito Federal.

Para determinar el monto máximo de crédito a que tiene derecho el trabajador, en la tabla señalada en el párrafo anterior, se considerará el salario disponible, mismo que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



se determina al deducirle al salario mensual integrado, la pensión alimenticia que determine la autoridad competente, en caso de existir.

Se entiende por salario mensual integrado, el que resulte menor de:

- a. El promedio del salario integrado de los últimos seis bimestres cotizados, o
- b. El salario integrado del trabajador, correspondiente al mes en que solicita el crédito.

Determinación del monto de crédito a otorgar. Décima novena. El monto de crédito que otorgue el Instituto, más el saldo de la subcuenta de vivienda, más el ahorro mínimo, más, en su caso, el ahorro voluntario que haya declarado el trabajador en su solicitud de crédito, no podrá superar el valor de la vivienda.

Para estos efectos, se entenderá por valor de la vivienda, el menor entre el precio de venta y el valor de avalúo.

Gastos. Vigésima segunda. Del monto del crédito a otorgar al trabajador, se descontará el cinco por ciento por concepto de gastos de titulación, financieros y de operación del propio crédito

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Los gastos por impuestos, derechos de registro y avalúo, que se causen, serán a cargo del trabajador, mismos que serán objeto del crédito, sin que se incremente el monto de crédito a otorgar.

Diferencias entre el precio de la vivienda y el monto del crédito. Vigésima tercera. Si el precio de venta de la vivienda es mayor a la suma del saldo de la subcuenta de vivienda, más el ahorro voluntario, más el ahorro mínimo, más el monto neto del crédito a otorgar, considerando este último como el monto del crédito una vez deducidos, en su caso, los gastos a que se refiere la Regla Vigésima Segunda, las diferencias que resulten deberán ser cubiertas por el trabajador, en los términos en que éste convenga con el vendedor y deberá quedar asentado en la escritura pública.

3.3.4 Descuentos y amortización de créditos.

Aplicación del saldo de la subcuenta de vivienda. Vigésima. Cuando un trabajador reciba un crédito del Instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro se aplicará, junto con el monto de dicho crédito, como pago de alguno de los conceptos a que se refieren los incisos de la Regla Segunda mencionada anteriormente.

La suma total por concepto de crédito, más el saldo de la subcuenta de vivienda, que podrá recibir un trabajador con ingresos hasta de diez veces el salario mínimo mensual, será la cantidad máxima de doscientas diez veces el salario mínimo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mensual. Si el trabajador percibe más de diez veces el salario mínimo mensual, la suma total podrá ser hasta de doscientas veinte veces el salario mínimo mensual.

La cantidad que no se le entregue al trabajador por ser mayor a los límites establecidos en el párrafo anterior, o porque el trabajador haya optado por utilizarlo como ahorro voluntario, de acuerdo al inciso e) de la Regla Décima, se aplicará para reducir el monto de crédito otorgado por el **INFONAVIT**.

Plazo de amortización del crédito. Vigésima cuarta. El plazo para la amortización del crédito no será mayor de treinta años de pagos efectivos. Si transcurrido un plazo de treinta años de pagos en los montos correspondientes que está obligado a efectuar el acreditado para la amortización del crédito otorgado, existiere todavía algún saldo insoluto a cargo del trabajador, el Instituto lo liberará del pago de dicho saldo pendiente, cancelando los gravámenes que se tengan constituidos a esa fecha sobre la vivienda objeto del crédito, excepto en el caso de que existan pagos omisos del trabajador o prórrogas concedidas.

Ajuste del saldo y tasa de interés. Vigésima quinta. El saldo de los créditos se ajustará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal

Los créditos que se otorguen devengarán intereses sobre su saldo ajustado conforme a la tasa consignada en la Tabla que se anexa a las presentes Reglas y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



que forman parte de las mismas. La tasa de interés se determinará en el momento del ejercicio del crédito y permanecerá constante durante toda la vida del crédito.

El INFONAVIT, anualmente, deberá emitir un estado de cuenta de cada uno de los créditos otorgados que se encuentren vigentes y entregarlo a cada acreditado, en los tiempos y programación que la Administración determine.

Descuentos. Vigésima sexta. Al momento en que se formalice el crédito, se establecerá la cuota fija mensual en veces el salario mínimo, proporcional al monto de crédito a otorgar, la cual, al multiplicarse por el salario mínimo mensual del Distrito Federal vigente al momento del pago, dará como resultado el importe que tendrá que cubrir el trabajador. Para este propósito, es obligación del INFONAVIT comunicar al patrón o persona a la cual le presta sus servicios el acreditado, la cantidad que le debe descontar de su salario. El monto del descuento se calculará de manera que se asegure la amortización completa del crédito en el plazo previsto, considerando la tasa de interés que corresponda y suponiendo que las aportaciones patronales del cinco por ciento, que se aplican durante la vigencia del crédito para reducir el saldo insoluto a cargo del trabajador, se mantengan constantes en veces el salario mínimo.

Para determinar la cuota fija en veces el salario mínimo mensual, se multiplicará el monto de crédito a otorgar en veces el salario mínimo por el factor de descuento que le corresponda, considerando la edad y el ingreso del trabajador de acuerdo a la tabla de factores de descuento que se anexa a las presentes Reglas como Tabla "B".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Es requisito indispensable que, en el acto de formalización del crédito, el trabajador presente el aviso de retención de descuentos, debidamente sellado y firmado por la empresa en que labora.

Vigésima séptima. Los descuentos por concepto de amortización de crédito que efectúe el patrón al salario del trabajador, que aparezcan en su recibo de sueldo y no hayan sido enterados, se considerarán como recibidos por el INFONAVIT, mismo que procederá contra el patrón.

En caso de que en los recibos de sueldo no estén consignados los descuentos y el trabajador lo haga del conocimiento del INFONAVIT, éste último le exigirá al patrón lo retenido y ejercerá en su contra las acciones o denuncias que correspondan.

Pagos anticipados. Vigésima octava. El trabajador acreditado podrá, en cualquier tiempo, efectuar pagos anticipados a cuenta del principal durante la vigencia del crédito.

Todo pago anticipado se aplicará a reducir el saldo insoluto del crédito y tendrá efecto a partir del mes siguiente al mes en que se realice.

Régimen especial de amortización. Trigésima. El trabajador acreditado realizará los pagos de su crédito conforme al Régimen Especial de Amortización que determine el Consejo de Administración del Instituto, en los casos siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



- a. Cuando pierda su relación laboral y no hubiere tramitado oportunamente su prórroga, o que no haga uso de ella;
- b. Al vencimiento de la prórroga y que no esté sujeto a una relación laboral;
- c. Cuando se trate de un trabajador acreditado jubilado o pensionado;
- d. Cuando el trabajador acreditado cambie de empleo a una relación laboral sujeta al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, o
- e. Cuando el trabajador mantiene su relación laboral, pero el patrón retiene las amortizaciones y no las entera al INFONAVIT, previa autorización de las áreas correspondientes del Instituto. Bajo este supuesto, el trabajador no estará obligado a cubrir la parte del pago correspondiente a la aportación patronal.

Cuando un trabajador realice el pago de su crédito conforme al Régimen Especial de Amortización, dicho pago se determinará multiplicando el monto original del crédito otorgado en veces el salario mínimo por el factor de descuento que le corresponda, considerando la edad y el ingreso del trabajador a la fecha en que se originó el crédito.

Dichas aportaciones quedan esquematizadas en el siguiente cuadro:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OBLIGACIÓN POR CUMPLIR		L 88		SANCIONES (S/MOYOP)	
ART. 304 A (INFRACCIONES)	INFRACCIONES	ART. 304 B (SANCIONES)	SANCIONES (S/MOYOP)		
FRACCIÓN		FRACCIÓN	MÍNIMA	MÁXIMA	
15-B LSS Y 113 114 RACERF	IV	I	20	75	
16C-SS	V	I			
15-H LSS Y 10 RACERF	VII	I			SANCIÓN (PESOS): DE \$ 873 00 A \$ 3 273 75
83 LSS 18 Y 73 85H	II	I			
15-LSS Y 14 RACERF	XV	I			
15-I Y 34-SS Y 53 A 56 RACERF	II	II	70	120	
15-V1 55 23 X 120 RACERF	II	II			
15-V1 55	II	II			
15-LSS 10 Y 14 RACERF	VII	II	20	210	SANCIÓN (PESOS) DE \$ 873 00 A \$ 5 456 25
19-I Y 305 LSS 17, 16 Y 113 RACERF	II	II			
15-V1 LSS	II	II			
72 LSS 12 RACERF	IV	II			SANCIÓN (PESOS) DE \$ 873 00 A \$ 1 665 50
15-I LSS Y 12 RACERF	I	IV	20	350	
15-LSS Y 45 RACERF	II	IV			
21 Y 77 79W Y 51 LSS	II	IV			
15-V LSS	XV	IV			SANCIÓN (PESOS) DE \$ 873 00 A \$ 1 5 277 50
38 Y 39 LSS	XVI	IV			
287 LSS	304				SANCIÓN DE 40 A 100% DEL CONCEPTO DEDUCIDO TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LA GRAVEDAD DE LA FALTA Y EN SU CASO LA REHABILITACIÓN DEL INFRACTOR EN TÉRMINOS DE LOS ART. 141 Y 148 DEL RACERF

NOTA: LAS MULTAS INDEBIDAS SE PAGARÁN DENTRO DE LOS 15 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A SU NOTIFICACIÓN, FORMADO POR (R) EL MONTO DE LA SANCIÓN CUBIERTA EN EL PLAZO SEÑALADO, SE RESOLUCIÓN EL 20% (ART. 183 PÁRRAFO SEGUNDO RACERF)

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



**R
E
L
A
C
I
O
N
A
D
O
S**

**A
S
P
E
C
T
O
S**

**O
T
R
O
S**

**C
A
P
Í
T
U
L
O
4**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



CAPÍTULO 4 OTROS ASPECTOS RELACIONADOS.

4.1 2% Sobre Nóminas (D. F.)

A partir del 1° de enero de 1995, quedan comprendidas dentro del CFDF varias leyes que se encontraban dispersas en la legislación mexicana dentro de las cuales estaba la Ley de Hacienda del Distrito Federal. El 31 de diciembre 1994 se publicó en el DOF esta reforma.

Anteriormente las disposiciones del Impuesto Sobre Nóminas, se encontraban en los Artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Hacienda del Distrito Federal, formando parte del capítulo V del Código Financiero en los siguientes Artículos:

Personas obligadas al pago:

Art. 178 se encuentran obligadas al pago del Impuesto Sobre Nóminas, las personas físicas y morales que en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



**Pagos en efectivo o en especie
que se consideran para 2% DF**

- I. Sueldos y salarios.
- II. Tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones y aguinaldo.
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. Derogada.
- IX. Comisiones.
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades o asociaciones.

Los conceptos son múltiples, variados y las denominaciones pueden cambiar para cada patrón, es por ello que el Art. 178 emplea la expresión "independientemente de la designación que se les otorgue".

En que erogaciones no se causará el Impuesto Sobre Nóminas.

Art. 178-A. No se causará el Impuesto Sobre Nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de:

**TESIS CON
FALLA DE OPIGEN**



- I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo
- II. Aportaciones al SAR.
- III. Gastos funerarios.
- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgo de trabajo de acuerdo a la ley aplicable.
- V. Aportaciones al INFONAVIT y FOVISTE.
- VI. Cuotas al IMSS y al ISSSTE.
- VII. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueron aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.
- VIII. Gastos de representación y viáticos.
- IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- X. Intereses subsidiados en créditos al personal.
- XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen prestamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.
- XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con leyes o contratos de trabajo.
- XIII. La PTU.
- XIV. Perronas contratadas con discapacidad.

Erogaciones que no se consideran para el 2 % DF

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Tasa del 2 % Sobre Nóminas.

Art. 179. el Impuesto Sobre Nóminas se determinará aplicando la tasa del 2 % sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Momento de causación del Impuesto.

Art. 180. El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente.

Los contribuyentes del impuesto sobre nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieran realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el período anterior de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al patrón o de suspensión temporal de actividades.

4.2 2.5 % Sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal (Edo. de Méx.)

El día 9 de marzo de 1999 fue publicada en la Gaceta del Gobierno del Estado de México, el Código Financiero. Al haber publicado este Código, se abrogan una serie de Códigos y Leyes.

En el caso del tema que nos ocupa, podemos recurrir al Código financiero para encontrar las disposiciones relativas al impuesto denominado popularmente 2 %

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



sobre nóminas y en los términos legales "Impuesto sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal". Contenido en los siguientes artículos:

Personas obligadas al pago.

Art. 56. Están obligados al pago de este impuesto, las personas físicas o morales, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro de territorio del Estado, independientemente de la nominación que se les otorgue.

También están obligados a retener y enterar este impuesto en los términos del presente Código, las personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios con empresas cuyo domicilio esté ubicado fuera del territorio de esta entidad, para que le proporcionen los trabajadores, siempre que el servicio personal se preste en territorio del Estado. En este caso deberán entregar a la persona física o moral que le proporcione los trabajadores la constancia de retención correspondiente.

Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones las siguientes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pagos en efectivo o en especie
que se consideran para el
Impuesto Sobre Remuneraciones
al trabajo personal

- I. Sueldos y salarios.
- II. Tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones y aguinaldo.
- VI. Participación patronal al fondo de ahorro.
- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. PTU.
- IX. Indemnización por despido o terminación de la relación laboral.
- X. Comisiones.
- XI. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades o asociaciones.
- XII. Pagos de servicio de comedor y comida proporcionada a los trabajadores.
- XIII. Pagos de vales de despensa.
- XIV. Pagos de servicio de transporte.
- XV. Pago de primas de seguros para gastos médicos o de vida.
- XVI. Pagos realizados a las personas por los servicios que presten a un prestatario, siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de este último, por los que no deba pagar el IVA



En qué erogaciones no se causará el impuesto por remuneraciones al trabajo personal.

Art. 59. No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones prestadas de manera general:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Pagos en efectivo o en especie que se no consideraran para el Impuesto Sobre Remuneraciones al trabajo personal

- I. Derogada.
- II. Derogada.
- III. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.
- IV. Derogada.
- V. Indemnizaciones por riesgo o enfermedades profesionales.
- VI. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.
- VII. Pagos a trabajadores domésticos.
- VIII. Pagos a discapacitados.
- IX. Derogada.
- X. Contraprestaciones pagadas por:
 - A. El estado y los municipios así como los organismos públicos descentralizados y fideicomisos estatales o municipales.
 - B. Derogado
 - C. Las organizaciones y partidos políticos registrados conforme a las leyes de la materia.
 - D. Las instituciones de beneficencia reconocidas por el estado.
 - E. Los sindicatos, cámaras empresariales y las instituciones que los agrupan.
 - F. Las microindustrias inscritas en el padrón nacional de microindustria, hasta por seis trabajadores, que perciban el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda.
 - G. Las asociaciones en participación que cuenten hasta con seis trabajadores que perciban el salario mínimo general vigente en el área geográfica que corresponda.
 - H. Derogada.
 - I. Derogada.
- XI. Pagos a administradores, comisarios, o miembros de los consejos de administración de sociedades o asociaciones de carácter civil o mercantil que no provengan de una relación laboral.



Tasa del 2.5 % del Impuesto de sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal.

Art. 57. El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5 % sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el Art. 56 de este código.

Momentos de causación del Impuesto de remuneraciones

Art. 58. Este impuesto se causará en el momento en que se realice las erogaciones por remuneraciones a trabajo personal a que se refiere el Art. 56 de este código, y se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél en que se causó el impuesto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuadro comparativo 2% Nóminas D.F. y 2.5% Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal Edo. de Méx.

Fracciones D.F.	Fracciones Edo. Méx.	Conceptos	D.F.	Edo. Méx.
I	I	Sueldos	X	X
II	II	Tiempo extraordinario	X	X
III	III	Premios, primas, bonos, estímulos.	X	X
IV	IV	Compensaciones.	X	X
V	V	Gratificaciones y aguinaldos	X	X
VI	VI	Participación patronal al fondo de ahorro	X	X
VII	VII	Primas de antigüedad	X	X
	VIII	PTU		X
	IX	Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral.	X	X
IX	X	Comisiones.	X	X
X	XI	Pagos realizados a administradores.	X	X
	XII	Servicio de comedor y comida proporcionada a los trabajadores.		X
	XIII	Vales de despensa.		X
	XIV	Servicio de transporte.		X
	XV	Primas de seguros para gastos medico o de vida		X
	XVI	Pagos por honorarios asimilables		X

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OTROS ASPECTOS RELACIONADOS.



A continuación presentamos los formatos en los cuales deben de presentarse las declaraciones del 2% sobre nóminas y la del 2.5% impuesto sobre erogaciones al trabajo personal subordinado:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
 México, a _____ de _____ de 2002
 SECRETARÍA DE FINANZAS
 TESORERÍA

FORMATO UNIVERSAL DE LA TESORERÍA 2002
 (PARA PAGOS A LAS ENTIDADES FINANCIERAS, FAVOR DE INCLUIR EN EL TÍTULO
 ANTES DE LLENAR ESTE FORMATO, LA CLAVE ADICIONAL, EXTERNA COMO SE VE EN EL DISEÑO)

¡LLENE UNA
 SOLA SECCIÓN!

CLAVE DE PAGO: _____

TRANSITO, VALIDAD Y MEDIO AMBIENTE (Claves 1 a la 51)

CLAVE DE PAGO: _____

TRÁMITES DEL REGISTRO CIVIL (Claves 55 y 56)

CLAVE DE PAGO: _____

SERVICIOS DE LA POLICIA (Claves 78 y 79)

CLAVE DE PAGO: _____

IMPUESTO PREDIAL (Claves 80 y 81)

CLAVE DE PAGO: _____

DERECHOS POR SUMINISTRO DE AGUA (Claves 82 y 83)

CLAVE DE PAGO: _____

TENENCIA Y DERECHOS VEHICULARES (Claves 84 a la 87)

CLAVE DE PAGO: _____

OTROS IMPUESTOS (Claves 88 a la 93)

CLAVE DE PAGO: _____

Este Formato, elaborado por el Banco Mexicano de Pagos y Cobros S.A. de C.V. (Banco Mexicano de Pagos y Cobros S.A. de C.V.), es el instrumento que se utiliza para el pago de los impuestos y derechos de las entidades financieras, a través de los bancos de México, de los Estados Unidos Mexicanos y de los países de América Latina y el Caribe.

AVISO IMPORTANTE PARA LLENADO DEL FORMATO

El usuario deberá contar con su tarjeta de Pagos y la Tarjeta de Pagos y Cobros para el llenado del Formato. Para el llenado del Formato, el usuario deberá contar con su tarjeta de Pagos y la Tarjeta de Pagos y Cobros para el llenado del Formato.

VIGENCIA VALIDA HASTA: Día: _____ Mes: _____ Año: _____
 LINEA DE CAPTURA: _____

TOTAL A PAGAR

CLAVE DE PAGO: _____ LINEA DE CAPTURA: _____



FORMATO UNIVERSAL DE LA TESORERÍA 2002
 GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
 SECRETARÍA DE FINANZAS
 TESORERÍA

¡IMPORTANTE! SE NO CUENTA CON SU LINEA DE CAPTURA, NO PODRÁ REALIZAR SU PAGO EN EL BANCO.

COPIA PARA EL USUARIO O CONTRIBUYENTE

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN



4.3 Multas por infracciones en materia impositiva relativas a nóminas.

Como consecuencia de la relación jurídico-tributaria nacen para los sujetos pasivos una serie de obligaciones fiscales. Al no cumplir con estas obligaciones, se incurre por parte de los contribuyentes en una serie de infracciones a las disposiciones fiscales, lo que trae como consecuencia el origen de las sanciones económicas.

Dentro del CFF estas infracciones y sanciones se encuentran fundamentadas en los Art. 70 al 91.

Antes de analizar los diferentes tipos de infracciones y sanciones es importante considerar que:

A) El pago de multas por infracciones fiscales, es independientemente del pago de las contribuciones y sus accesorios.

B) El monto de las multas se actualizará en los meses de enero y julio de cada ejercicio, y será entre una máxima y una mínima.

C) No habrá multa en el cumplimiento espontáneo de las obligaciones fiscales; es decir, si se da cumplimiento a una obligación, fuera de los plazos previstos y no existe un requerimiento de por medio, se considera que cumplió en forma espontánea (por voluntad del contribuyente).ç

D) Las multas impuestas deben ser fundadas y motivadas.

A continuación se presentan unos cuadros en los cuales se indican los tipos de infracciones en los que se puede incurrir y los montos de las sanciones (multas), que se deben pagar por infringir en las disposiciones fiscales.

Aunque es importante aclarar que sólo se mencionan las infracciones que competen a nuestro tema de acuerdo a las leyes del ISR, LSS, LINFONAVIT y CFEM.

ISR			
FUNDAMENTO		INFRACCIÓN	SANCIÓNES
ART 82	F.4 NO PRESENTAR DECLARACIONES, SOLICITUDES, AVISOS O CONSTANCIAS, O NO HACERLO MEDIANTE MEDIOS ELECTRÓNICOS	A) CUANDO SE TRATE DE DECLARACIONES	DE \$ 781.00 A \$ 9,508.00 POR CADA UNA DE LAS OBLIGACIONES
		D) CUANDO SE TRATE DE DECLARACIONES POR MEDIOS ELECTRÓNICOS	DE \$ 7,783.00 A \$ 15,588.00
		E) EN LOS DEMÁS DOCUMENTOS	DE \$ 779.00 A \$ 2,484.00

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONTAS FINANCIERAS DEL ESTADO DE MEXICO			
ART. 36 (INFRACCIONES-FRACCIONES DEL PUNTO)	INFRACCIONES	ART. 36 (INFRACCIONES-FRACCIONES)	SANCIONES (MONTO DE LA CONTRIBUCION) DINERA MESSES
	NO CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DE INSCRIBIRSE O HACERLO FUERA DE LOS PLAZOS SEÑALADOS	I	3 30
II	OBTENER O USAR MA DE UN NUMERO PARA EL REGISTRO DEL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES	II	10 30
III	UTILIZAR INTERPUESTA PERSONA PARA MANIFESTAR NEGOCIACIONES PROPIAS O PARA PERCIBIR INGRESOS GRAVABLES DE ANDO DE PAGAR CONTRIBUCIONES COMPONENTES	III	10 30
IV	NO LLEVAR REGISTROS CONTABLES A QUE ALUDEN LAS DISPOSICIONES FISCALES LLEVARLOS EN FORMA DATATA A COMO ESTAS PRECISOR EN MEN LOS ARCHIVOS COMPLETOS O INEXACTOS O FUERA DE LOS PLAZOS RESPECTIVOS	IV	3 20
V	HACER BOMBAR HACER O PERMITIR EN LA CONTABILIDAD ANOTACIONES ABSENTES CUENTA, NOMBRES, CANTIDADES O DATOS FALSOS ALTERNAR RASPAR O TACHAR EN PERJUICIO DEL FISCO CUALQUIER ANOTACION	V	10 30
VI	DESTRUIR O UTILIZAR LOS REGISTROS CONTABLES CUANDO NO HAYA TRANSCURRIDO EL PLAZO DURANTE EL CUAL SE DEBE LA CONTRIBUCION	VI	3 20
VII	NO PRESENTAR O NO PROPOCIONAR O HACERLO ESTEMPORANEAMENTE LOS AVISOS DECLARACIONES SOLICITUDES DATOS INFORMES COPIAS LIBROS O DOCUMENTOS QUE EXIGE ESTE ORDEN EN TO NO COMPROMISOS O SI NO ACQUILAN LOS CUANDO LAS AUTORIDADES LO SOLICITEN	VII	10 20
IX	PRESENTAR LOS AVISOS DECLARACIONES SOLICITUDES DATOS INFORMES COPIAS LIBROS Y DOCUMENTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION ANTERIOR INCOMPLUTOS O CON ERRORES QUE TRANSH COMO LA EVASION DE UNA CONTRIBUCION	IX	10 30
X	PRESENTAR LOS AVISOS DECLARACIONES SOLICITUDES DATOS INFORMES COPIAS LIBROS Y DOCUMENTOS A QUE SE REFIERE LAS DOS FRACCIONES ANTERIORES ALTERNADO O FALSIFICADAS	X	10 30
XI	NO PAGAR EN FORMA TOTAL O PARCIAL LAS CONTRIBUCIONES DENTRO DE LOS PLAZOS SEÑALADOS POR ESTE ORDEN	XI	DEL TOTAL 10% DEL MONTO DE LA CONTRIBUCION 20 100
XII	RES O TIRAR A LAS VISTAS DE VERIFICACION O NO PROPOCIONAR LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA PRACTICA DE LA VISTA	XII	20 100
XIV	NO CONSERVAR LOS REGISTROS CONTABLES Y DOCUMENTOS QUE LE SEAN DEJADOS EN CARGA DE DEPOSITARIO, POR LO VISTACIONES PARA EFECTAR PRACTICACIONES VISTAS DE VERIFICACION	XIV	20 100

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**P
R
Á
C
T
I
C
O**

**C
A
S
O**

**C
A
P
Í
T
U
L
O**

5

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CASO PRACTICO.**DATOS DE LA EMPRESA.**

Nombre:	"EL Ultimo Esfuerzo S. A. de C. V. "
RFC:	ELU000129 NI6
Registro patronal IMSS:	C533209410 6
Zona de Salario Mínimo:	Zona "A"
Actividad:	Compra venta de productos para el pan.
Nombre de representante legal:	Alberto Gallegos Urban.
RFC del representante legal:	GARA650615 H12
CURP del representante legal:	GARA650615HDF LRD09
Prima de riesgo de trabajo:	1.13065
Dirección:	Insurgentes 1200 Col Roma Delegación Álvaro Obregón C. P. 06100
Teléfono:	55801960

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**DATOS DE LOS TRABAJADORES**

Numero de empleado:	001
Fecha de ingreso:	03/01/00
Nombre del empleado:	Alejandro González García
RFC:	GOGA781231
CURP:	GOGA781231HDF MRLR5
No. de seguridad social:	39977888906
Fecha de nacimiento:	31 de diciembre de 1978
Lugar de nacimiento	Distrito federal
Sexo:	Hombre
Estado civil:	Casado
Dirección:	Av. Constitución no. 5 Col. Atlanta México D. F. CP 11200
Teléfono:	56749080
Puesto:	Auxiliar contable
Departamento:	Administración
Tipo de nomina:	Semanal
Sueldo diario:	\$ 263.16
Sueldo mensual:	\$ 8,000.00
Tipo de sueldo:	Fijo

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CASO PRÁCTICO

Numero de empleado:	002
Fecha de ingreso:	15/03/01
Nombre del empleado:	Pedro Ramírez Pérez
RFC:	RAPP751124
CURP:	RAPP751124 HMM CALR5
No. de seguridad social:	3697758890 8
Fecha de nacimiento:	24 de Noviembre de 1975
Lugar de nacimiento	Estado de México.
Sexo:	Hombre
Estado civil:	Soltero
Dirección:	Calle Venustiano Sarnaza No. 8 Col. San Miguel, Cuautitlan Edo. de México.
Teléfono:	58800116
Puesto:	Administrador.
Departamento:	Administración
Tipo de nomina:	Semanal
Sueldo diario:	\$ 411.18
Sueldo mensual:	\$ 12,500.00
Tipo de sueldo:	Fijo

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CASO PRÁCTICO



Numero de empleado:	003
Fecha de ingreso:	20/02/02
Nombre del empleado:	Laura Hernández Monroy
RFC:	HEML750420
CURP:	HEML750420MDF IELG2
No. de seguridad social:	3297708890 8
Fecha de nacimiento:	20 de abril de 1975
Lugar de nacimiento	Distrito federal
Sexo:	Mujer
Estado civil:	Casada
Dirección:	Poniente 152 No. 660 A Prado Vallejo Distrito Federal C.P. 04700
Teléfono:	55873501
Puesto:	Vendedora
Departamento:	Ventas
Tipo de nomina:	Semanal
Sueldo diario:	\$ 131.57
Sueldo mensual:	\$ 4,000.00
Tipo de sueldo:	Fijo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



CALENDARIO DE PAGOS DEL MES DE MARZO DEL 2003
" EL ULTIMO ESFUERZO S. A. DE C. V."
TIPO DE NOMINA QUINCENAL.

NO. DE NOMINA	FECHA PERI DEL	DEL ODO AL	FECHA DE ELABORACION	FECHA DE PAGO	DIA DE PAGO
5	01/03/03	15/03/03	13/03/03	14/03/03	VIERNES
6	16/03/03	31/03/03	27/03/03	28/03/3	VIERNES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



POLITICAS DE PAGO.

- **Sueldo base:** aplica a todo el personal de acuerdo al ultimo sueldo vigente.
- **Tiempo extra:** las horas extras se pagaran de acuerdo a lo establecido en la LFT; 3 horas por día 3 veces a la semana se consideran dobles y se pagan al 100 %, las demás son triples y se pagan al 200%
- **Vacaciones:** serán de 6 días por año de servicio, que irán aumentando conforme a la siguiente tabla.

NÚMERO DE AÑOS LABORADOS	DIAS DE VACACIONES
1	6 días mínimo
2	8 días
3	10 días
4	12 días
5-9	14 días
10-14	16 días
15-19	18 días
20-24	20 días

- **Prima vacacional:** la prima vacacional será del 75% sobre el importe de los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.
- **Gratificación anual:** el pago de esta gratificación se realizara en una nomina especial que deberá ser pagada antes del 20 de diciembre, el importe a pagar será el equivalente a 30 días de salario.
- **PTU:** deberá pagarse entre los meses de abril y mayo en caso de que hubiere, en una nomina especial.
- **Comisiones:** las comisiones son aplicadas para el personal de ventas,

determinadas por dicho departamento.

- Prima dominical: se pagara en cualquier caso en que un trabajador acuda a laborar en día domingo, el importe será del 25% sobre su sueldo diario.
- Incentivos por puntualidad: se pagará al trabajador que no tenga un solo retardo en la semana, teniendo como tolerancia 15 minutos después de su hora de entrada. El importe de dicho incentivo es del 10% sobre su sueldo diario.
- Fondo de ahorro: en el fondo de ahorro la participación de la empresa será del 13% sobre el salario mensual del trabajador y el trabajador aportará la misma cantidad. La entrega del fondo de ahorro será la última semana del mes de noviembre.
- Vales de despensa: dichos vales se entregarán mensualmente de la siguiente Forma:

Para el área administrativa: 300

Para el área de ventas: 200

MOVIMIENTOS A LA NOMINA

La empresa "El Último Esfuerzo, S.A. de C. V." Tuvo los siguientes movimientos durante el mes de Marzo del 2003.

Trabajador 001. Laboro el primer domingo y se le otorgo un premio por puntualidad del 10% sobre su salario mensual.

Trabajador 002. Tuvo 1 falta, la cual le fue descontada

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CASO PRÁCTICO

Trabajador 003. Trabajo 9 horas extras , 4 horas el martes y 5 el jueves. Además de que se le otorgo un aumento del 50% sobre su sueldo.

El día 3 de marzo ingreso una persona al área de ventas de acuerdo con los siguientes datos:

Numero de empleado:	004
Fecha de ingreso:	03/03/03
Nombre del empleado:	Gustavo Méndez Aguilar
RFC:	MEGG750928
CURP:	MEGG750928 HMM MILOS
No. de seguridad social:	3297708800 7
Fecha de nacimiento:	28 de Septiembre de 1975
Lugar de nacimiento	Estado de México
Sexo:	Hombre
Estado civil:	Soltero
Dirección:	Av. la Joya No 258 Col Granjas, Cuautitlan Edo de México.
Teléfono:	58800102
Puesto:	Vendedor
Departamento:	Ventas
Tipo de nomina:	Semanal
Sueldo diario:	\$ 131.57
Sueldo mensual:	\$ 4,000.00
Tipo de sueldo:	Fijo

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V."
 CEDULA DE PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES DE MARZO 2001 POR TRABAJADOR

NO	NOMBRE	SUELDO	DESCUENTO POR FALTAS	FONDO DE AHORRO APORT. PATRONAL	HORAS EXTRAS	PREMIO POR PUNTUALIDAD	PRIMA DOMINICAL	VALES DE DESPESA	TOTAL
	ADMINISTRACIÓN								
001	Alejandro Gonzalez Garcia	8,000.06		1,040.01		800.01	65.75	300.00	10,205.83
002	Pedro Ramirez Pérez VENTAS	12,499.87	479.71	1,624.96				300.00	13,944.14
003	Laura Hernandez Montoy	6,000.00		780.00	298.04			200.00	7,278.04
004	Gustavo Mendez Aguilera	3,999.73		519.96				200.00	4,719.69
		30,499.66	479.71	3,964.93	298.04	800.01	65.75	1,000.00	36,146.70

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"EL ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V"
DETERMINACION DEL INGRESO GRAVABLE PARA ISR

NO.	NOMBRE	SUELDO		HORAS EXTRAS		PREMIO POR PUNTUAL		PRIMA DOMINICAL		F.A. APORTAC. BARR.		TOTAL	TOTAL	TOTA.
		Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	Gravado	Exento	GRAVADO	EXENTO	
301	Alejandro Gonzalez Garcia	8 000.06	0.00	0.00	0.00	800.01	0.00	0.00	65.75	0.00	1 640.01	8 800.07	1 105.76	9 905.83
302	Pedro Ramirez Perez	12 020.16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1 624.68	12 020.16	1 624.98	13 645.14	
303	Laura Hernandez Morrey	6 000.00	0.00	222.03	74.01	0.00	0.00	0.00	0.00	780.00	9 222.03	854.01	7 078.04	
304	Guillermo Vences Aguilera	3 999.73	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	519.99	3 999.73	519.99	4 519.89	
Total de percepciones		30 018.95	0.00	222.03	74.01	800.01	0.00	0.00	65.75	0.00	3 964.66	31 041.99	4 104.72	35 146.70

"EL ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V"
DETERMINACION DEL FACTOR DE INTEGRACION PARA EFECTOS DEL INSS

ANTIGÜEDAD DE AÑOS	DÍAS DE SUELDO A	DÍAS DE GRATIFICACIÓN B	DÍAS DE VACACIONES C	DÍAS DE P.V. D	TOTAL DE DÍAS EN EL AÑO E	FACTOR	
						(C x D) F	(E x A) G
0 a 1	365	30	6	4.5	360.5	1 604.5	
1 a 2	365	30	6	6	401	1 698.6	
2 a 3	365	30	10	7.5	402.5	1 102.7	
3 a 4	365	30	12	9	404	1 108.9	
4 a 5	365	30	14	10.5	405.5	1 110.1	
5 a 6	365	30	16	12	407	1 115.1	
6 a 7	365	30	18	13.5	408.5	1 119.2	
7 a 8	365	30	20	15	410	1 123.3	

**TESIS CON
FALTA DE ORIGEN**

"EI ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V."

CEDULA DEL CÁLCULO DEL ISR CORRESPONDIENTE A MARZO 2003

POR PERIODOS MENSUALES

FECHA DE INGRESO	03-01-00	10-03-01	20-02-02	03-03-03
	TRABAJADOR 001	TRABAJADOR 002	TRABAJADOR 003	TRABAJADOR 004
IMPUESTO (ART. 113 LISR)				
INGRESOS TOTALES	9,905.83	13,645.14	7,076.04	4,519.69
(-) INGRESOS EXENTOS	1,105.76	1,624.98	854.01	519.96
(+) BASE GRAVABLE	8,800.07	12,020.16	6,222.03	3,999.73
(-) LIMITE INFERIOR	7,015.33	9,117.63	3,727.69	3,727.69
(+) EXCEDENTE	1,184.74	2,902.53	2,494.34	272.04
(X) % EXCED LIM INFERIOR	0.32	0.33	0.17	0.17
(*) IMPUESTO MARGINAL	379.12	957.83	424.04	46.25
(+) CUOTA FIJA	1,088.07	1,568.80	342.02	342.02
(*) IMPUESTO DETERMINADO	1,467.19	2,526.63	766.06	388.27
SUBSIDIO (ART. 114 LISR)				
IMPUESTO MARGINAL	379.12	957.83	424.04	46.25
(X) % DE SUBSIDIO	0.50	0.40	0.50	0.50
(+) % DE SUB / IMP MARG	189.56	383.13	212.02	23.12
(+) SUBSIDIO CUOTA FIJA	544.04	784.39	171.02	171.02
(=) TOTAL DE SUBSIDIO	733.60	1,167.52	383.04	194.14
(X) SUBSIDIO ACRED EMP 94.56%	0.9456	0.9456	0.9456	0.9456
(+) TOTAL SUBSIDIO	693.69	1,104.01	382.20	183.68
CRÉDITO AL SALARIO (ART. 116 LISR)				
CREDITO AL SALARIO	157.41	157.41	224.47	313.62
IMPST A CARGO O (A FAVOR)	693.69	1,206.21	179.30	(108.84)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"EL ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V."			
DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE PARA EL 2003			
CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDOS	169,600.00	0.00	169,600.00
AGUINALDO	8,257.10	5,224.66	13,481.76
PRIMA VACACIONAL	0.00	0.00	0.00
GRATIFICACIÓN Y BONO	8,987.76	0.00	8,987.76
VACACIONES	0.00	0.00	0.00
	186,844.86	5,224.66	192,069.52
PRESTACIONES			
INFONAVIT		0.00	0.00
SAR		0.00	0.00
IMSS		0.00	0.00
VALES DE DESPENSA		32,760.00	32,760.00
FONDO DE AHORRO		22,048.00	22,048.00
		54,808.00	54,808.00
TOTAL DE PERCEPCIONES			246,877.52
-PREVISIÓN SOCIAL			54,808.00
TOTAL PERCEPCIONES			192,069.52
PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO		$\frac{186,844.86}{192,069.52}$	0.9728
1 - 0.9728		0.0272	
		$\frac{x 2}{0.0544}$	
			SUBSIDIO NO ACREDITABLE
1 - 0.0544		0.9456	SUBSIDIO ACREDITABLE

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"EI ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V "**DETERMINACIÓN DE LA CUOTA PARA EL IMSS CORRESPONDIENTE AL TRAJADOR**

CONCEPTO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 3
SALARIO DIARIO	263.16	411.18	197.37	131.57
(X) FACTOR	1.1088	1.1027	1.0986	1.0945
(*) SALARIO DIARIO INTEGRADO	291.26	453.38	216.83	144.01
(X) 2.378% CUOTAS FIJAS TRABAJADOR	6.82	10.77	6.18	3.42
3 SMG	130.95	130.95	130.95	130.95
DIFERENCIA	160.31	322.44	85.68	13.06
POR 1.20% SOBRE DIFERENCIA 3VSMGDF	1.92	3.87	1.03	0.16
TOTAL IMSS DIARIO	6.84	14.64	6.18	3.68
(*) DIAS LABORADOS	31	30	31	31
(*) IMPORTE POR RETENER CUOTA IMSS	274.87	438.12	191.89	116.88

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V."

NÓMINA CORRESPONDIENTE AL MES DE MARZO DEL 2003

NO	NOMBRE	SALARIO DIARIO	DIAS TRABAJADOS	SALARIO MENSUAL	DESCUENTO SALTALES	FONDO DE AHORRO MONT PATRONAL	ACRUE EXTRAS	PROMIO POR PUNTUALIDAD	PRIMA DOMINICAL	ISR	CREDITO AL SALARIO	CUOTA MES TRABAJADOR	FONDO DE AHORRO PATRONAL	CRUEO DE AHORRO TRABAJADOR	TOTAL A PERCIBIR
ADMINISTRACIÓN															
01	Alfonso Gonzalez Garcia	203.75	31	6,302.00		1,040.00		800.00	65.75	618.26		274.00	1,040.00	1,040.00	8,826.06
02	Pedro Ramos Perez VENTAS	211.75	30	6,352.50	479.71	1,024.00				1,295.27		438.12	1,024.00	1,024.00	8,996.84
03	Laura Hernandez Moron	187.37	31	5,808.00		780.00	200.00			179.30		181.50	780.00	780.00	6,148.80
04	Justino Mendez Aguirre	151.57	31	4,700.00		518.00				128.84		110.00	518.00	518.00	5,477.84
TOTALES				32,068.50	479.71	3,362.00	200.00	800.00	66.75	2,083.86	128.84	1,615.82	2,666.00	2,666.00	24,246.37

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"EI ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V "**DETERMINACIÓN DEL TRATAMIENTO CONTABLE Y FISCAL DEL CRÉDITO AL SALARIO**

	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 3
BASE DEL ISCAS	9,905.83	13,645.14	7,078.04	4,519.69
POR 4 %	0.04	0.04	0.04	0.04
ISCAS	398.23	545.81	283.04	180.79
CRED AL SAL PAGADO EFECTIVO	0.00	0.00	0.00	106.94
IMPUESTO RETENIDO	616.09	1,265.21	179.39	0.00
MAS				
CS según TABLA CON TOPE AL 4 %	157.41	157.41	224.47	313.62
TOTAL PARA EL FISCO	773.50	1,422.62	403.86	313.62
CANTIDAD QUE SE PUEDE ACREDITAR	0.00	0.00	0.00	106.94
TOTA COSTO DE CS PARA EL EMPLEADOR	157.41	157.41	224.47	264.86

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CASO PRÁCTICO

"El Último Esfuerzo S A de C V"					
Insurgentes 1200 Col. Roma Del Alvaro Obregon C P 06100					
RFC: ELU000129N16		Reg. patronal C533209410 6			
Empleado 003	Nombre Laura Hernández Monroy		Afilación IMSS 3297708890 8		RFC HEML750420
CURP HEML750420MDFIELG2	Departamento Ventas	Sueldo Diario \$197 37	Fecha de pago 14/03/03		Días Trabajados 15

Percepciones	Importe	Deducciones	Importe
Sueldo	3,000 00	IMSS	95 80
Horas extras	296 04	Aportacion Fondo de ahorro	390 00
Fondo de Ahorro	390 00	Aportacion Fondo de ahorro patronal	390 00
		ISR (Art 113 y 114 LISR)	201.93
		Credito al salario (Art. 115)	-112.24
	3,686 04		965 49

Recibi de "El Último Esfuerzo, S.A. De C.V." la cantidad indicada que cubre a la fecha el importe de mi salario, tiempo extra, septimo dia y todas las percepciones y prestaciones a que tengo derecho sin que se me adeude alguna cantidad por otroconcepto.

\$ 2,720 55

Firma del empleado

"El Último Esfuerzo S.A. de C.V."					
Insurgentes 1200 Col. Roma Del Alvaro Obregon C P 06100					
RFC: ELU950729N16		Reg. patronal C533209410 6			
Empleado 004	Nombre Gustavo Mendez Aguilar		Afilación IMSS 32977088007		RFC MEGG750928
CURP MEGG750928HMMMILO6	Departamento Ventas	Sueldo Diario \$131.57	Fecha de pago 14/03/03		Días Trabajados 15

Percepciones	Importe	Deducciones	Importe
Sueldo	1,999 86	IMSS	55 44
Horas extras	0 00	Aportacion Fondo de ahorro	259 98
Fondo de Ahorro	259 98	Aportacion Fondo de ahorro patronal	259 98
		ISR (Art 113 y 114 LISR)	102 34
		Credito al salario (Art 115)	-156 81
	2,259 85		520 93

Recibi de "El Último Esfuerzo, S A De C V" la cantidad indicada que cubre a la fecha el importe de mi salario, tiempo extra, septimo día y todas las percepciones y prestaciones a que tengo derecho sin que se me adeude alguna cantidad por otroconcepto

\$ 1,738 91

Firma del empleado

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

CASO PRÁCTICO

Recibos de la 2da. Quincena de Marzo 2003

"El Último Esfuerzo S.A. de C.V."					
Insurgentes 1200 Col. Roma Del. Álvaro Obregón C.P. 06100					
RFC: ELU000129N16 (Reg. patronal C533209410 6)					
Empleado	Nombre		Afiliación IMSS	RFC	
001	Alejandro Gonzalez Garcia		399778890 6	GOGA781231	
CURP	Departamento	Sueldo Diario	Fecha de pago	Días Trabajados	
GOGA781231HDFMRLR5	Admón	\$263.16	28/03/03	15	
Percepciones		Importe	Deducciones		Importe
Sueldo		4,000 00	IMSS		137.04
Premio por puntualidad		400 00	Aportación Fondo de ahorro		520.00
Fondo de Ahorro		520 00	Aportación Fondo de ahorro patronal		520.00
			ISR (Art. 113 y 114 LISR)		386.75
			Credito al salario (Art. 115)		-78.71
Total percepciones		4,920 04	Total deducciones		1,485 09

Recibi de "El Último Esfuerzo, S.A. De C.V." la cantidad indicada que cubre a la fecha el importe de mi salario, tiempo extra, septimo día y todas las percepciones y prestaciones a que tengo derecho sin que se me adeude alguna cantidad por otroconcepto.

\$

Firma del empleado

"El Último Esfuerzo S.A. de C.V."					
Insurgentes 1200 Col. Roma Del. Álvaro Obregón C.P. 06100					
RFC: ELU000129N16 (Reg. patronal C533209410 6)					
Empleado	Nombre		Afiliación IMSS	RFC	
002	Pedro Ramirez Perez		399775890 6	RAPP751124	
CURP	Departamento	Sueldo Diario	Fecha de pago	Días Trabajados	
RAPP751124HMMCALR5	Admón	\$411.18	28/03/03	15	
Percepciones		Importe	Deducciones		Importe
Sueldo		6,249 94	IMSS		234.20
Fondo de Ahorro		812 49	Aportación Fondo de ahorro		812.49
			Aportación Fondo de ahorro patronal		812.49
			ISR (Art. 113 y 114 LISR)		711.31
			Credito al salario (Art. 115)		-78.71
Total percepciones		7,062 43	Total deducciones		2,491.78

Recibi de "El Último Esfuerzo, S.A. De C.V." la cantidad indicada que cubre a la fecha el importe de mi salario, tiempo extra, septimo día y todas las percepciones y prestaciones a que tengo derecho sin que se me adeude alguna cantidad por otroconcepto.

\$

Firma del empleado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CASO PRÁCTICO



"El Último Esfuerzo S.A. de C.V."					
Insurgentes 1200 Col. Roma Del Alvaro Obregon C P 06100					
RFC: ELU000129N16			Reg. patronal C533209410 6		
Empleado	Nombre		Afiliacion IMSS	RFC	
003	Laura Hernández Monroy		3297708890 8	HEML750420	
CURP	Departamento	Sueldo Diario	Fecha de pago	Días Trabajados	
HEML750420MDFIELG2	Ventas	\$197.37	26/03/03	15	
Percepciones		Importe	Deducciones		Importe
Sueldo		3,000 00	IMSS		95 80
Horas extras		0 00	Aportacion Fondo de ahorro		390 00
Fondo de Ahorro		390 00	Aportacion Fondo de ahorro patronal		390 00
			ISR (Art.113 y 114 LISR)		201.93
			Credito al salario (Art 115)		-112 24
		3,390 00			965 49

Recibi de "El Último Esfuerzo, S.A. De C.V." la cantidad indicada que cubre a la fecha el importe de mi salario, tiempo extra, septimo día y todas las percepciones y prestaciones a que tengo derecho sin que se me adeude alguna cantidad por otroconcepto

\$ 2,424.51

Firma del empleado

"El Último Esfuerzo S.A. de C.V."					
Insurgentes 1200 Col. Roma Del Alvaro Obregon C P 06100					
RFC: ELU000129N16			Reg. patronal C533209410 6		
Empleado	Nombre		Afiliacion IMSS	RFC	
004	Gustavo Mendez Aguilar		32977088007	MEGG750928	
CURP	Departamento	Sueldo Diario	Fecha de pago	Días Trabajados	
MEGG750928HMMMILO6	Ventas	\$131.57	14/03/03	15	
Percepciones		Importe	Deducciones		Importe
Sueldo		1,999 86	IMSS		55.44
Horas extras		0 00	Aportacion Fondo de ahorro		259 98
Fondo de Ahorro		259 98	Aportacion Fondo de ahorro patronal		259 98
			ISR (Art 113 y 114 LISR)		102 34
			Credito al salario (Art 115)		-156 81
		2,259 85			520 93

Recibi de "El Último Esfuerzo, S.A. De C.V." la cantidad indicada que cubre a la fecha el importe de mi salario, tiempo extra, septimo día y todas las percepciones y prestaciones a que tengo derecho sin que se me adeude alguna cantidad por otroconcepto

\$ 1,738 91

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN



"EL ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V.

DETERMINACIÓN 2% SOBRE NÓMINAS

Concepto gravable	Importe
Sueldo	30,019.95
Participación patronal al Fondo de Ahorro	3,964.96
Horas extras	296.04
Premio por puntualidad	800.01
Prima dominical	65.75
Vales de despensa	1,000.00
Total de base gravable	38,146.70
 (X) Tasa aplicable sobre nóminas	 2%
(=) Impuesto a pagar	722.93

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I M S S

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
RESUMEN DE LIQUIDACION OBRERO PATRONAL

INFONAVIT

W200

Mes de Proceso: MARZO 2003

Fecha : 08/Jun/2003

Registro Patronal: CS3-32094-10-6

RFC: ELU-000129-N16

Folio: 050734

Nombre o Razón Social: EL ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V.

DESCRIPCIÓN	IMPORTE		
Para abono en cuenta del IMS			
Cuota Fija	----	\$	913.30
Excedente 3 IMEDF	----	\$	748.07
Prestaciones en Dinero	----	\$	301.38
Gastos Médicos Pensionados	----	\$	452.08
Riesgos de Trabajo	----	\$	358.70
Invalidez y Vida	----	\$	753.47
Guarderías y Prestaciones Sociales	----	\$	317.24
S U B T O T A L	----	\$	3,844.24
Actualización	----	\$	0.00
Recargos	----	\$	0.00
		TOTAL	----> \$ 3,844.24
Para abono en cuenta individual			
Retiro	----	\$	0.00
Cesantía y Vejez	----	\$	0.00
S U B T O T A L	----	\$	0.00
Actualización	----	\$	0.00
Recargos	----	\$	0.00
Aportaciones Voluntarias	----	\$	0.00
		TOTAL	----> \$ 0.00
Para abono en cuenta del INFONAVIT			
Aportación Patronal sin Crédito	----	\$	0.00
Aportación Patronal con Crédito	----	\$	0.00
Amortización	----	\$	0.00
S U B T O T A L	----	\$	0.00
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	----	\$	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	----	\$	0.00
		TOTAL	----> \$ 0.00
Total de Acreditados	----	----	0
		TOTAL A PAGAR	----> \$ 3,844.24

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

I M S S
M2000

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CELULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INFORMAVIT
Página: 1

Fecha : 06/Jun/2003
Registro Patronal: C53-32094-10-6 RFC: EJU-000129-M16 Actividad: COMRA VIA DE PRODUCTOS PARA EL PAN Area Geografica: A
Nombre o Razón Social: EL ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V. Delegación DMS: 38 DEL SURESTE DE 4
Domicilio: INSURGENTES 1200 COL. ROMA Población y Municipio/Deleg.D.F.: ALVARO OBREGON
Código Postal: 06100 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Prima de R.T. : 1.13065 Mes y Año de Proceso: 3 / 2003

No. Seguridad Social		Nombre					RFC/CURP						
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.F.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Sum
19-97-79-8895-6						GONZALEZ GARCIA ALEJANDRO				GOGA-791231-			
	31	191.26	0	0	232.07	236.06	85.79	128.66	102.09	214.44	93.29	1,489.39	
32-97-75-8895-8						HERRANDEZ MONROY LAURA				HEND-751421-			
	31	144.01	0	0	232.07	19.23	42.41	63.62	50.48	106.03	44.64	558.48	
32-97-79-8905-7						MENDEZ AGUILAR GUSTAVO				MEGG-750928-			
A	02/Mar/2003	29	144.01	0	0	217.09	17.99	39.67	59.51	47.22	99.19	41.76	522.43
36-97-75-8890-8						PAMIREZ PEREZ PEDRO				PAFF-751124-			
	31	453.39	0	0	232.07	474.79	133.52	200.29	158.91	333.81	140.55	1,673.94	
	122				913.30			301.38		358.70		317.24	
						748.07		452.08		753.47		3,644.24	

Total a Pagar ----> \$ 3,844.24 Total de Cotizantes ----> 4

Trabajadores con Artículo 33 C.F. ----> Cuota Fija
Trabajadores Pensionados IV Exc. ----> Excedente 3 SMDGF
Trabajadores Pensionados CV P.D. ----> Prestaciones en Dinero
Trabajadores con Semana Reducida G.M.F. ----> Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)
** Trabajadores con Jornada Reducida R.T. ----> Riesgos de Trabajo
SDI ----> Salario Diario Integrado I.V. ----> Invalidez y Vida
Inc. ----> Incapacidades G.P.S. ----> Guarderías y Prestaciones Sociales
Aus. ----> Ausentismos Salario mínimo del D.F. ----> 43.65 01/01/2003

Para el cálculo del seguro de IV se utilizará el tope salarial establecido en la ley del Seguro Social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR

IMSS	TIPO DE CONTRATO	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
CLAVE DE AGRUPAMIENTO	PERMANENTE	3297708800
	EVENTUAL	7
	EVENTUAL COMST	

NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL	CLAVE UNICA DE REGISTRO DE PoblACION
C533209410	6
	MMGG750928HMMILO 6

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)

MENDEZ

AGUILAR

GUSTAVO

AFILIADO PATRÓN		AFILIADO TRABAJADOR		NOMBRES	
SALARIO BASE DE CONTRATACIÓN S 144.01		TIPO DE SALARIO	FJLD	VARIABLE	MIXTO
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO		MASC	FEM	EN CASO DE APROXIMACIÓN O SEMANA REDUCIDA (MENCIONAR DÍAS DE LA SEMANA Y HORA DEL HORARIO)	OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR
SEXO		1	2		VENDEDOR
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)		FECHA DE NACIMIENTO		U. M. F.	
ESTADO DE MEXICO		28-SEPTIEMBRE-1975			
NOMBRE DEL PADRE (AUN VIVO)		NOMBRE DE LA MADRE (AUN VIVA)			
CARLOS MENDEZ CRUZ		MARIA AGUILAR GOMBZ			
DOMICILIO DEL TRABAJADOR		MUNICIPIO		ENTIDAD	
AV. LA JOYA		CUAUTITLÁN		ESTADO DE MEXICO	
258		ESTADO DE MEXICO		054723	
NOMBRE DENOMINACIÓN RAZÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO		MUNICIPIO		ENTIDAD	
EL ULTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V.		MUNICIPIO		ENTIDAD	
UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO		MUNICIPIO		ENTIDAD	
INSURGENTES		DEL. ALVARO OBREGON		DISTRITO FEDERAL	
1200		DISTRITO FEDERAL		06100	
COLONIA ROMA		ENTIDAD		C.F.	
EXTEMPORANEO		ENTIDAD		C.F.	
1					

FIRMA DEL PATRÓN, SU LEGITIMADO O REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE PARA ESTE FORMATO SURTIEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CAPTURA AVISOS ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



"EL ÚLTIMO ESFUERZO S.A. DE C.V. "				
PÓLIZA DE DIARIO			FECHA: 31/03/03	
CUENTA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
	Gastos de operación		39,698.29	
	Sueldos y salarios	30,019.95		
	Horas Extras	296.04		
	Premio por puntualidad	800.01		
	Prima Dominical	65.75		
	Fondo de Ahorro	3,964.96		
	Vales de Despensa	1,000.00		
	Cuotas Patronales IMSS	2,828.58		
	2% Sobre Nóminas	723.00		
	Sueldos y Salarios			24,249.37
	Sueldos y Salarios	24,249.37		
	Impuestos por pagar			6,519.00
	Retenciones ISR por Salarios	1,951.76		
	Cuotas Patronales IMSS	2,828.58		
	Cuotas Retenidas IMSS	1,015.66		
	2% Sobre Nóminas	723.00		
	Otras Cuentas por pagar			8,929.92
	Fondo de Ahorro	7,929.92		
	Vales de Despensa	1,000.00		
SUMAS IGUALES			39,698.29	39,698.29

CONCEPTO:

REGISTRO DE LA NÓMINA DEL MES DE MARZO 2003

REALIZO: GML-MHCT		No. 314.00
----------------------	--	---------------

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



CONCLUSIONES

Partiendo del objetivo general y durante el desarrollo del presente trabajo, nos percatamos de muchos detalles que en la práctica pasan inadvertidos, pero que no dejan de ser importantes, es por ello que tratamos de encuadrar todas las posibles herramientas, para que todas aquellas personas que consulten este trabajo lleguen no sólo a un mayor conocimiento, sino a una aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

Sabemos que el país día a día existen nuevas disposiciones en esta materia, y que de manera directa e indirecta debemos estar en perfecto conocimiento de dichos cambios. Ya que el incumplimiento de las obligaciones pueden cometerse por muchos y muy variados motivos, como el desconocimiento, esto trae como consecuencia la imposición de multas o sanciones que pueden llegar a tener un alto costo.

El tema de nómina es muy extenso además de que se tiene que recurrir a una gran cantidad de información para mantenerse actualizado y para hacer una correcta aplicación de las leyes. Es por ello que en este trabajo presentamos de manera general y que consideramos de mayor relevancia, cuáles son las obligaciones que tienen las empresas hoy en día en relación al área laboral, enfocándonos básicamente a la elaboración de una nómina y todo lo que implica, como lo son el cálculo de impuestos, aportaciones para el Instituto Mexicano del Seguro Social correspondientes a cada trabajador; además de todas las obligaciones que adquiere el empleador al momento de contratar los servicios de una persona.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Al concluir este trabajo y analizar todos los elementos que intervienen para la preparación de una nómina y sus aspectos generales comprobamos la importancia que tiene como instrumento a nivel contable y fiscal para una entidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



BIBLIOGRAFÍA

Libros

Rojas Soriano, Raúl

Guía para realizar investigaciones sociales

México D.F. Editorial Plaza y Valdés Editores, Décima Edición, 1993.

Engels, Federico

El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre.

México D. F., Editorial Publicaciones Cruz, 1977

Dávalos, José.

Derecho del trabajo I.

México D. F., Editorial Porrúa S.A., Segunda Edición, 1988.

Soto Álvarez, Clemente.

Prontuario del Derecho del Trabajo.

México D. F., Editorial Limusa, 1985.

Franco Díaz, Eduardo M.

Diccionario de Contabilidad.

México D. F., Editorial Siglo Nuevo Editores S.A., 2000

Kolher L., Erick

Diccionario para Contadores.

México D. F., Editorial Hispanoamericana, S.A. de C. V., 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Calvo Langarica, César.

Diccionario Practico Empresarial.

México D. F., Editorial Pacs S.A. de C. V.

Reyes Altamirano, Rigoberto

Diccionario de términos fiscales

México D.F. Tax Editores Unidos SA de CV, 1997

Orozco Colín, Luis Angel

Estudio integral de la nómina 2002

México D.F. Editorial ISEF SA 2002

Orozco Colín ,Luis Angel

Estudio integral de la nómina 2003

México D. F. Editorial ISEF SA 2003

Iturriaga Bravo, Luis

Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios

México D.F., Editorial ISEF SA, Décimo Quinta Edición, 2002

Hernández Rodríguez, Jesús F., Galindo Cosme, Mónica Isela.

Estudio Práctico del Salario Integrado.

México D. F. , Editorial ISEF S.A., Quinta Edición, 2002.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Revistas.

Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial.
Editorial Tax Editores Unidos S.A. de C. V.
NO.317

Leyes códigos y reglamentos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
México D.F. Editorial Porrúa, 2000

Ley del Seguro Social y su Reglamento 2003
México D.F. Editorial ISEF SA, 2003

Ley Federal del Trabajo
México D.F., Editorial ISEF SA, 2003

Ley del Impuesto Sobre la Renta y Reglamento 2003
México D.F. Editorial ISEF SA, 2003

Ley del Infonavit y Reglamento 2003
México D.F., Editorial ISEF SA., 2003

Ley del Sar y Reglamento 2003
México D.F., Editorial ISEF SA., 2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Páginas web

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión

www.cddhcu.gob.mx

Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

www.infonavit.gob.mx

Gobierno del Departamento del Distrito federal.

www.df.gob.mx

Gobierno del Estado de México.

www.edomex.gob.mx

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN