

10621
28



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**"DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL
SINDICALIZADO DE UNA EMPRESA DE ARRENDAMIENTO
FERROVIARIO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
ANELHAYET CONTRERAS HUESCAS

ASESOR: C.P. PEDRO ACEVEDO ROMERO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2003



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).

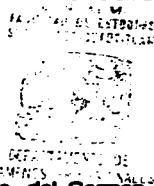
El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición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



ESTADO NACIONAL
AGENCIA DE
SERVICIOS

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

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:

"Derechos y obligaciones del personal sindicalizado
de una empresa de arrendamiento ferroviario"

que presenta la pasante: Anelhayet Contreras Huescas
con número de cuenta: 9406945-3 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 24 de Abril de 2003

PRESIDENTE

C.P. Pedro Acevedo Romero

VOCAL

C.P. Raúl Carbajal Fernández

SECRETARIO

L.C. Ma. de la Luz Ramos Espinosa

PRIMER SUPLENTE

L.C. Carlos Pineda Muñoz

SEGUNDO SUPLENTE

L.C. Martha Oropeza Goden

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DEDICATORIAS

A DIOS:

Por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida con salud y poderlo compartir junto con mis padres y hermanos.

Gracias

A MIS PADRES:

JORGE Y JULIA, les dedico éste título como agradecimiento a su apoyo incondicional, paciencia y consejos para que cada día sea mejor persona.

Gracias por darme la vida, los amo

A MIS HERMANOS:

JORGE Y CLAUDIA, gracias por creer en mi, deseo que logren pasar por éstos momentos que estoy pasando y lleguen a ser mejores que yo: cuenten conmigo para todo.

Los quiero

A MIS AMIGOS:

Les agradezco por haberme hecho pasar momentos inolvidables y estar conmigo cuando lo necesitaba.

Les deseo muchísima suerte

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS

A LA UNAM:

Por darme la oportunidad de ingresar y ser parte de la más grande institución educativa de nuestro país, nuestra " Máxima Casa de Estudios ", de lo cual me siento orgullosa.

FES-CUAUTITLAN:

Por haberme recibido en sus aulas y darme los conocimientos necesarios para llegar a ser una profesionista y por todos los momentos que pase en ella.

A MI ASESOR:

C.P. Pedro Acevedo, gracias por concederme el tiempo necesario para realizar éste trabajo y por su apoyo y consejos.

PROFESORES Y MIEMBROS DEL JURADO:

Por enseñarme lo necesario para el desarrollo de mi carrera profesional y por darme su tiempo y consejos en la revisión de éste trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**" DERECHOS Y OBLIGACIONES
DEL PERSONAL SINDICALIZADO
DE UNA EMPRESA DE ARRENDAMIENTO
FERROVIARIO "**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE

Introducción

Capítulo 1. Antecedentes históricos

1.1. Historia del ferrocarril	1
1.2. Historia de los sindicatos	3
1.3. Historia de los sueldos y salarios	8
1.4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	10
1.5. Ley Federal del Trabajo	13

Capítulo 2. Aspectos teóricos

2.1. Patrón	
2.1.1. Concepto	18
2.1.2. Derechos	19
2.1.3. Obligaciones	
2.1.3.1. Con el trabajador	23
2.1.3.2. Con las autoridades	40
2.2. Trabajador	
2.2.2. Concepto	57
2.2.3. Derechos	59
2.2.4. Obligaciones	63
2.3. Sindicato	
2.3.1. Concepto	65
2.3.2. Derechos	66
2.3.3. Obligaciones	67
2.4. Salario y sueldo	
2.4.1. Concepto de salario	71
2.4.2. Concepto de sueldo	72

Capítulo 3. Impuesto Sustitutivo

3.1. Impuesto sustitutivo	
3.1.1. Sujetos obligados	73
3.1.2. Determinación del impuesto sustitutivo	74

Capítulo 4. Caso Práctico

4.1. Contrato Colectivo de trabajo	84
4.2. Determinación de la nómina	95
4.3. Impuesto sustitutivo	125

Conclusiones	128
--------------	-----

Bibliografía	130
--------------	-----

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

Dentro de cualquier ente económico ya sea micro, pequeña, mediana y grande empresa se tienen derechos y obligaciones entre los miembros que los conforman como son los patrones, trabajadores, las autoridades y en algunos casos sindicatos.

Existe una gran relación entre los miembros que conforman éstas entidades por lo que es importante saber entre otras cosas: las leyes que los rigen, los contratos que se deben de establecer para que consecuentemente no haya conflictos y determinar las políticas de la empresa.

En este trabajo veremos como se dan las relaciones laborales entre el patrón, trabajador y el sindicato, así como de las obligaciones y derechos que se deben de cumplir en una entidad, que en este caso es de una arrendadora de ferrocarriles, que su relación laboral esta regida por el Sindicato de Ferrocarriles Nacionales Mexicanos.

Para saber como se fueron creando las relaciones dentro del ámbito laboral, hablaremos en el primer capítulo ¿Cómo llegó el ferrocarril en México?; la formación de los sindicatos, del surgimiento los sueldos y salarios y con el paso de los años como ha ido cambiando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo conoceremos los derechos y obligaciones que tiene el patrón, trabajador y el sindicato; y lo que son los sueldos y salarios.

De acuerdo a nuestra legislación nos dice que toda persona está obligada al pago de impuestos, en particular en el tercer capítulo se habla de un decreto que fue publicado el primero de enero del 2002 denominado "impuesto sustitutivo al crédito al salario", en el cual estudiaremos ¿Quiénes son los obligados al pago de éste?, ¿Cómo se determina? y de su inconstitucionalidad.

En el cuarto capítulo veremos un caso practico se determinará la nómina de acuerdo a las prestaciones establecidas por el Contrato Colectivo de Trabajo así como el pago correspondiente de las Cuotas de IMSS, SAR e INFONAVIT y conforme a los resultados obtenidos tomar el criterio de pagar o no pagar el impuesto sustitutivo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ABREVIATURAS UTILIZADAS

CFF	Código Fiscal de la Federación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
ISR	Impuesto Sobre la Renta
LFT	Ley Federal del Trabajo
LSS	Ley del Seguro Social
RLFT	Reglamento de la Ley Federal del Trabajo
RLSS	Reglamento de la Ley del Seguro Social
RMF	Resolución Miscelánea Fiscal
SMG	Salario Mínimo General
SGMAG	Salario Mínimo General del Área Geográfica
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO
1

Antecedentes
Históricos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1. Historia del Ferrocarril

Dentro de la historia de los medios de comunicación y transporte de México, el ferrocarril tuvo gran importancia para el nacimiento de la modernidad y para la vida de los trabajadores del riel.

La historia de los Ferrocarriles Mexicanos se remota a 1837, año en que se inició la construcción de los primeros ramales de vía férrea, proceso que culminó en la última década del Porfiriato, esto ocasionó el abandono de los transportes tradicionales en ese tiempo, como las recuas, carretelas y diligencias.

En 1869 surgió el primer proyecto para la creación de una red nacional de ferrocarriles, que incluía la producción del material rodante de los propios ferrocarriles, en las pequeñas fundiciones y talleres artesanales con los que contaba entonces el país.

El proyecto fue propuesto por Edmundo Stepherson el cual contaba con el apoyo de varios gobernantes. Este proyecto no logró llevarse a cabo a la práctica debido al caos económico y la guerra civil por la que atravesaba el país en aquellos años.

Años después en la época del porfiriato hubo un crecimiento de la red ferroviaria que trajo consigo el desarrollo de los talleres a la par de la misma. Las diversas compañías destinaron fuertes capitales para adquisición de material rodante y el acondicionamiento de los talleres en los que se realizaban reparaciones ligeras y pesadas. En algunos talleres (como los que tenían los Ferrocarriles Nacionales en Nonoalco, Aguascalientes y Piedras Negras) ya era posible la construcción de locomotoras de vapor, aunque a nivel artesanal e importando algunos materiales indispensables. En esos años el Ferrocarril Central tenía sus talleres en Acámbaro y Aguascalientes. Por los que los primeros fueron debidamente equipados para reparaciones pesadas y construcción de piezas de locomotoras.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por el año 1903 se terminó el periodo de financiamiento extranjero y el 26 de diciembre de 1906 se autorizó la construcción de una compañía o sociedad mexicana por acciones, con objeto de incorporar las propiedades del Ferrocarriles Nacionales de México S.A. de C.V., a la que el gobierno destinó el 51% de estas acciones.

El ferrocarril jugó un papel muy importante en la historia económica, política y social de México, representó la primera apertura al mundo de la evolución y la modernidad industrial, además, fue de vital importancia dentro de la Revolución Mexicana, pues ésta se realizó a costa del derecho de vía de los ferrocarriles, a un precio muy alto para los mismos debido a la destrucción del material rodante, de las estaciones, el equipo de los talleres y de los rieles.

La importancia de los ferrocarriles durante la lucha armada se debió en gran parte a que fueron el medio de transporte más rápido en aquella época. Transportaban a los refuerzos para compensar a la gente caída en el campo de batalla; al enterarse alguno de los bandos que el contrario mandaba por más gente, el ferrocarril era boicoteado, como en el caso del coronel Javier Ordóñez, quien volaba los trenes de los constitucionistas para evitar que el general Obregón recibiera refuerzos.

La construcción en Acámbaro de la locomotora 295, conocida con el nombre de "Fidelita" y posteriormente la 296, fue el resultado de un largo proceso de lucha de obreros y talleres en general, en particular los de Acámbaro, por demostrar su gran capacidad laboral y defender su fuente de trabajo. Con ello pusieron de manifiesto que, a pesar de la falta de materiales y herramientas, los obreros mexicanos contaban con la capacidad suficiente para producir material rodante.

Entre 1917 y 1940, el deterioro del material férreo, la falta de nuevo equipo y la gran diversidad de locomotoras, orillaron a los talleristas a desarrollar su creatividad laboral y reconstruir locomotoras como única forma de sacar adelante su trabajo y conservar su fuente de empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De los secretos y habilidades personales de los operarios dependía, en gran parte, el éxito o fracaso de las reparaciones, pues los talleres continuaban operando con formas de trabajo artesanales.

El 23 de junio de 1937 el Ingeniero Lázaro Cárdenas expropió la industria ferroviaria convirtiéndola en propiedad de la Nación, al anular las concesiones a Estados Unidos.

La hora del ferrocarril poco a poco llegó a su ocaso y comenzó a ser sustituido por el transporte carretero. Así, se comenzaron a abrir vías carreteras donde el transporte era más fácil y práctico, además de que las refacciones de los nuevos vehículos resultaban menos costosas. El negocio del transporte carretero comenzó a ser mucho más viable de trasladarse a casi cualquier punto de la República.

Paulatinamente el tren dejó de ser una necesidad, para convertirse en un gusto casi lúdico para los propios y extraños.

Durante el gobierno de Ernesto Zedillo, los Ferrocarriles Nacionales Mexicanos dejaron de ser propiedad del país para caer en manos del capital privado: prácticamente finalizan sus operaciones el 01 de septiembre de 1999 luego de que la administración concesionó más de 25 mil kilómetros de vías férreas y derechos de vía, principalmente a empresas estadounidenses.

1.2. Historia de los sindicatos

En el siglo XVIII surge en Europa la revolución industrial. En aquel tiempo se inventan nuevas máquinas, como la máquina de vapor, nuevas herramientas y nuevos procesos de producción, que hacen que el taller artesanal pierda importancia y surja la fábrica. Se inicia un uso intensivo de los recursos naturales como el carbón, el hule y el algodón y se desarrolla la producción en gran escala. De esa manera se transforma el mundo entero. A partir de la revolución industrial, se diferencian claramente dos clases sociales: la clase trabajadora y la clase capitalista.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Clase Capitalista

La clase capitalista está compuesta por personas que son dueñas o administran las grandes empresas. El objetivo principal de los capitalistas es obtener ganancias permanentemente. Para lograr cada vez más ganancias, invierten capital y así obtienen y acumulan riquezas. Luego, las riquezas obtenidas las vuelven a invertir con el fin de engrandecer y hacer más productivas y competitivas sus empresas. Las riquezas las obtienen del trabajo de las personas que contratan.

Clase trabajadora

Durante la revolución industrial, mujeres, niños y hombres trabajaban largas jornadas de 14 a 16 horas diarias en condiciones insalubres. Eran trabajos que desgastaban sus cuerpos y mentes. Los salarios apenas alcanzaban para un mal alimento diario y muchas veces ni para eso. Si un trabajador o trabajadora se enfermaba o decaían sus fuerzas, se le despedía de inmediato. No se podía reclamar porque se perdía el trabajo. La clase trabajadora no tenía derechos ni garantías sociales. El presente se vivía sin esperanza. La clase trabajadora era explotada hasta el extremo. Sobre esta explotación se desarrollaron las primeras etapas del capitalismo. Pasaron decenas de años y la situación no cambiaba. Ni los gobernantes ni los capitalistas hacían nada.

Cansada de años de sufrimiento, la clase trabajadora decide reaccionar contra la explotación, y en las primeras décadas del siglo XIX surgen organizaciones permanentes de trabajadores, dirigidas y organizadas por ellos mismos. Durante todo este siglo, con altos y bajos, se consolida un fuerte movimiento obrero. Así surgieron las organizaciones sindicales.

Sindicalismo centroamericano

La organización de los trabajadores y trabajadoras en los países centroamericanos surge mucho tiempo después que en Europa y Norteamérica. Nace bajo la forma de asociaciones mutualistas en un contexto de desarrollo industrial incipiente. En aquel entonces, la producción de bienes se daba principalmente en talleres de artesanos. Fueron ellos los que formaron las primeras organizaciones industriales de trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Eran mutuales llamadas Sociedades de Artesanos. Estas sociedades se constituían a partir de un fondo económico común, que servía para solventar problemas inmediatos de los asociados. Esto pasaba en las ciudades. Mientras tanto, en el campo vivía la mayoría de la población, que dependía de las labores agrícolas. Generalmente eran personas analfabetos con una relación subordinada a los grandes latifundistas, dueños de las tierras. En esas condiciones era muy difícil la organización de los trabajadores. Esta época abarcó la segunda mitad del siglo XIX.

A principios del siglo XX, el desarrollo industrial comienza a desplazar a los talleres artesanales y surgen las primeras empresas de capital europeo y norteamericano. Muchas personas artesanas pasan a ser empleadas por las fábricas y algunas sociedades mutualistas desaparecen o se transforman en sindicatos de carácter gremial, como sindicatos de zapateros o panaderos.

Es importante indicar que, a finales del siglo XIX y principios del XX, en Centroamérica se dieron las primeras luchas sociales de los trabajadores. Estas luchas las realizaron migrantes europeos traídos para la construcción de ferrocarriles, ellos reaccionaron ante las condiciones de semi - esclavitud a que eran sometidos.

Con la apertura de las vías de comunicación y muelles, llegaron y se expandieron las empresas bananeras y con ellas, los grandes capitales norteamericanos que vinieron a invertir en finanzas, comercio, minería e industrias. También a principios del siglo XX llegan a nuestros países las primeras ideas socialistas. Intelectuales formados en Europa y algunos inmigrantes de esos países, comienzan a difundir las ideas sociales y políticas en favor de la clase trabajadora y en contra de la explotación. Anarquistas, socialistas y comunistas, llaman a la organización sindical.

Los obreros, agobiados por los regímenes militares y, en general, por la indiferencia y opresión de los poderosos, responden a la esperanza socialista.

El eco de las luchas que se daban en Europa y Estados Unidos por reivindicaciones tan sentidas como la jornada de 8 horas y mejores condiciones de trabajo en general, llegan también a las tierras centroamericanas. Acontecimientos internacionales como las huelgas mineras en Europa, y la lucha reivindicativa de los mártires de Chicago, que recordamos todos los años al instituirse en su homenaje el 10 de Mayo como Día Internacional del Trabajador, tuvieron también un gran impacto en la naciente conciencia obrera.

El 8 de marzo de 1903 murieron cientos de mujeres en un incendio causado en forma intencional dentro de una fábrica textil en Nueva York, mientras estaban en huelga. En recuerdo de este episodio, se instituyó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer. Luchas como ésta logran advertir al mundo sobre la explotación y la necesidad que tienen las trabajadoras y trabajadores de unirse en sus propias organizaciones sindicales.

Las revoluciones de México (1910-1917) y Rusia (1917) son acontecimientos políticos que inspiraron también a grupos laborales centroamericanos en su empeño de conformar, ya no solamente sindicatos, sino también organizaciones políticas.

Además, ya en 1891 la Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII reclama un trato justo al trabajador y defiende su derecho a constituir organizaciones sindicales libres. A partir de esta y otras encíclicas papales, surgen las organizaciones sindicales y movimientos políticos de inspiración cristiana. Las luchas sociales de principios del siglo XX no solo estaban motivadas por las reivindicaciones como la jornada de ocho horas, los salarios y las mejoras en las condiciones de trabajo, sino también por el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales como instituciones de las trabajadoras y trabajadores.

Durante la primera mitad del presente siglo, las organizaciones sindicales no tenían el respaldo de una legislación que legitimara sus actividades, es decir, había ausencia de un código de trabajo que regulara la acción sindical y las relaciones obrero - patronales. Por su parte, la represión de los regimenes militares y los oligarcas de

Centroamérica impedía el desarrollo del movimiento obrero, el cual resistía a la violencia sólo por su alto grado de heroísmo. Su capacidad de resistencia y sus alianzas con los movimientos políticos de signo progresista logran, ya a mitad de siglo, que los gobiernos del área promulguen leyes que beneficien a la clase obrera.

En la época posterior a la Segunda Guerra Mundial, surge el movimiento sindical moderno tal como lo conocemos hoy, con sus estructuras confederadas y federadas, compuestas por sindicatos de oficios, industriales, nacionales y regionales. También es una época donde el sindicalismo extiende relaciones internacionales de solidaridad; aparecen por nuestras tierras organizaciones como la Federación Sindical Mundial -FSM- la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres -CIOSL- y la Confederación Mundial de Trabajadores -CMT-.

Sin embargo, pese a más de un siglo de luchas, el movimiento sindical no ha logrado extenderse con la amplitud necesaria. Algunas de las causas principales son:

1. El lento desarrollo de la industria en la región y el predominio de la economía agraria, donde es más difícil la organización.
 2. La siempre presente hostilidad de los patronos, que buscan impedir el ejercicio del derecho de asociación.
 3. La actitud represiva de los poderes públicos y militares, quienes ven al sindicalismo como enemigo del orden instituido.
 4. La carencia de una tradición, una identidad y cultura organizativa en la población trabajadora centroamericana.
- La vida política, además, ha acelerado o retardado el desarrollo sindical en Centro América, según sean los tipos de gobierno que se hayan dado en cada país y época. Los partidos políticos también han influido -e influyen- de forma directa o indirecta en las decisiones y acciones del sindicalismo y han generado divisiones en no pocos casos.

Ante esta situación, existe la aspiración entre los trabajadores y trabajadoras de nuestros países de contar con un movimiento sindical unido y un sindicalismo más autónomo y participativo.

El sindicalismo centroamericano es rico en acontecimientos históricos, usualmente revestidos de heroísmo y de mártires que entregaron su vida por la causa de la justicia para la clase trabajadora. Gracias a estas luchas hoy existen leyes y derechos que amparan la organización y permiten una vida más digna a la población. Los logros democráticos en nuestros países se deben en gran medida a la acción perseverante de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, aunque pocas veces la historia oficial así lo reconozca.

Pese a las luchas libradas y a los logros alcanzados, en la Centroamérica de hoy hay una tendencia a volver al pasado, donde no existía la más mínima protección para la población trabajadora. El modelo económico, dominado por el neoliberalismo, pretende hundir las aspiraciones de la clase trabajadora a una vida más digna.

1.3. Historia de los sueldos y salarios

En las comunidades primitivas, la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras actividades rurales, gran parte del trabajo era hecho por los esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salarios, pero a cambio obtenían de sus dueños comida y algunas cosas necesarias para su subsistencia. Algunos propietarios de esclavos trataban bien a los suyos para que trabajaran mejor; otros eran crueles y los obligaban a trabajar atemorizándolos y castigándolos. Otros trabajadores eran siervos, los cuales estaban ligados a la tierra y trabajan a cambio de una participación en el producto recibiendo una determinada parte de la cosecha por su trabajo. Actualmente en algunos países como Asia, África y América Latina, particularmente en las regiones rurales, los pagos en especie todavía constituyen una forma de salario para los trabajadores.

Dentro de la época de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, los trabajadores dejaron las zonas rurales para buscar empleo en las fábricas, atraídos por los más altos salarios y la libertad que les ofrecían, la forma de éstos pagos se realizaba una parte en especie y otra en

dinero; otra era la de entregarles vales o cupones con los cuales obtenían artículos en las tiendas administradoras por el empleador.

Los salarios en efectivo comúnmente desconciertan a muchos de éstos trabajadores cuando se incorporan a la industria, a veces el empleador les proporciona alojamiento, asistencia médica, oportunidades de esparcimientos y otros servicios, que constituyen parte de sus costos de mano de obra, por ejemplo en algunas regiones como Asia, África y América los trabajadores procedentes de las tribus y de algunas comunidades rurales nunca han percibido salarios y les es muy difícil comprender el sistema; esto es no están acostumbrados a los horarios fijos un a la disciplina del trabajo industrial y algunos regresan a lo que ya estaban acostumbrados.

Actualmente, en los países desarrollados y en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad o la mayor parte de los salarios los pagan en efectivo, y los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a los precios corrientes a los tenderos, que compiten por ganarse la clientela.

En los países industrializados, los trabajadores y los empleadores, llegaron a la conclusión de que, excepción hecha de los comedores, las posibilidades de esparcimiento y algunos otros servicios, los salarios deberían pagarse totalmente en dinero y que los trabajadores debían de tener la libertad para ganárselos donde y como gustasen. Sin embargo desde la Segunda Guerra Mundial interesan cada vez más las prestaciones adicionales, que muchas veces constituyen un cumplimiento importante del salario y aumentan los costos de mano de obra para el empleador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Mexicana actual fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año. Durante los 75 años que lleva de vigencia ha sido revisada en varias ocasiones para reformarla o adicionarla.

La Constitución es la ley fundamental de un Estado; esta compuesta por un conjunto de normas supremas que dirigen la estructura y las relaciones entre los poderes públicos y la situación de los individuos frente al Estado. Esta integrada por dos partes: Dogmática: trata de los derechos fundamentales del hombre y contiene limitaciones del Estado frente a los particulares. Orgánica: organiza el poder público, estableciendo las facultades de los órganos.

La vida institucional de la República Mexicana se ha mantenido y perfeccionado en base a la Constitución de 1917, por eso para comprender la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, es recomendable mirar los antecedentes de la misma ya que los nuevos textos de la Constitución recuperan el espíritu original de nuestra Carta Magna.

En medio de fuertes discusiones del Congreso y de la difícil situación en todo el país, Don José María y Morelos en tanto se elaboraban los proyectos de Constitución preparó un documento que tituló " Los Sentimientos de la Nación" expuestos el 14 de de septiembre de 1813, son 23 puntos que contienen aquéllas ideas que los iniciadores de la independencia consideraron esenciales para la transformación de país, que a su vez constituyen un precedente importante para la elaboración de las primeras bases de nuestra Constitución.

Durante varios meses Morelos junto con el Congreso preparó la Constitución que fue sancionada en Apatzingán el 22 de octubre de 1814 con el título de Decreto Constitucional para la libertad de

América Mexicana. La carta de Apatzingán careció de vigencia práctica. Aunque fueron designados los titulares de los tres poderes que instituía, las circunstancias impidieron la actuación normal.

La Constitución de 1812 (Apatzingán) había iniciado una transformación de las instituciones con la federalización del imperio español. El 4 de octubre de 1824 se inauguró la República Federal, con sus 19 estados y 4 territorios. Resaltó la autonomía de los Estados y se firmo la Constitución de corte conservador, siendo elegido Guadalupe Victoria como Presidente de la República y Nicolás Bravo como vicepresidente.

El 19 de diciembre de 1833 el vicepresidente Gómez Farias promulgó las leyes de reforma de 1833 donde se convierte en ley que el Estado ejerce el derecho del patronato eclesiástico, supresión de la Universidad y abolición de los fueros militares y eclesiásticos. Al ser estas reformas tan radicales, ya que se atacaba a la Iglesia, al Ejército y en sí a lo conservador, la reacción a las reformas de Gómez Farias fueron de protestas por parte del episcopado mexicano y del ejército.

La reacción ante las reformas fueron negativas e impulsaron al Congreso a promulgar, al término de 1836, las reformas conocidas como las Siete Leyes, a su vez se hacen las reformas a la Constitución de 1824 bajo las órdenes de Antonio López de Santa Ana, dándole supremacía al partido conservador. La nueva ley fundamental de corte conservador se dividió en 7 estatutos conocidos como Constitución de las Siete Leyes. Se menciona como obligación del mexicano procesar la ley católica, se les da nuevamente privilegios a la Iglesia y al Ejército, se vuelve al centralismo.

La época de Reforma se inicia a partir de la Revolución de Ayutla en 1854. A partir de entonces surge la segunda generación de liberales más preparados para enfrentar a las estructuras feudales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Constitución de 1857, no difería grandemente de la de 1824 en lo referente a la regulación del régimen de propiedad de la tierra, se hacen efectivos los principios de libertad, orden, progreso, justicia y moralidad que el gobierno proclamó.

Las leyes de reforma, promulgadas por Benito Juárez durante su gobierno, fueron incorporados hasta 1872 a la constitución de 1857. Éstas leyes coinciden con las reformas de 1833 en cuanto a su tendencia liberal radical, y son las siguientes:

- a) Ley de nacionalización de los bienes eclesiásticos
- b) Ley de matrimonio civil
- c) Ley orgánica del Registro Civil
- d) Ley sobre el estado civil de las personas
- e) Decreto que declara que cesa toda intervención del clero en cementerios y camposantos.
- f) Decreto que declara qué días han de tenerse como festivos y prohíbe la asistencia oficial a las funciones de la Iglesia.
- g) Ley sobre libertad de cultos
- h) Decreto por el que quedan secularizados los hospitales y los establecimientos de beneficencia.
- i) Decreto por el que se extinguen en toda la República las comunidades religiosas.

Años después de 1910 se empezó a generalizar la opinión a favor de poner en práctica nuevas leyes, sobre todo de carácter social, derivadas de un nuevo texto constitucional. En 1916 Venustiano Carranza convocó elecciones para diputados que integrarían al Congreso Constituyente y concedió a dar su proyecto para las reformas de la Constitución de 1857. El 5 de febrero de 1917 hace frente a los problemas más graves del país e intenta poner el remedio al acaparamiento de tierras, a la enajenación de los recursos naturales del país y a los conflictos entre la Iglesia y el Estado. En términos generales la Constitución de 1917 es la expresión de los ideales de los

grupos que participaron en la Revolución armada, iniciada en 1910, pero sobre todo, del grupo constitucionalista. Se consagra el principio de la propiedad privada como base fundamental de nuestra regulación jurídica, derivado del pensamiento liberal, democrático y pequeño burgués de los grupos dirigentes de la Revolución Mexicana.

En la Constitución de 1917 quedan plasmados los artículos 27, el cuál le asegura a la nación el dominio de su territorio, y el 123 que le concede los derechos a la clase obrera y le da al Estado el papel del árbitro que va a solucionar los conflictos entre los patrones y obreros,

Las reformas y adiciones que se han ido introduciendo a diversos artículos constitucionales responden a las necesidades actuales que deben ser atendidas y tienden a una mejor proyección hacia el mundo actual, tan distinto al existente, cuando fue signado tan importante documento jurídico.

Sus modificaciones tienden fundamentalmente a reafirmar el respeto a la libertad individual y colectiva y a los principios de su soberanía. Se distingue en ellas el respeto a las creencias religiosas y políticas; lo relativo a la separación de la Iglesia y el Estado; y a la educación pública laica y más recientemente se le dió rango constitucional a la protección de los derechos humanos, se incrementa el respeto a toda persona, erradicando la impunidad y fortaleciendo la seguridad personal y jurídica de todo ciudadano.

1.5. Ley Federal del Trabajo

El origen de la legislación laboral mexicana se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política, promulgada en el año de 1917. La idea de ampliar con nuevos conceptos sociales los textos del artículo 5º, fue sugerido por el diputado José Navidad Macías, comisionado por don Venustiano Carranza para poner fin a cualquier controversia que pudiera lesionar los intereses obreros. Navidad Macías redactó y propuso una extensa reglamentación que obligó de hecho la introducción de un capítulo de garantías sociales, que al final de la

concertación entre vanguardistas y opositores produjo el texto inicial del artículo 123, el cual comprendió no únicamente las cuestiones fundamentales de toda relación de trabajo, sino otras materias que constituyeron la base de la evolución jurídica de nuestro derecho laboral como son:

- a) La distribución entre el congreso de la Unión y los gobiernos de los estados, de la facultad para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región.
- b) Una enumeración de las principales condiciones de trabajo: jornadas, días de descanso, salario, higiene y seguridad, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, indemnizaciones y vivienda.
- c) Lo relacionado con la huelga y paros.
- d) Tribunales del trabajo (Junta de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje)
- e) Normas de protección de salario
- f) Trabajo en país extranjero

La soberanía estatal dejó a las legislaturas locales la facultad de legislar en materia de trabajo, por cuyo motivo cada entidad preparó su ley respectiva conforme con las experiencias locales. Algunos textos en los que hubo uniformidad son los siguientes:

Primero: Todas las leyes estatales incluyeron disposiciones concernientes al contrato de trabajo tanto individual como colectivo.

Segundo: En relación con la materia procesal, se incluyeron disposiciones que abordaban bajo distintos criterios y modos de organización y funcionamiento de las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje.

Tercero: Hubo gran preocupación por el trabajo de mujeres y niños.

Cuarto: Con visión futurista fueron reglamentados otros trabajos especiales como: trabajo doméstico, trabajo agrícola y trabajo de velador .

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Quinto: En los estados de importante actividad minera se reglamentó este tipo de ocupación.

La eficiencia de la legislación estatal constituyó la base del prodigioso avance que alcanzó el derecho mexicano del trabajo: con grandes sacrificios y luchas obreras se amplió y se legisló hasta que se constituyó nuestro primer Código de Trabajo.

Al aplicarse las leyes de trabajo de los estados se presentaron varios problemas jurídicos, sobre todo en los conflictos colectivos. Los problemas surgieron cuando, al formarse las primeras federaciones de diversos sindicatos nacionales, como el de los trabajadores textiles, mineros y ferrocarrileros, comprobóse con frecuencia que al ser presentadas demandas sobre cuestiones de una misma naturaleza los laudos pronunciados resultaban contradictorios, pues la junta local resolvía de modo distinto a la de otra entidad. Ello provocó interposición de numerosos amparos que debió de resolver la Suprema Corte de Justicia de la Nación para imponer un criterio uniforme de la interpretación.

Por tal motivo se elaboró un proyecto en el cual tuvieron participación las partes afectadas, se planteó al mismo tiempo la conveniencia de redactar una Ley Federal del Trabajo, se convocó a los sectores de obrero - patronales, y se iniciaron los trabajos en los primeros meses del año 1931.

En el análisis de esta convención se destacan los principios que distinguen a la legislación finalmente aprobada:

- ❖ El primero de ellos es un ajuste con los fines de la justicia social, con la idea de libertad e igualdad a los trabajadores, con la dignidad que éstos merecen en la relación laboral y con el propósito de asegurar que el hombre que presta un servicio obtenga a cambio un decoroso nivel de vida.
- ❖ Otro principio reserva a la Constitución y a las autoridades federales de trabajo ciertas cuestiones de interés especial, ya sea por razón de materia o por la participación del Estado en su manejo, en

última instancia por razón de territorio o la índole de trabajo o desempeñar (Art. 123 apartado A fracción XXXI)

- ❖ Un tercer principio obliga a que cierto tipo de conflictos, como los derivados de un contrato o concesión de carácter federal, aquellos que afecten a dos o más entidades federativas o simplemente relacionados con actividades realizadas en zonas federales, dan de la exclusiva competencia de los tribunales de la federación.

Con base a éstos principios, las juntas de conciliación y juntas de conciliación y arbitraje, tanto federales como locales, deben procurar que sus interpretaciones legales coadyuven a realizar la finalidad perseguida en las normas, y a excluir toda formalidad que pueda entorpecer la buena marcha de las relaciones obrero - patronales.

Con mínimas modificaciones, éste proyecto de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo fue presentado a discusión por una comisión de la Cámara de Diputados, y con fechas 14 y 13 de agosto del citado año 1931 fue aprobado. Así surgió la primera Ley Federal del Trabajo mexicana, de la que puede asegurarse que incluyó en su extenso articulado las disposiciones más avanzadas en materia laboral, muchas de las cuales conservan aún actualidad y se ajustan a las convenciones aprobadas por la Asamblea General de Organización internacional de Trabajo, Capítulos como los de la libertad de trabajo, libertad de asociación, los relacionados con la protección y seguridad de los trabajadores en el desempeño del servicio, los lineamientos generales del contrato individual de trabajo y los destinados a las convenciones colectivas, son dignos ejemplos de nuestros días.

Durante un periodo de tres décadas, la Ley Federal del Trabajo no tuvo modificaciones o alteraciones en sus postulados de origen. En 1961 el presidente Adolfo López Mateos, con amplia formación laboral, ya que había sido secretario de del Trabajo de Previsión Social en el periodo de gobierno anterior, consideró indispensable hacer varias adaptaciones legales derivadas del impulso industrial alcanzado por el país y las nuevas exigencias sociales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se abrió paso ya en inicio de la década de los años sesenta un nuevo concepto de la relación de trabajo, nuevas formas de contratación de personal y colectiva, nuevas exigencias de la clase obrera.

Algunas de las reformas provocaron serias protestas del sector patronal. La realidad mostró en pocos años la necesidad de un nuevo ajuste legal, el cual se inició con adiciones de diversas índoles que obligan en nuestro días a una completa revisión legislativa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO

2

Aspectos teóricos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

17A

Las normas de trabajo tienen algunas peculiaridades en materia de derecho y obligaciones del patrón, este marco general está basado en la participación del patrón en la relación de trabajo.

El patrón como sujeto de la relación laboral, interviene en derechos individuales y colectivos que a continuación veremos. La mayoría de ellos, al aplicarse de manera conjunta y sistematizada, confluyen el ánimo del derecho.

Patrón

2.1.1. Concepto

El término patrono ha derivado dependiendo del marco jurídico regulatorio así como del ámbito de aplicación especial correspondiente; es decir, en ciertos países se les denomina empresario, patrono, acreedor de servicios, acreedor de trabajo, entre otros.

La definición de este sujeto laboral resulta muchas veces determinada por la contraprestación en que éste debe estar con respecto al trabajador. En términos generales la doctrina laborista ha reconocido que el patrón es la persona que ocupa uno o varios trabajadores.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

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

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

Dadas las características peculiares que guarda el derecho del trabajo en México, nuestra Ley Federal del Trabajo para evitar una falsa identificación de las personas que actúan en nombre o representación de una persona moral o física que actúa como si fuera el patrón, ha pretendido circunscribir por tres elementos primordiales las características de la propia representación (representantes del poder).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- ❖ Consideración de ser representante por el cargo que la empresa (directores, administradores y gerentes)
- ❖ Consideración de ser representante por las funciones o actividades que lleva a cabo (personas que ejercen funciones de administración).
- ❖ Consideración de ser representante por los poderes otorgados para tal efecto ante un notario público, en el que generalmente se explicará alguna de las consideraciones que deban dar por mandato ley.

El objetivo de ser representante del patrón en términos de la ley son :

1. Sus actos obligan al patrón en las relaciones de éste con los trabajadores o viceversa (entre otras, las causas de rescisión)
2. Obligan al patrón en sus relaciones con la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto los representantes del patrón son aquellos sujetos que administran y dirigen las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales.

2.1.2. Derechos

Derecho de gestión

Este derecho consiste en las facultades que el patrón - empresario tiene para administrar, tanto en el ámbito de planeación y organización; así como para dirigir, ya sea mandando la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales, así consideramos que tales facultades el patrón tendrá derecho de planear u organizar su riesgo empresarial patronal lo que implicará algunos efectos secundarios y administrativos como son:

- ❖ El derecho a clasificar los puestos de trabajo requeridos.
- ❖ Actividades y responsabilidades de tales puesto de trabajo

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- ❖ Número de trabajadores que necesitará para cumplir con los fines que guarda la actividad
- ❖ Algunas peculiaridades que derivan de las condiciones de trabajo como son elegir el lugar donde prestará el servicio, jornadas de trabajo, horarios, descanso, salarios, entre otros.
- ❖ También podrá el patrón precisar cuestiones relacionadas con las previsiones de su actividad.
- ❖ La integración y funcionamiento de las comisiones mixtas.
- ❖ Procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, etc.
- ❖ El patrón precisa de un derecho de mandar. Éste se basa en los términos de la fracción III, del artículo 134 (LFT), el cual fundamenta que el patrón puede dar órdenes respecto a la prestación del trabajo subordinado.

Derecho a formar parte de las comisiones mixtas

La Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de constituir comisiones, las cuales deberán de funcionar en cada centro de trabajo, especialmente con patrones que están constituidos como empresas.

Las comisiones que se pueden constituir son las siguientes:

- ❖ Comisiones mixtas para la participación de los trabajadores en las utilidades.
- ❖ Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento
- ❖ Comisiones mixtas para seguridad e higiene
- ❖ Comisiones mixtas para formular el reglamento interior de trabajo

Cabe destacar que dichas comisiones mixtas desarrollaran sus actividades como representantes de las partes de manera gratuita y dentro de la jornada de trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Derecho a sancionar

De conformidad con Roberto Muñoz, " el derecho a sancionar es la facultad que tiene el patrón de disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones" ¹ y así hacer eficaces los mandos y controles.

Las medidas disciplinarias que puede imponer el patrón, están limitadas a las que la propia Ley determina, solamente admite la suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, hasta por ocho días ni el patrón ni el trabajador podrá imponer como medida disciplinaria en su centro de trabajo, una sanción o suspensión superior a ocho días de trabajo sin goce de sueldo, ya que éste es el máximo permitido por la ley; lo que sí podrán hacer ambas partes, es fijar sanciones menores o inferiores a la mencionada suspensión. (artículo 423, fracción X LFT)

Deberes que se derivan de las condiciones de trabajo

Respecto a la jornada de trabajo, en los términos de la LFT se reconocen algunas clases de jornadas: la máxima legal; la reducida; la ordinaria; la incompleta; la continua.

El patrón tendrá todo el derecho de acordar con sus trabajadores el tipo de jornada a desarrollar en el centro de trabajo. Para éstos efectos señalaremos de acuerdo a cada una de éstas jornadas lo siguiente:

Jornada Máxima

DIURNA.- Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de 8 horas

¹ RÍOS Estavillo Juan José, Derecho de los patrones, Pág. 63

Nocturna.- Es la comprendida entre las 20 y las 6 horas con una duración máxima de 7 horas.

Mixta.- Es aquella que tiene una duración máxima de siete horas y media y comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media.

Jornada reducida

Es aquella constituida por un lapso menor del que comprenden las jornadas máximas legales. A su vez, la reducción de la jornada puede ser por convenio o arreglo de las partes (artículos 25 fracción V; 391 fracción V y 442 fracción II); o por mandato de ley (artículos 5 fracción III; 177,223 y 224).

Jornada ordinaria

Es la máxima legal o reducida en la que los trabajadores deben de prestar sus servicios. Los artículos 66 y 67 de la LFT disponen respecto a la jornada ordinaria, que ésta puede prolongarse por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiéndose de pagar éstas horas extraordinarias con 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

Jornada incompleta

Es aquella en la que el trabajador presta sus servicios en un lapso menor del que corresponde a la jornada ordinaria.

Jornada continua

Es aquella en la cual durante su transcurso, solo se concede al trabajador un periodo intermedio para que dentro del lugar donde presta sus servicios repose y tome sus alimentos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.3. Obligaciones

2.1.3.1. Con el trabajador

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 nos habla de las obligaciones de los patrones el cual podemos establecer dos efectos:

De orden individual

La de dar cumplimiento a las normas de trabajo (Fracción I); establecida la relación o celebrado el contrato de trabajo nace la obligación de dar trabajo, que se traduce en una complicada serie de deberes; remunerar el trabajo; pagar el salario y las indemnizaciones (Fracción II); tener disponibles el número de sillas para que los trabajadores puedan hacer uso de ellas en los casos que lo permita la labor que ejecuta. (fracción V); extender al trabajador constancia a solicitud de los trabajadores cada 15 días relativa al número de días trabajados y de los salario pagados (fracción VII); difundir las disposiciones de los reglamentos de higiene y seguridad en los lugares visibles de los establecimientos en los que se preste servicio (Fracción XVIII)

De orden colectivo

Los sindicales, uno de los efectos más importantes en esta materia, es la prohibición a los patrones de intervenir en el régimen interno de los sindicatos de los trabajadores(Art. 133 Fracción V)

Lealtad recíproca

"La lealtad recíproca consiste en el reconocimiento de los derechos y deberes generados, por la prestación de trabajo y de la intensidad, cuidado y esmero apropiados de los trabajadores y patrones en el ejercicio y cumplimiento de sus respectivas facultades y obligaciones." 2

² RÍOS Estavillo Juan José. Derecho de los patrones, Pág.48

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como una peculiaridad del deber de lealtad recíproca que corresponde a los patrones, existe un deber de previsión que se debe de manifestar en el ámbito de la lealtad para el trabajo. Entre las disposiciones de la LFT señala al respecto lo siguiente:

El patrón está obligado a :

- ❖ Instalar, de acuerdo a los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.
- ❖ Actuar diligentemente para no comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. (artículo 51)
- ❖ Tratar con probidad y honradez a los trabajadores (artículo 51).
- ❖ Afiliar oportunamente a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social. (Ley del Seguro Social)
- ❖ Proporcionar un local seguro

Obligación a un trato desigual

La ley Federal del Trabajo estipula reglamentaciones peculiares de desigualdad de trato en aquellas relaciones individuales de trabajo en que existen mujeres embarazadas y menores de edad, su finalidad es proporcionar mayor protección y beneficios a tales sujetos de la relación.

Respecto al trabajo de maternidad, la LFT diferencia las condiciones de trabajo por maternidad así como la suspensión de la relación de trabajo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por maternidad. En sus artículos 166,167,170,171 y 172, el cual nos menciona lo siguiente:

- ❖ Durante el periodo del embarazo no se deberá de utilizar sus servicios cuando sus labores se encuentran en condiciones insalubres y peligrosas y en horarios nocturnos, sin que sufra perjuicio de salario, prestaciones y derechos.
- ❖ Disfrutarán de un día de descanso de seis semanas antes y después del parto, percibiendo su salario integro.
- ❖ En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico.
- ❖ Se prestarán servicios de guardería infantil por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ❖ Deberá el patrón tener el número de sillas suficientes y asientos para las madres trabajadoras.

Cabe mencionar que el patrón debe de observar estrictamente las prescripciones médicas para la protección de la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción (Art.157 RLFT).

En cuanto al trabajo de menores, se imponen las siguientes condiciones:

- ❖ El patrón no podrá contratar a menores de 14 años.
- ❖ Tiene prohibido contratar a menores de entre 14 y 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria.
- ❖ La jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá de dividirse en periodos máximos de 3 horas, disfrutando de reposos de una hora por lo menos.
- ❖ Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- ❖ Llevar un registro de inspección especial, indicando las condiciones de trabajo.
- ❖ Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- ❖ Proporcionar capacitación y adiestramiento en los términos de la LFT.
- ❖ Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.
- ❖ Queda prohibida la utilización de menores de 18 años en trabajos nocturnos industriales y la prestación de servicios fuera de la república, salvo de que se trate de trabajos especializados.
- ❖ Los menores de 16 años disfrutarán de un periodo de vacaciones pagadas de 18 días laborales, por lo menos.

Disolución de la relación de trabajo

Disolución de la relación de trabajo implica la ruptura del vínculo laboral; es decir, se plantea la extinción de los efectos que se producen a consecuencia de la relación laboral.

Se considera los tres actos que pueden producir la disolución de la relación de trabajo: la rescisión sin responsabilidad para el patrón, la rescisión sin responsabilidad para el trabajador y la terminación, a continuación explicaremos cada una de ellas.

Rescisión sin responsabilidad para el patrón

Particularmente la LFT presenta las causas descriptivas de aquellos actos que pueden provocar una rescisión sin responsabilidad para el patrón, el cual las encontramos en el artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral y son:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- ❖ Engaño respecto de las cualidades del trabajador.
- ❖ Falta de probidad y malos tratos, en el lugar de trabajo, en contra de un compañero.
- ❖ Ocasionar intencionalmente daños materiales, llamado también sabotaje.
- ❖ Ocasionar por negligencia daños materiales graves
- ❖ Comprometer por negligencia la seguridad de las instalaciones o de las personas que se encuentre en él
- ❖ Cometer actos inmorales
- ❖ Revelar secretos derivados de la relación de trabajo
- ❖ Faltas injustificadas
- ❖ Desobedecer órdenes respecto al trabajo contratado
- ❖ Negarse a adoptar las medidas de seguridad e higiene
- ❖ Concurrir a las labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico
- ❖ Resultar condenado a pena de prisión
- ❖ Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

En estos casos el patrón deberá de dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa (s) de la rescisión, en caso de que éste se negare a recibirla, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión deberá de avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta le notifique al trabajador. En el caso de que no se avise al trabajador o a la Junta se considerará como despido injustificado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el caso de que el trabajador no este de acuerdo y quisiera que se reinstale deberá de solicitar ante la Junta de conciliación y Arbitraje o que se indemnice el importe de 3 meses de sueldo, en el caso de que el patrón no pueda comprobar la causa de rescisión se le tendrá que pagar salarios caídos (Art.48 LFT).

Rescisión sin responsabilidad para el trabajador

Se ha considerado que el retiro se circunscribe por la rescisión que justificadamente lleva a cabo el trabajador sin su responsabilidad por causas imputables al patrón. Entre las causas de retiro encontramos las siguientes:

- ❖ Engaño en cuanto a las condiciones de trabajo
- ❖ Faltas de probidad, dentro del servicio, en contra del trabajador
- ❖ Malos tratos, dentro del servicio, en contra del trabajador
- ❖ Faltas de probidad y malos tratos, fuera del servicio, en contra del trabajador
- ❖ Reducción del salario
- ❖ Pagar el salario en lugar y fecha distintos
- ❖ Causar maliciosamente daños en los útiles de trabajo
- ❖ Existencia de un peligro grave por carecer de medidas de higiene y seguridad
- ❖ Comprometer el patrón por negligencia la seguridad

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de éstos casos y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice conforme al artículo 50 LFT .

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La terminación

Se considera que terminación es la disolución de la relación de trabajo originada por las siguientes causas (Art. 53 LFT):

- ❖ El mutuo consentimiento de las partes
- ❖ Muerte del trabajador
- ❖ Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38 LFT.
- ❖ La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

En caso de que no compruebe el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos del artículo 48 mencionados anteriormente.

Como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo la legislación impone a los patrones cargas económicas que deben ser cubiertas por éstos a efecto de evitar probables inconformidades por parte de los trabajadores que se retiran o son retirados de la negociación, que den por resultado la interposición de juicios laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL IMPUTABLE AL PATRÓN

SUPUESTO	INDEMNIZACIÓN		PRIMA DE ANTIGÜEDAD (cuota diaria topada) (1) 12 días por año	FINIQUITO Partes proporcionales devengadas de : • aguinaldo • vacaciones • prima vacacional (10)
	3 meses	20 días por año		
Sin causa justificada	✓	(4)	✓	✓
Rescisión de contrato	✓	X	✓	✓
Contrato por obra o tiempo determinado:				
• Terminación de contrato	X	X	X	✓
• Terminación anticipada injustificada *	✓	(4) (5)	✓	✓
Incapacidad permanente total(8)**	X	X	✓ (2)	✓
Muerte por riesgo de trabajo (9) **	X	X	✓	✓
Terminación colectiva	✓	X	✓	✓

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL IMPUTABLE AL TRABAJADOR

SUPUESTO	INDEMNIZACIÓN		PRIMA DE ANTIGÜEDAD	FINIQUITO Partes proporcionales devengadas de : • aguinaldo • vacaciones • prima vacacional
			(cuota diaria topada) (1) 12 días por año	
	3 meses 20 días por año			
Renuncia Voluntaria	X	X	✓ [3]	✓
Invalidez (6), [7]	X	X	✓	✓
Muerte Natural	X	X	✓	✓
Rescisión de Contrato	✓	✓	✓	✓

✓ Procede

X No procede

* En el supuesto de que el patrón se negare a reinstalar

** Cuando el trabajador se encuentra afiliado al IMSS

[] Ver comentarios

Para determinar el monto de las indemnizaciones deberá de tomar como base el salario correspondiente al día en que nace el derecho de la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones del artículo 84 (prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo). Cuando el salario sea variable, se tomará como salario base el promedio de las prestaciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Responsabilidades a cumplir de los patrones derivadas de las diversas formas de terminación de contrato de trabajo.

Prima de Antigüedad

(1) El artículo 162, fracción I de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente que la prima de antigüedad consiste en *12 días de salario por cada año de servicios*, señalando la fracción II que el salario estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de LFT donde se señala que no podrá exceder del doble del salario mínimo del área geográfica; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido vía jurisprudencia que en caso de que el trabajador no cumpla el año, debe pagarse la parte proporcional de la misma; la fuente es Seminario Judicial de la Federación Séptima Época, volúmenes 151-156, 5ª Parte, Pág. 184.

Dicha prima se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Así mismo se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

(2) En el caso de incapacidad permanente parcial o total proveniente de un riesgo de trabajo cuando el patrón no pueda reinstalar al trabajador procede su pago en términos de la siguiente jurisprudencia:

Como en el artículo 162 de la LFT, no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, justicia social y de los que animan los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se considere regulado, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 Fracción IV y 54 de la LFT, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo, y que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además

de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de 12 días por cada año de servicios, con arreglo en el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 378, Pág. 252

(3) Procede su pago cuando tenga 15 años de servicio cumplidos.

20 días por año de servicios prestados

(4) Dicha prestación únicamente procede en los casos que señala los artículos 49, 52 y 947 de LFT, pues su finalidad es de recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo o bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Contrato por obra o tiempo determinado

Terminación anticipada

(5) El artículo 50, fracción I de la LFT distingue dos supuestos de indemnización tratándose de relación de trabajo por tiempo determinado:

- a) menor de un año: el importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados
- b) más de un año: el importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días de salario por cada uno de los años siguientes.

Ambos casos se cubrirán siempre los 3 meses de salario (indemnización Constitucional)

La relación de trabajo por tiempo indeterminado la indemnización es de 20 días por cada uno de los años de servicio prestado. (Art.50 Frac. II LFT).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Invalidez

(6) El patrón estará obligado si tiene una incapacidad por riesgo de trabajo no profesional, a proporcionarle al trabajador otro empleo compatible con sus aptitudes (artículo 54 y 162 LFT)

(7) De no poder reincorporar a un trabajador invalidado, la citada disposición establece que deberá cubrirse un mes de salario y doce días de salario por cada año de servicio.

Incapacidad permanente total

(8) En términos del artículo 495 de la LFT, el patrón está obligado a indemnizar al trabajador con el importe de 1095 días de salario, topado a dos veces el salario mínimo del área geográfica a que corresponda el lugar de prestación de trabajo, en términos del artículo 486 LFT.

Es importante señalar los riesgos de trabajo que se pueden producir según la LFT en sus artículos 477 al 480:

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

Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar.

Incapacidad permanente total: Es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Muerte por riesgo de trabajo

(9) La indemnización comprenderá 2 meses de salario por gastos funerarios y el importe de 730 días de salario, topado a dos veces el salario mínimo (artículo 500 y 486 LFT.

(10) En el artículo 89 de LFT nos menciona que en la terminación de la relación de trabajo se debe de entregar la parte proporcional de las prestaciones que se entregue al trabajador por su trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El salario para determinar las indemnizaciones debe ser el correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo el de la cuota diaria. En los casos por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso tuvo un incremento se tomará el promedio a partir de la fecha del aumento.

Prohibición contra represalias: Es contra la ley despedir, penar, o discriminar de cualquier otra manera contra un empleado como represalia por haber hecho una queja por salarios ilegales al patrono, al Departamento de Labor, a la Oficina del Procurador General, o a cualquier otra agencia apropiada del gobierno.

Cerciorarse de que el trabajador este inscrito en el RFC

Esta obligación puede cumplirse solicitándole al trabajador precisamente la constancia de inscripción, a la que bien puede sacársele fotocopia para anexarla a su expediente y tener a la mano la constancia de cumplimiento de una obligación.

Si se contrata a un trabajador no inscrito en el RFC debe procederse a su inscripción en los términos del Artículo 27 CFF y 17 del RCFF.

Cédula de identificación fiscal con CURP

A partir del 1º de junio de 1999, las persona físicas, excepto aquellas sujetas al régimen de salario asimilados a éste, al momento de tramitar su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, deberán presentar conjuntamente, la forma oficial R-1 y la forma denominada " Solicitud de Cédula de Identificación Fiscal con CURP ".

La Clave Única de Registro de Población (CURP) es un instrumento de registro e identificación que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como a los mexicanos que residen en el extranjero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pago de Participación de los trabajadores en las Utilidades (PTU)

El artículo 123, apartado A, fracción IX de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece el derecho a participar en las utilidades que se generen en las empresas en las que presten sus servicios.

De generarse utilidad fiscal en el ejercicio, se tiene la obligación de distribuirse entre los trabajadores el 10% de la utilidad fiscal.

La LFT establece en sus artículos 117 al 131 la forma en como debe de realizarse la repartición de dichas utilidades, quienes están exentos y las normas, entre lo que se destaca lo siguiente:

- ❖ El patrón dentro del término de diez días contando a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual , entregará a los trabajadores copia de la misma.
- ❖ Se creará una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, se formula un proyecto, que determine participación de cada trabajador. A éste fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos que disponga.
- ❖ Deberá de repartirse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Se debe de considerar el reparto en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores en base al número de días laborados por cada uno en el año, y la segunda parte en base a monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año; la LFT nos da una limitante en su artículo 127 Fracción II que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario en la empresa, o a falta de éste trabajador de planta con la misma características, se considerará el salario aumentando en un 20%, como salario máximo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En éste caso salarios se refiere al que percibe el trabajador en efectivo por cuota diaria sin incluir gratificaciones y demás prestaciones

El importe de las utilidades que no se hayan reclamado en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad del año siguiente, para ser repartido entre todos los trabajadores.

Si los trabajadores tienen dudas sobre la declaración anual de impuestos, podrán solicitar a la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta o a las Delegaciones de esta misma dependencia en las Administraciones Fiscales Regionales, explicaciones sobre la información contenida en dicha declaración.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos (resolución IV publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996).

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento; y para su cumplimiento se tiene lo siguiente:

Comisión Mixta

Constituir una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento integrada por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores, los cuales vigilaran la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Planes y programas

Formular planes y programas con la intervención de la Comisión Mixta y registrarlos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su aprobación.

Finalidad y objetivo

Proporcionar a los trabajadores, capacitación y adiestramiento que les permita mejorar sus habilidades y prevenir riesgos de trabajo, así como para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; en general, para mejorar las aptitudes del trabajador.

Forma de prestarse

Convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento, sea proporcionada fuera o adentro de la empresa, por conducto de su propio personal o de terceros autorizados; así como mediante adhesión a los sistemas generales que establezcan y registren la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a los horarios deberá de impartirse durante las horas de trabajo, salvo que el patrón y el trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera.

Ciáusulas en el Contrato Colectivo

Deberá insertarse en el contrato colectivo el clausulado relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa y establecimientos que comprenda, así como de la inicial que se deba de impartir a quienes vayan a ingresar a laborar (artículo 391, fracciones VII y VIII LFT).

(Artículos 123 Constitucional, fracción XIII y 153 - A al 153 X LFT)

Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prorrogación de cambios de los planes y programas dentro del contrato colectivo de trabajo se deberá de presentar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su aprobación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En caso de que la empresa no rija contrato colectivo de trabajo, deberá de someter a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento así como la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En caso de que no se de éste cumplimiento en tiempo o no se lleve a la práctica dichos planes y programas la autoridad laboral podrá imponer al patrón una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en la localidad donde ocurra la infracción.

Constancias

Los patrones tienen la obligación de enviar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su registro y control, las listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores, la finalidad de dichas constancias es para ascenso.

El no establecer planes y programas de capacitación en el establecimiento limitaría enormemente la productividad de los trabajadores, al no permitirles adquirir nuevas habilidades para desempeñar eficientemente su trabajo, repercutiendo con ello no sólo su desarrollo personal y profesional, sino también en las utilidades de la negociación al no realizar eficazmente su labor.

SEGURIDAD E HIGIENE

El patrón esta obligado a observar los preceptos legales y normas sobre higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa, adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Debe de cumplir con las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y de la Norma Oficial Mexicana NOM-019- STPS – 1993.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo que se presenten, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, dicha comisión deberá ser formada en cada empresa o establecimiento por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. (artículo 509 LFT)

Es importante establecer una campaña tendiente a generar un ámbito de cultura en esta materia, dada la importancia que representa para la salud e integridad de los trabajadores.

2.1.3.2. Con las autoridades

CONSERVAR DOCUMENTACIÓN

El artículo 804 de LFT nos dice que se tiene la obligación de conservar entre otros documentos los siguientes:

- ❖ Contratos individuales de trabajo durante el periodo que dure la prestación de servicio, y hasta un año después de concluidos éstos.
- ❖ Listas de raya, nómina, recibos de pago de salario durante el último año, y hasta un año después de concluida la relación laboral.
- ❖ Controles de asistencia durante el último año, y hasta un año después de concluida la relación laboral.
- ❖ Comprobantes de pago de prestaciones, durante el último año, y hasta un año después de concluida la relación laboral.

Si no conserva esta documentación se puede tener la sanción de 3 a 315 salarios mínimo general vigente. (artículo 805 LFT)

Para tener un mayor control las áreas encargadas deberán de clasificar los documentos con particular atención, toda vez que la conservación de éstos y su pronta localización será determinante para la defensa de juicios laborales y control administrativo del personal.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta nos marca que por los conceptos de salarios y por la prestación de un servicio personal subordinado el patrón tiene la obligación de:

**EFFECTUAR RETENCIONES DEL ISR CONFORME AL ARTÍCULO 113 Y ENTREGAR
CRÉDITO AL SALARIO**

El patrón está obligado a calcular y descontar (retener), el impuesto sobre la renta por los sueldos que se cobren periódicamente (semanal, quincenal, catorcena o mensualmente) conforme al artículo 113 LISR y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 115 de la misma.

CÁLCULO ANUAL DEL IMPUESTO

Uno de los primeros puntos a considerar para el cierre de cada ejercicio es el cálculo anual de impuestos de todos los trabajadores que no tengan la obligación de presentar declaración anual. Este cálculo tiene como fin realizar el ajuste necesario para reintegrarle al trabajador, el impuesto retenido de más o descontarle el impuesto retenido de menos.

El Artículo 116, fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, señala que el patrón no está obligado a incluir en el cálculo anual del impuesto a aquellos trabajadores que:

- a) Hayan dejado de prestarle su servicio al retenedor antes del 1º de diciembre del año del que se trate.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales superiores a \$ 300,000.00

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c) Le comuniquen por escrito al retenedor que presentan declaración anual.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 115 de la LISR estarán a lo siguiente:

I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por lo que se refiere el primer párrafo y fracción I del artículo 110 de la LISR, la tarifa del artículo 177 de la misma. 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 con la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente.

II. 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 de la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como **impuesto a cargo** del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

A continuación se presenta en fórmula para la obtención del ISR anual correspondiente a un trabajador determinado.

- Cuando el crédito al salario sea inferior al impuesto a cargo, después de disminuir el subsidio.

Base gravable

- (...) Aplicación de la tarifa del Art. 77
 (=) Impuesto según la tarifa del artículo 177
 (-) Subsidio acreditable según la Tabla del Art. 178
 (=) Impuesto antes crédito al salario
 (-) Suma de las cantidades de crédito al salario mensual que le correspondió
 (=) **Impuesto a cargo**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

III. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley disminuido con el subsidio acreditable a que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente **ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de crédito al salario.**

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 del siguiente año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor a deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el SAT mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá de compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas de las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en el Capítulo II (de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado el trabajador con saldo a favor.

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

A continuación se presenta en formula para la obtención del ISR anual correspondiente a un trabajador determinado.

- Cuando el crédito al salario sea superior al impuesto a cargo, después de disminuir el subsidio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Base gravable

- (...) Aplicación de la tarifa del Art. 77
- (=) Impuesto según la tarifa del artículo 177
- (-) Subsidio acreditable según la tabla del Art. 178
- (=) Impuesto antes crédito al salario
- (-) Suma de las cantidades de crédito al salario mensual que le correspondió
- (=) Saldo a favor de crédito al salario (cuando las cantidades de crédito al salario sean superiores al impuesto antes de crédito se aplicara lo que dice la fracción III Art.115 LISR).

PROPORCIONAR CONSTANCIAS DE SUELDOS PAGADOS E IMPUESTOS RETENIDOS

Estas constancias se proporcionan utilizando el formato 37, ya que el trabajador las requiere en los términos del artículo 117 Fracción II de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en los siguientes casos: a más tardar el 31 de enero de cada año cuando laboró el año completo (dicha constancia debe de ser solicitada), y a más tardar dentro del mes siguiente al retiro en caso de separación.

Se recomienda obtener la firma del trabajador al momento de entregar la constancia respectiva, haciendo constar que reconoce expresamente que los datos señalados en la misma son correctos.

SOLICITUD DE CONSTANCIAS

De la misma forma que están obligados los patrones a proporcionar las constancias también están obligados a solicitarlas en caso de contratación, a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha en que se inicie su prestación de servicio.

También deberán solicitar al trabajador que les comuniquen por escrito antes de que se efectuó el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

les aplica el crédito al salario a que se refiere al artículo 115 de USR, a fin de que no se aplique nuevamente.

Al respecto, se presenta con mucha frecuencia el problema de que lleguen a contratarse trabajadores sin la constancia argumentando que no han tenido trabajos anteriores, sin que la empresa pueda constatar este hecho, por lo que se recomienda que para toda contratación se utilice una solicitud de empleo en la que el prospecto o trabajador manifieste por escrito si no ha laborado con otro u otros patrones, con el fin de liberar de toda responsabilidad al nuevo empleador.

Como ya se mencionó el formato de constancia de retenciones que se deberá entregar a los trabajadores está marcado con el número 37 y es el siguiente:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONSTANCIA DE RETENCIONES POR SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS

37

ESTA CONSTANCIA DEBERA SER CONSERVADA POR EL TRABAJADOR

PERIODO QUE AMPARA LA CONSTANCIA

MES AÑO MES AÑO

1 DATOS DEL CONTRIBUYENTE A QUIEN SE LE EXPIDE LA CONSTANCIA

APELLIDO PATERNO _____
 MATEO Y NOCHEROS
 REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES _____
 CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION _____
 REGISTRO DE POBLACION _____

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

A MONTO DE INGRESOS EN SERVICIOS (ART. 15 A LISAM)	I EN CASO DE HABER SUBSIDIO DE FONCIÓN AFICAZ LA TASA CORRESPONDIENTE A 1987 ACTUALIZADA ANTE LA PROPORCIÓN CORRESPONDIENTE (2)
B MONTO DE INGRESOS EN SERVICIOS (ART. 15 A LISAM)	J MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE
C TOTAL DE INGRESOS (A + B)	K MONTO DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE
D TOTAL DE INGRESOS EXENTOS (1)	L IMPUESTO RETENIDO
E PROPORCIÓN CORRESPONDIENTE	M MONTO DEL MONEDERO QUE SE EXENTA POR CONCEPTOS SERVIDOS (PUNTO B)
F DIFERENCIA ENTRE LA PROPORCIÓN Y LA UNIDAD (1 - E)	N CUANTÍA DEL TRABAJADOR POR CONCEPTO DEL CONTRIBUYENTE POR INGRESOS EN SERVICIOS (CORRESPONDIENTES AL PUNTO B)
G DOBLE DE LA DIFERENCIA (F por 2)	O CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO
H PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE (1 - G)	

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

P MONTO DIARIO PERCIBIDO	S INGRESO ACUMULABLE (P por numero de días pagados)
Q MONTO DIARIO EXENTO	T IMPUESTO RETENIDO
R INGRESO DIARIO GRAVABLE (P menos Q) si es mayor que P, sea P, si es menor sea cero	

4 INGRESOS POR JUBILACIONES, PENSIONES O HABERES DE RETIRO PAGADOS EN UNA SOLA EXHIBICIÓN

U MONTO EQUIVALENTE A HABERES DEL SALARIO CONTRIBUYENTE	Z INGRESO EXENTO (W entre Z) por Y
V MONTO DE LOS HABERES ENTRE LA FECHA EN QUE SE REALIZO EL PAGO Y EL 31 DE DICIEMBRE	A1 INGRESO GRAVABLE (V - Z)
W RESULTADO (U por V)	B1 INGRESO ACUMULABLE (X - W)
X CUANTIA QUE HABERES PERCIBIDO EN EL VENCIÓN DEL VENCIÓN Y DE NO HABER PAGO UNICO	C1 INGRESO NO ACUMULABLE (A1 - B1)
Y MONTO TOTAL DEL PAGO UNICO	D1 IMPUESTO RETENIDO

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

E1 MONTO TOTAL PAGADO	H1 ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO
F1 INGRESO EXENTO (E1 si es menor que el monto que se indica en el artículo 15 de la Ley del Impuesto sobre el Ingreso del Contribuyente)	I1 INGRESO ACUMULABLE (G1 - H1)
G1 INGRESO GRAVABLE (E1 - F1)	J1 IMPUESTO RETENIDO

6 DATOS DEL RETENEDOR

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	
NOMBRE DE REPRESENTACION O RAZON SOCIAL	
DOMICILIO FISCAL	
APELLIDO PATERNO	
MATEO Y NOCHEROS	
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	

FIRMA DEL RETENEDOR O REPRESENTANTE LEGAL	SELLO DEL RETENEDOR EN CASO DE TENERLO	FIRMA DE RECIBIDO POR EL CONTRIBUYENTE
---	--	--

(1) GRATIFICACION EN LA TASA DIARIA DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR POR 30 DIAS VACACIONAL (SALGO DIARIO DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR POR 15) Y OTROS MONEDEROS EXENTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL

(2) DEBERA UTILIZARSE EL VENCIÓN COMO SI NO HUBIERA EJERCIDO ESTA OPCION, SI NO EJERCIO LA OPCION, NO DEBERA HACER ANOTACION ALGUNA EN ESTE VENCIÓN

SE LE EXPIDE ESTA CONSTANCIA POR
TESIS CON FALLA DE ORIGEN

46

DECLARACIONES ANUALES DE SUELDOS

La declaración de sueldos y salarios debe de presentarse a más tardar en el mes de febrero de cada año en la que se proporcionarán datos como el nombre, RFC, remuneraciones cubiertas, información relativa a sueldos y retenciones efectuadas por otros patrones con motivo de la constancia que debe entregar el trabajador en el caso de que ya haya laborado con anterioridad con otro empleador.

En caso de que la sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando esta sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, ésta declaración deberá de presentarse al mes siguiente de aquél en que se termine anticipadamente el ejercicio.

Las declaraciones mencionadas, deberán presentarse invariablemente de la fecha indicada aun cuando el ejercicio fiscal del empleador no coincida con el año de calendario y aún cuando sean por periodos inferiores a un año con motivo de iniciación de operaciones.

Para la correcta presentación de esta declaración informativa de sueldos y salarios, existen dos tipos de formato:

1. El formato 90-A, para aquellas empresas que hayan tenido un monto anual de hasta \$13,046,920 (Trece millones, cuarenta y seis mil, novecientos veinte pesos)
2. El formato 90-B, para las empresas que hayan tenido un monto anual mayor o igual a \$13,046,920 (Trece millones, cuarenta y seis mil, novecientos veinte pesos) o en caso de que el contribuyente sea Controlada o Controladora.

Sin importar el tamaño de su empresa y el formato que utilice para esta declaración, se deberá incluir los siguientes datos:

- a) Total de ingresos percibidos por todos y cada uno de los trabajadores que laboraron durante el ejercicio fiscal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- b) Total de retenciones efectuadas y/o crédito al salario pagados en efectivo a todos y cada uno de los trabajadores que laboraron durante el ejercicio fiscal.
 - c) R.F.C. o C.U.R.P. de todos y cada uno de los trabajadores.
 - d) Proporción de subsidio utilizada durante el ejercicio que se declara.
- Las personas físicas y morales que hayan tenido de 1 a 500 trabajadores, enviarán esta declaración vía Internet, utilizando la Clave de Identificación Electrónica Confidencial (CIEC).
- Las personas físicas o morales con más de 500 trabajadores, presentarán la Declaración mediante el uso de medios magnéticos, disco compacto cinta de almacenamiento de datos (DAT), en la Administración Local de Asistencia al Contribuyente que corresponda al domicilio fiscal del empleador.

**DECLARACIÓN ANUAL INFORMATIVA DEL CRÉDITO AL SALARIO PAGADO
EN EFECTIVO**

La declaración anual de crédito al salario se presentará proporcionando la información sobre las personas a las que se les hayan entregado cantidades en efectivo de crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

Al igual que la anterior, deberá ser presentada en el mes de febrero en la Administración Fiscal que le corresponda, ya sea a través de un formato impreso (formato 26) o bien en diskette (Sistema DIMM).

Para llenar esta declaración correctamente, se deberá contar con la siguiente información:

- a) Total de ingresos percibidos por todos y cada uno de los trabajadores que laboraron durante el ejercicio anterior.
- b) Total de crédito al salario pagado en efectivo a todos y cada uno de los trabajadores que laboraron durante el ejercicio anterior.
- c) R.F.C. o C.U.R.P. de todos y cada uno de los trabajadores.
- d) Proporción de subsidio utilizada durante el ejercicio que se declara.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EN MATERIA DE IMSS

El patrón tiene la obligación entre otras cosas:

- ❖ Registrarse ante el instituto
- ❖ Inscribir a sus trabajadores
- ❖ Presentar los avisos de baja de los trabajadores
- ❖ Presentar los avisos de modificación de salario de sus trabajadores (salarios fijos, salario variables o salarios mixtos)
- ❖ Presentar la cedula de determinación de cuotas obrero - patronales, aún cuando no se efectuó el pago.
- ❖ Entregar el informe al trabajador o al sindicato las aportaciones realizadas a la cuenta individual del Seguro de Retiro, Censatia en Edad Avanzada y Vejez
- ❖ Presentar los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registro de obras y cédulas de determinación con datos verídicos.
- ❖ Manejar registros, tales como nóminas y listas de raya
- ❖ Proporcionar al IMSS, cuando sea requerido, los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, con documentación verídica.
- ❖ Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto.
- ❖ Cooperar con el IMSS en la realización de estudios e investigaciones para determinar las causas y adoptar medidas preventivas de riesgos de trabajo.
- ❖ Avisar de los riesgos de trabajo que ocurran en las instalaciones o fuera de ellas, pero en el desarrollo de las actividades del trabajador.
- ❖ Conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria.
- ❖ Presentar la declaración Anual de Prima de Riesgo con datos verdaderos y completos, en el mes de febrero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- ❖ Avisar en su caso el cambio de domicilio de la empresa o establecimiento
- ❖ Retener o enterar las cuotas a cargo del trabajador.
- ❖ Pagar las cuotas y capitales constitutivos, con actualización y recargos, en su caso.
- ❖ Comunicar por escrito el estallamiento de huelga o su terminación
- ❖ Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de cien o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por un contador autorizado. Una de las ventajas es que los patrones que presenten dictamen, no serán sujetos de visitas domiciliarias por los ejercicios dictaminados a excepción de que:
 - a) El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades.
 - b) Si de la revisión del dictamen se determinarán diferencias a su cargo y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

Ésta obligación entrará en vigor a partir del 01 de enero del 2003, tomando en consideración el promedio del número de trabajadores de los patrones que tengan en el año 2002, y el ejercicio obligado a dictaminar es el 2003 presentando el dictamen en el 2004.

Se deben de realizar aportaciones de seguridad social, que son contribuciones de trabajadores y patrones que se aportan al Instituto Mexicano del Seguro Social, para que los primeros reciban asistencia médica, subsidios por incapacidades de riesgos de trabajo, enfermedades generales y maternidad, así como el otorgamiento de indemnizaciones y pensiones por invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EN MATERIA DE INFONAVIT

Se deben de realizar aportaciones patronales, es decir, cantidades que los patrones tienen que aportar al Fondo Nacional de Vivienda, en las administradoras de fondo para el retiro (AFORE), para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los trabajadores. Estas aportaciones se tienen que efectuar con base al salario integrado de los trabajadores un 5 %, a fin de otorgarles, para la adquisición de vivienda, financiamiento a largo plazo con tasas de interés preferenciales, inferiores a las que operan en el mercado financiero.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente en aviso de baja correspondiente.

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

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro estará a cargo de la Afore, en los términos previstos en la Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) y su reglamento.

Formula para su determinación:

Salario diario integrado (salario base de cotización para efectos del IMSS)

(x) Días del mes

(=) Salario diario integrado mensual

(x) 5%

(=) Aportaciones mensuales de Infonavit

Se debe considerar que el salario máximo para el pago de aportaciones al Infonavit es de 20 veces el salario mínimo general vigente del D.F.; este monto se incrementará en un salario mínimo por cada año transcurrido a partir del 01 de julio de cada año, bajo las mismas reglas establecidas para el seguro de invalidez y vida y los ramos de censalia de edad avanzada y vejez señaladas en la Ley del Seguro Social, vigente a partir del 01 de julio de 1997.

La periodicidad del pago de éstas aportaciones continuará siendo en forma bimestral hasta que la Ley del ISSTE se establezca que se realice mensualmente.

PAGO DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

Este es un impuesto estatal que se debe de pagar en algunos Estados de la República Mexicana como en Baja California, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nayarit, Nuevo Leon, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas, en donde no existe este impuesto son en los Estados de Aguascalientes, Guanajuato, Morelos y Querétaro.

En éste caso hablaremos del impuesto sobre nóminas del Distrito Federal que está establecido en el Código Financiero del Distrito Federal en sus artículos 178 al 180 y establece que:

Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero y en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para efectos de éste impuesto, se consideran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, excepto algunas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

erogaciones como: aportaciones al SAR, gastos funerarios, gastos de representación y viáticos, entre otras.

El impuesto sobre nóminas se determinará aplicando una tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Este impuesto se causará en el momento que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en el formato universal, que deberá de presentarse a más tardar los días 17 de cada mes.

El formato en el que se debe de presentar es el siguiente:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A continuación se presentará un cuadro en el que se verán algunas prestaciones que se otorgan al trabajador y como se deben de aplicar conforme a la ley del Impuesto Sobre la Renta, IMSS e INFONAVIT

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN 45

CONCEPTO	ISR	IMSS e INFONAVIT
Vacaciones pagadas	Gravado	Si integra
Prima vacacional	Exento hasta 15 días SMGAG Art. 109 Frac. XI	Si integra
Días de descanso semanal	Gravado	Si integra
Prima dominical	Gravado	Si integra
Aguiñada	Exento hasta 30 días SMGAG Art. 109 Frac. XI	Si integra
Horas extras dobles	Exentos 100% para trabajadores de salario mínimo Exentos 50% para trabajadores con ingresos de más de un salario mínimo (límite de 5 días de SMGAG por semana) Art. 109 Frac. I	No integra hasta el margen legal autorizado por la LFT art. 66 (no más de 3 hrs diarias ni de 3 veces a la semana)
Horas extras simples	Gravado	Si integra
Reporte de utilidades	Exento hasta 15 días SMGAG Art. 109 Frac. XI	No integra
Vivienda	Exento 100% (*) Art. 109 Frac. VII	No integra si es onerosa (20% de SMGDF)
Aportaciones de INFONAVIT	Exento 100% Art. 109 Frac. XXVII	No integra
Ayuda para renta de casa	Exento 100% (*) Art. 109 Frac. VII	Si integra
Indemnización por riesgo o enfermedad de trabajo	Exento 100% Art. 109 Frac. II	No integra
Capacitación y adiestramiento	Exento 100%	No integra
Indemnización por rescisión de la relación de trabajo y prima de antigüedad	Exento hasta 90 SMGAG por cada año laborado Art. 109 Frac. X	No integra
Aportaciones al IMSS y SAR	Exento 100%	No integra
Pensiones, jubilaciones o haberes de retiro	Exento hasta 5 SMGAG anual Art. 109 Frac. III	No integra
Fondo de ahorro	Exento 100% hasta el 1.3 de su salario SMGAG retribible una vez al año (*) Art. 31 Frac. XX	No integra cuando aporten quórum trabajador y patrón, o se pueda retirar hasta 2 veces al año
Reembolso de gastos médicos hospitalarios y funerarios	Exento 100% (*) Art. 109 Frac. IV	No integra
Luces al IMSS de los trabajadores pagada por el patrón	Exento 100% (*) Art. 109 Frac. IV	No integra (2)
Ropa y útiles de trabajo	Exento 100%	No integra
Ayuda de transporte	Gravado 100%	Si integra
Premios de asistencia y/o asistencia	Gravado 100%	Integra únicamente el excedente del 10% del SAC
Bono de productividad	Gravado 100%	Si integra
Becas educacionales	Exento 100% (*) Art. 109 Frac. VI	No integra
Vales de despensa	Exento 100% (*) Art. 109 Frac. VI	No integra si no rebasa el 40% del SMGDF

(1) criterio del Tribunal Fiscal de la Federación

(*) Límite de la previsión social último párrafo del Art. 109 de la LISR

(2) Acuerdo de consejo técnico

SMGAG - Salario mínimo general del área geográfica

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Trabajador**2.2.2. Concepto**

Precisa el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Muchas veces existen conflictos en el hecho de que alguien dice ser trabajador de una empresa o de una persona en particular, así como una empresa o una persona particular puede decir éste no es mi trabajador. Para determinarlo hay que definir que es la subordinación y la exclusividad.

Subordinación significa que la persona que reclama ser trabajador obedece instrucciones del empleador, de todo tipo. Subordinación significa que tiene una hora de entrada, una de salida, tiene señalada su hora de almuerzo, tiene que informar de lo que hace, por escrito, o presentando las obras que ha ejecutado. Y la exclusividad, que es uno de los factores más importantes, en que solamente se le trabaja a una misma persona dentro del término de ocho horas.

Puede ser que alguien trabaje para otros, otras ocho horas distintas como sucede con los maestros que a veces dan clases en la mañana y en la tarde. Pero dentro de la jornada debe de haber exclusividad para un solo patrón y si dentro de una jornada entre cinco y ocho horas no existe exclusividad sino que se trabaja para tres, cuatro empleadores distintos, lo más probable es que estamos ante un caso en el cual el contrato no es laboral sino que de servicios mercantiles o servicios profesionales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La LFT en el Título VI establece normas que deben de regir en trabajos especiales como trabajadores de confianza, de auto transportes, de campo, deportistas profesionales, de ferrocarriles, entre otros; en este caso en particular los artículos 246 al 255 nos habla del trabajo de los ferrocarrileros y establece lo siguiente:

- ❖ Los ferrocarrileros deberán ser mexicanos
- ❖ En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza; y se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.
- ❖ Cuando un trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación de acuerdo al contrato colectivo, la relación de trabajo solo podrá rescindirse por causas graves de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo o a falta de éstas a las del artículo 161 LFT.
- ❖ Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de la separación, para regresar a sus puestos siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.
- ❖ Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.
- ❖ Se les prohíbe a los trabajadores el consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena o la empresa; así como el consumo y tráfico de drogas enervantes o narcóticos, salvo prescripción médica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En los contratos colectivos se podrán determinar el personal de confianza, tomando en cuenta lo que habla el artículo 9 LFT que dice que la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

2.2.3. Derechos

Para poder hablar de los derechos que tienen los trabajadores es necesario definir lo que son los servicios y las prestaciones.

Los servicios son todas aquellas actividades, costeadas por la organización que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social de los empleados.

Las prestaciones, son aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por el concepto de salario percibe el trabajador. O sea son todos aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal recibe el trabajador en dinero o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro del gasto.

Los servicios y las prestaciones son beneficios marginales, es decir, adicionales al salario nominal, éstos constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador, también se muestran útiles al patrón ya que le ayudan a conservar y a contratar mejores empleados, pero su principal y más inmediato valor es para el empleado mismo: no son otorgadas por el incremento de producción ni por la ejecución inusitada o sobresaliente, sino son otorgadas a los trabajadores por el solo hecho de pertenecer a la organización: son financiadas en parte o totalmente por el patrón, éste lleva sobre sí la mayor parte de los gastos.

Las prestaciones desde el punto de vista de la obligación moral y social que encierran o deben de contener, se adaptan y proporcionan de acuerdo a la capacidad económica de la organización y con base en las necesidades de los trabajadores de cada lugar y de cada tiempo, no así, en el pago de salario justo que es una obligación general impuesta por igual a todos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las prestaciones se clasifican en:

Dinero: son pensiones por tiempo determinado, ya sea por enfermedades o accidentes en el trabajo, que el patrón debe pagar por el lapso de tiempo que no se presente a trabajar.

Especie: Son aquellas que otorga la empresa tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia (ejemplo la despesna).

Actividades deportivas o servicios: Son aquellas ofrecidas por la empresa como: instalaciones deportivas o bien las actividades como servicios médicos familiares.

Hay leyes y reglamentos que norman el otorgamiento de las prestaciones y servicios y a continuación mencionaremos algunos de ellos:

- ❖ El trabajador tiene derecho a que se les otorguen prestaciones y servicios de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo como son:

- a) Jornada de trabajo (Art. 61)
- b) Descanso de media hora durante la jornada de trabajo continua (Art. 63)
- c) Pago de horas extras (Art. 66)
- d) Un día de descanso por semana (Art. 69)
- e) Aguinaldo (mínimo 15 días) y se debe de pagar antes del 20 de diciembre de cada año.
- f) Vacaciones (Art. 76)
- g) Indemnización
- h) Que se le pague por lo menos el salario mínimo conforme a su área geográfica.
- i) Que los patrones y supervisores estén dispuestos a llegar a un acuerdo razonable cuando se encuentren incapacitados para que pueda continuar con su empleo
- j) Tener condiciones de trabajo seguras y saludables

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

- k) Que se pague la totalidad del salario acordado y a tiempo
- l) Si se tiene algún accidente en el trabajo, se tiene derecho a que se cubran los gastos médicos.
- m) Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)
- n) Apliquen las retenciones conforme a la ley

Vacaciones

Se tiene la obligación de determinar y otorgar el periodo anual de descanso que corresponda a los trabajadores según su antigüedad con goce de salario íntegro, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de año de servicio, por lo cual transcurrido dicho lapso comenzará a contarse el periodo de un año para la prescripción de dicha prestación y la prima correspondiente, en términos del artículo 76 y 516 de LFT. Dichas vacaciones no podrán ser inferiores a seis días laborales, y aumentará en dos días laborales, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios; después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará a dos días por cada 5 años de servicios.

Es recomendable evitar que se acumulen periodos vacacionales a los trabajadores (principalmente directores y directivos) tanto por el agotamiento físico y mental que redundan en la productividad, como por el problema legal que ocasiona su prescripción.

Prima vacacional

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional como mínimo 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones (Art. 80 LFT).

Gratificación

La LFT establece en el artículo 87 que se tiene el derecho al pago de un aguinaldo anual que deberá de pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo.

El artículo 109 de la LISR exenta esta prestación hasta por 30 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador siempre y cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general

❖ Prestaciones que se le otorgan al trabajador conforme a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social:

- a) Atención médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria
- b) Aparatos de ortopedia, en el caso de riesgo de trabajo
- c) Viáticos de enfermos (Art. 5 del Reglamento de Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad)
- d) Reintegración de gastos al ser rechazado para atención médica por el Instituto (Art. 4 del Reglamento de las Ramas de Riesgo Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad)
- e) Canastilla para el recién nacido
- f) Ayuda para la lactancia
- g) Guarderías para los hijos (de 43 días a 4 años) de las trabajadoras

Cuando el patrón haya sido omiso en pagar ciertas prestaciones y/o salarios, y el trabajador se vea imposibilitado para hacerle llegar un requerimiento de cobro, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje le notifique el mismo a fin de que proceda al pago. Este, supuesto, suele presentarse cuando los trabajadores demandan el pago de un número excesivo de horas extras trabajadas por tiempos prolongados, sin que previamente a su demanda se haya hecho requerimiento alguno al patrón. En este caso la solicitud del requerimiento

puede ser prueba tanto a favor del trabajador como del patrón dependiendo del caso, ya sea de que uno solicitó oportunamente el pago de su salario, o bien de que el segundo jamás le fue requerido pago alguno resultando ilógica la prestación del primero en juicio laboral.

Finiquitos

Como ya se mencionó cuando el trabajador es finiquitado tiene el derecho de que se le pague mínimo las prestaciones de la ley que son: aguinaldo y prima vacacional, también cuenta con un año para reclamar el pago respectivo, a partir del día siguiente a aquél en que la obligación se hace exigible, es decir, en el de la separación del empleo.

Algunas de las cosas que es recomendable saber cuando ingresamos a un trabajo es: conocer el nombre del patrón, así como el nombre exacto, dirección y teléfonos del lugar donde se va a trabajar, conocer y acordar con el patrón desde antes que se inicie a laborar cuál va a ser nuestro salario, cuánto tiempo vamos a trabajar en ese lugar y que día de la semana se va a recibir el pago.

2.2.4. Obligaciones

El artículo 134 de la LFT nos dice lo que debemos de hacer como trabajadores, en el cual se puede concluir lo siguiente:

- ❖ Cumplir con las normas de trabajo y observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones
- ❖ La obediencia, la lealtad y avisos de faltas al trabajo
- ❖ Tener buenas costumbres
- ❖ Prestar auxilios
- ❖ Realizarse exámenes médicos
- ❖ Evitar perjuicios y a la guarda de secretos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- ❖ Cuando se les imparte capacitación o adiestramiento deben de asistir a sus cursos puntualmente, atender las indicaciones de las personas que imparten dicha capacitación, y cumplir con los programas respectivos; y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que les sean requeridos.

También se puede decir que tiene responsabilidades el trabajador con su patrón entre otras:

- ❖ Llegar a tiempo al trabajo
- ❖ Hacer un buen trabajo por las horas que le pagan
- ❖ Avisar en el caso de enfermedad o si va a llegar tarde
- ❖ Vestirse apropiadamente para su trabajo
- ❖ Cooperar con los demás, como miembro de un mismo grupo
- ❖ Preguntar si no entiende algo
- ❖ Cuidar su salud y no usar sustancias controladas

PAGOS PROVISIONALES

A cuenta del impuesto anual determinado en los términos antes citados, los trabajadores están obligados a efectuar pagos provisionales que de acuerdo con los lineamientos del LISR.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3 . Sindicato

2.3.1 Concepto

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 356 de LFT que un sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En otras palabras "el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes."³

Las formas legales de sindicación son:

- 1) Gremiales: La de los sindicatos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad (porteros, pintores, etc)
- 2) De empresa: Los formados por trabajadores de distintas actividades o profesiones, pero que prestan servicios a una misma empresa.
- 3) Industriales: En los que concurren trabajadores que que prestan servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.
- 4) Nacionales de industria: los formados por trabajadores que prestan servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instalados en dos o más entidades federativas. (sindicatos de trabajadores mineros, petroleros, ferrocarrileros, electricistas).
- 5) De oficios varios: Los formados por trabajadores de diversas profesiones o actividades y oficios. Estos sindicatos únicamente pueden constituirse cuando en un municipio el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a 20 personas (Art. 360 LFT).

³ DE DUEN Néstor. Derecho del Trabajo, Pág. 724

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3.2 Derechos

Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, y a nadie se le puede obligar a formar o a no formar parte de un sindicato.

Así como también los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y a formular su programa de acción. (Art. 359 LFT)

"Los sindicatos son personas jurídicas que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo a las autoridades estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas y previamente, cuando sea necesario, su restablecimiento." 4

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen la capacidad de adquirir bienes muebles e inmuebles destinados a inmediata y directamente al objeto de la institución, y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

2.3.3 Obligaciones

La constitución de los sindicatos debe de ser por lo menos veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral, se puede decir que es un negocio jurídico colectivo.

En cuanto negocio jurídico, la constitución de los sindicatos exige que se den los elementos esenciales, y que se reúnan los requisitos de validez, los cuales son:

4 DE LA CUEVA MORA, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Pág. 297

Elementos subjetivos:

Los elementos subjetivos son la manera en como se expresa el consentimiento en la asamblea constitutiva y el registro de forma. La ley marca ciertas condiciones de naturaleza subjetiva:

- a) Respecto de los trabajadores limita la edad y la naturaleza de la relación, diciendo que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años y que prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; sin embargo los empleados de confianza también podrán constituir sus propios sindicatos.
- b) Respecto a los patrones limita para la constitución del sindicato como mínimo veinte trabajadores o con tres patrones por lo menos.

Consentimiento

La ley presupone que el consentimiento debe de otorgarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que se recomienda que se efectúen las reglas habituales como son:

- a) Convocatoria que señale lugar, día y hora y se mencione el orden del día
- b) Nombramiento de un Presidente de debates, un secretario de actas y uno o más escrutadores y prepararán la lista de asistencia, que firmarán los interesados
- c) Desahogo de todos los puntos del orden del día
- d) Relación de los acuerdos tomados
- e) Acta pormenorizada firmada por el Presidente, Secretario y los escrutadores, por lo menos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La forma

La constitución de un sindicato debe de ser formal. La Ley exige que se levante una asamblea, cuya copia y otros documentos, habrán de remitirse a la autoridad registra.

En ocasiones, tanto para la constitución de los sindicatos como para hacer constar sus asambleas o las reformas de los estatutos, se celebran las asambleas ante un Notario Público para que dé fe del acto y lo protocolice. Es conveniente pero no necesario ya que la ley no lo exige.

Objeto posible

Como elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, está expresado en el concepto mismo de sindicato y consiste, en consecuencia, de acuerdo a la ley en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación.

Los estatutos

Los estatutos sindicales son un instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las de sindicatos con terceros.

Los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia.

En el Art. 371 LFT señala cuál debe de ser el contenido mínimo de los estatutos que son:

- a) Denominación que se le distinga de los demás
- b) Domicilio
- c) Objeto
- d) Duración
- e) Condiciones de admisión de los miembros

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- f) Obligaciones y derechos de los asociados
- g) Motivos y procedimiento de expulsión y condiciones disciplinarias
- h) Forma de convocar a asamblea, época de celebración de los ordinarias y quórum requerido para sesionar
- i) Determinación de número de miembros de la mesa directiva y sus miembros
- j) Período de duración de la directiva
- k) Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato
- l) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- m) Época de presentación de cuentas
- n) Normas para la liquidación del patrimonio sindical
- o) Las demás normas que apruebe la asamblea

Por otra parte obliga a las mesas directivas sindicales a rendir cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, se precisa que esta obligación no es indispensable.

Los sindicatos se deben de registrar en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

Los sindicatos tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y de ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La garantía de libertad sindical en ningún caso o bajo ningún concepto podrá afectar el orden público cuyo respeto deberá protegerse por merecer atención privilegiada para la sociedad.

"Desde la ley de 1931 se consignó la obligación de los empresarios de celebrar con los sindicatos el contrato colectivo, así como también que la ley nueva agregó un párrafo final a su artículo 387, que es el que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consigna la obligación, en el que se otorgó a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, si el empresario se negare a firmar el contrato." 5

La Ley federal del trabajo establece entre otras cosas, que tiene el sindicato como obligación:

- ❖ Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- ❖ Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivos.
- ❖ Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de los miembros.

Los convenios deben ser resueltos de la libre voluntad de las partes que intervengan en su preparación y formulación. Sin embargo, una vez aceptada la convención, ésta produce el doble efecto de ser obligatoria para los trabajadores y normativa para ambas partes, pues se trata de reglas impuestas a trabajadores y empleadores, destinadas a regir futuras controversias o evitar confrontaciones ideológicas. Pueden pactarse normas de actividades mínimas, favorecer a trabajadores de categorías, bajas, establecer o reducir prestaciones o adoptarse otras medidas.

Firmado el contrato colectivo, tiene inmediata validez legal su clausulado sin necesidad de su registro o de cualquier otro acto administrativo impuesto por las leyes.

La revisión contractual del salario tiene lugar cada año, la de las demás condiciones de trabajo cada dos años; en ambos casos el sindicato deberá solicitarla con sesenta días de anticipación a la terminación de la vigencia.

5 DE LA CUEVA Mario, El derecho mexicano del trabajo, Pág. 208

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.4. Salario y sueldo

2.4.1 Concepto de salario

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como la "retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo, por una cuota diaria, gratificaciones en especie, percepciones, habitación, primas, comisiones, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El salario se aplica a trabajos manuales o de taller.

El salario se puede medir por unidad de tiempo, por unidad de obra por comisión o por cualquier otra manera, y éste puede ser fijo, mixto o variable.

Para fijar el importe del salario se debe de tomar en cuenta la calidad y la cantidad del trabajo

La Ley Federal del Trabajo menciona también diferentes tipos de salario, como son:

Salario Integrado: (Art. 84) Se integra por los pagos hechos en efectivo, cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Salario Remunerador (Art. 85) 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.

Salario Mínimo (Art. 90) Es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Éste salario deberá de ser suficiente para satisfacer las necesidades en el orden social, material y cultural, para prever a la educación obligatoria de los hijos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.4.2 Concepto de sueldo

La costumbre ha establecido el uso de término sueldo para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad de pago que es generalmente quincenal o mensual. El sueldo se aplica a trabajos de intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO
3

Impuesto
Sustitutivo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1. Impuesto sustitutivo

3.1.1. Sujetos obligados

"El crédito al salario es un concepto dispuesto en LISR para disminuir a los trabajadores su carga fiscal. Conforme a dicha ley los patrones deben disminuir de dicho crédito al salario del ISR retenido a los trabajadores, si el ISR a retener en el mes a cualquier trabajador fuere menor al crédito al salario, entonces el patrón debe entregar al trabajador la diferencia (lo hace por cuenta del Estado)." *

A partir del 1 de enero del 2002 se estableció un nuevo impuesto denominado " impuesto sustitutivo del crédito al salario" a cargo de las personas físicas y morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional.

En forma por demás característica de las disposiciones fiscales, para fines del impuesto sustitutivo se considera como una sola persona moral al conjunto de aquellas que reúnan alguna de las características siguientes:

- ❖ Las sociedades que sean poseídas por una misma persona física o moral en más del 50% de las acciones o partes sociales con derecho a voto de las mismas.
- ❖ Cuando una misma persona física o moral ejerza control efectivo de las sociedades, aunque no determinen resultado fiscal consolidado. Se entiende que existe control efectivo, cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:
 - 1) Cuando las actividades mercantiles de la sociedad de que se trate se realizan preponderantemente con la sociedad controladora o las controladas.

* CALVO Nicolau Enrique, Comentarios a la reforma 2002, Pág 82

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2) Cuando la controladora o las controladas tengan junto con otras personas físicas o morales vinculadas con ellas, una participación superior al 50% en las acciones con derecho a voto de la sociedad de que se trate. En el caso de residentes en el extranjero, sólo se considerarán cuando residan en algún país con el que se tenga acuerdo amplio de intercambio de información.

3) Cuando la controladora o las controladas tengan una inversión en la sociedad de que se trate, de tal magnitud que de hecho les permita ejercer una influencia preponderante en las operaciones de la empresa.

Para los efectos de este numeral, se consideran sociedades controladoras o controladas las que en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta se consideren como tales.

En este caso estas personas podrán tomar la opción mencionada de no pagar el ISCAS, siempre que todos los integrantes del grupo ejerzan la misma opción por el mismo período.

3.1.2. Determinación del impuesto sustitutivo

Para poder determinar el impuesto sustitutivo debemos de saber lo siguiente:

Base:

Erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en el territorio nacional.

Concepto de erogaciones: Salario y demás prestaciones en efectivo o en especie que sean pagados por la persona física o moral a quienes les preste el servicio personal subordinado, considerando éstos los ingresos asimilados a salarios conforme a la LISR.

A través de la Regla Miscelánea 2000 13.1, publicada el 14 de enero de 2002, aclara:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Concepto de prestaciones en efectivo o en especie gravadas por el impuesto sustitutivo: que se entiende por prestaciones en efectivo y en especie aquellas que de conformidad con la Ley del ISR se encuentren también gravadas con este último impuesto, es decir, las mismas que se encuentran gravadas del impuesto sobre la Renta.

Conceptos asimilables a salarios: Solamente se consideran gravados cuando la Ley del Impuesto sobre la Renta prevea que se les pueda aplicar dicho crédito. ; y que solamente se considerarán gravados con el impuesto del crédito al Salario los conceptos asimilados a salarios a los que se les pueda aplicar el Crédito al Salario (CAS)

En resumen: solamente los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU e indemnizaciones por rescisión laboral, así como las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por trabajadores de la Federación, Estados y Municipios y los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas. Los demás conceptos quedan exentos de este impuesto

Tasa:

4% sobre las erogaciones que para los sujetos del impuesto sobre sueldos representen un ingreso gravado para determinar su Impuesto Sobre la Renta.

Lo podemos ver con la siguiente formula:

Determinación del pago provisional

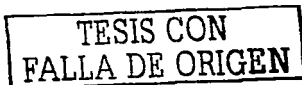
Sueldos y salarios del mes que se trate

(+) Prestaciones gravadas por la ley del ISR del mes de que se trate

(=) Erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado del mes de que se trate

(x) Tasa 4%

(=) **Importe del pago provisional del mes de que se trate**



Determinación del impuesto del ejercicio

Sueldos y salarios del mes que se trate

- (+) Prestaciones gravadas por la ley del ISR del ejercicio de que se trate
- (=) Erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado del ejercicio de que se trate
- (x) Tasa 4%
- (=) Impuesto sustitutivo del crédito al salario del ejercicio que se trate
- (-) Pagos provisionales efectuados del ejercicio
- (=) **Importe a cargo o a favor**

Opción para no pagar Impuesto Sustitutivo al Crédito al Salario

Se podrá optar por no pagar el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, siempre que no se efectúe la disminución del Crédito al Salario pagado a los trabajadores del ISR a su cargo o del retenido a terceros.

El artículo 115 de la Ley del ISR nos dice que 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 conforme al primer párrafo de éste artículo, un monto equivalente al crédito al salario mensual que hubiesen calculado conforme a la tabla contenida en este artículo para los trabajadores, sin que dicho monto exceda del impuesto sustitutivo del crédito al salario causado en el mes de que se trate.

Por otro lado, las personas morales que forman parte del grupo, no podrán aplicar la citada opción y, en consecuencia, deberían pagar el 4% de las erogaciones relativas a la prestación de un servicio personal subordinado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Ciertamente, el artículo tercero transitorio en realidad ya no presenta una opción para no pagar este impuesto.; por un lado, si el contribuyente paga el ISCAS, deberá cubrir el 4% sobre el total de los salarios y demás prestaciones en efectivo y en especie pagadas a los trabajadores, y por otro, si decide no pagar el impuesto, debe de enterar un monto equivalente al CAS calculado conforme a la tabla que no exceda del ISCAS, es decir, debe de cubrir el pago de un monto atípico sobre el CAS calculado.

En este último punto debe de observarse que el CAS a enterar no es el pagado, sino el calculado mediante la tabla prevista en el artículo 116 de la LISR, y con ello, es factible enterar todo el ISCAS causado en el mes.

Época del pago:

Dicho impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado y se efectuaran pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio, a mas tardar el día 17 siguiente en que se realicen las erogaciones, conjuntamente con las demás contribuciones a las que esta sujeto el contribuyente, debiendo efectuar el cálculo anual deducido por los pagos provisionales, presentándolo en las mismas fechas de la declaración anual del ISR.

Credito al Salario deducible

El credito al salario históricamente habia sido un gasto deducible para los patrones, y eso se justificaba, pues recuperaban la erogación efectuada a través del gobierno federal; esto es, los patrones en realidad afectaban alguna erogación porque podian disminuir de sus contribuciones el CAS pagado, e incluso recuperarlo via devolución de los remanentes pendientes de disminuir (regla 3.17.5 de la RMISC 2000).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

No obstante con las normas vigentes quienes opten por no pagar el impuesto el ISCAS se ven obligados a enterar conjuntamente con las retenciones efectuadas, un monto equivalente al CAS calculado conforme a la tabla, sin exeder del ISCAS causado en el mes correspondiente, que será deducible en este ejercicio (art. 32, fracción I, tercer párrafo LISR), y se entiende esta posibilidad, porque el patrón está absorbiendo totalmente el costo del CAS.

Cabe mencionar que quienes paguen el ISCAS no tendrán derecho a ésta deducción.

La regla 3.5.8 de la RMISC 2002 permite a los contribuyentes que opten por no pagar el ISCAS, la deducción del CAS no disminuido contra el ISR a cargo del retenido a terceros.

Ésta situación no ha sido modificada dentro del artículo tercero transitorio de la LISR, es decir, continúa el impedimento de disminuir el CAS contra el ISR para quienes opten por no pagar el ISCAS, salvo el que exeda de éste último.

Por tal motivo, al estar vigente la regla y no haber modificado en la LISR el impedimento señalado, resulta procedente para los contribuyentes que opten por no pagar el ISCAS la deducción del CAS que no puedan disminuir del ISR.

Inconstitucionalidad del gravamen

El ISCAS en los términos aplicables para 2003 sufre de vicios constitucionales, resumidos en tres aspectos:

- ❖ Transgresión al principio de equidad
- ❖ Transgresión al principio de proporcionalidad
- ❖ Transgresión al principio de destino de los impuestos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Transgresión al principio de equidad

En relación a la opción de no pagar ISCAS no existe, es decir, de cualquier manera se enteraría el ISCAS causado en cada mes a través de la entrega de un monto equivalente al CAS calculado que no exceda del impuesto.

Si se opta por no pagar el ISCAS no se tendrá derecho a disminuir el CAS pagado a los trabajadores, salvo el que exceda del impuesto, mientras quien lo pague sí podrá hacerlo, creándose entonces un tratamiento Innequitativo entre los contribuyentes, porque en esencia ambos estarían cubriendo la misma contribución (unos directamente y otros a través de una cantidad atípica del CAS calculado).

Por otro lado, igualmente si se opta por no pagar el ISCAS, los contribuyentes tendrán derecho a hacer deducible el CAS que enteren a la autoridad hacendaria, mientras que si se paga no se tendrá derecho a ésta deducción, cuando, se reitera, en esencia se está pagando la misma contribución.

Transgresión al principio de proporcionalidad

El ISCAS es un impuesto que violenta el principio de proporcionalidad tributaria, pues de ninguna manera atiende a la capacidad contributiva del sujeto, ya que se gravan las erogaciones por concepto de salarios y demás prestaciones en efectivo y en especie pagadas a los trabajadores, es decir, grava una erogación necesaria para generar la riqueza que es objeto del ISR.

Cabe señalar que la Suprema Corte ha resuelto la no violación a dicho principio, tratándose del impuesto sobre nóminas, cuyas características son similares al mencionado gravamen.

IMPUESTO NO SALE
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Transgresión al principio de destino de los impuestos

El artículo 31, fracción IV de la constitución impone la obligación a todos los mexicanos de contribuir al gasto público, tanto para la Federación, Distrito Federal, Estado y Municipio en que residan.

Lo anterior establece claramente un principio de constitucionalidad de todas las contribuciones: su destino; esto es, para que una contribución sea constitucional necesariamente deberá destinarse a un fin público.

Si se opta por no pagar el ISCAS deberá de enterarse un monto equivalente al CAS, pero en ese momento, cuando los contribuyentes elijan esta opción y enteren dicho importe, éste tendrá que convertirse en una contribución, pues si se está entregando un monto a la hacienda pública derivado de la aplicación de las disposiciones fiscales, no puede ser otra su naturaleza que el ser una contribución; en caso contrario no existiría una razón para enterarle al fisco dicho monto.

En estas condiciones, en la Ley de Ingresos de este ejercicio fiscal no prevé que el Estado fuera de recaudar cantidad alguna por concepto del CAS ; por tal motivo, deviene en inconstitucional , pues no está destinada a algún fin público.

En sesión celebrada el día 13 de mayo del 2003, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió jurisprudencia declarando la inconstitucionalidad del Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, vigente en el 2002, por considerarlo violatorio de la garantía de proporcionalidad tributaria contenida en la fracción IV del artículo 31 Constitucional.

JURISPRUDENCIA 11/2003

IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CRÉDITO AL SALARIO. EL ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE LO ESTABLECE, EN VIGOR A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL DOS, TRANSGREDE LA GARANTÍA DE PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA.

El artículo Tercero Transitorio de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente a partir del primero de enero de dos mil dos, al establecer un sistema a través del cual las personas físicas y morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional, quedan obligadas a enterar una cantidad equivalente a la que resulte de aplicar la tasa del 3% sobre el total de erogaciones que realicen por ese

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

concepto; o bien, les impide disminuir las cantidades que por concepto del crédito al salario entreguen en efectivo a sus trabajadores, del impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, hasta ese mismo porcentaje de no haber ejercido la opción que prevén el séptimo y octavo párrafos de dicho numeral, introduce elementos ajenos a la capacidad contributiva del sujeto pasivo del impuesto, como es el monto del crédito al salario que le corresponde a sus trabajadores, ya que dicho monto no depende del causante, sino de los sueldos que en forma individual perciban cada uno de sus empleados, así como de las tarifas que prevé la Ley del Impuesto sobre la Renta para su determinación, desconociendo con ello su potencialidad real para contribuir al gasto público.

Amparo en revisión 243/2002.- Gastronómica Taiho, S. de R.L. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: José Vicente Aguilaco Alemán.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 262/2002.- Qualyconf, S.A. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 213/2002.- Ramsa León, S.A. de C.V. y coagaviada.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 614/2002.- Grupo Textil Providencia, S.A. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre. .

Amparo en revisión 235/2002.- Hongos del Bosque, S.A. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Juan N. Silva Meza.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

LICENCIADO JOSÉ JAVIER AGUILAR DOMÍNGUEZ, SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN,-----
----- C E R T I F I C A :-----

Que el Tribunal Pleno, en su sesión pública celebrada hoy trece de mayo en curso, aprobó, con el número 11/2003, la tesis jurisprudencial que antecede.- México, Distrito Federal, a trece de mayo de dos mil tres.

<p>TESIS CON FALLA DE ORIGEN</p>

JURISPRUDENCIA 10/2003

PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA. DEBE EXISTIR CONGRUENCIA ENTRE EL TRIBUTO Y LA CAPACIDAD CONTRIBUTIVA DE LOS CAUSANTES. El artículo 31, fracción IV, de la Constitución Federal establece el principio de proporcionalidad de los tributos. Éste radica, medularmente, en que los sujetos pasivos deben contribuir al gasto público en función de su respectiva capacidad contributiva, debiendo aportar una parte adecuada de sus ingresos, utilidades, rendimientos, o la manifestación de riqueza gravada. Conforme a este principio los gravámenes deben fijarse de acuerdo con la capacidad económica de cada sujeto pasivo, de manera que las personas que obtengan ingresos elevados tributen en forma cuantitativamente superior a los de medianos y reducidos recursos. Para que un gravamen sea proporcional debe existir congruencia entre el mismo y la capacidad contributiva de los causantes; entendida ésta como la potencialidad real de contribuir al gasto público que el legislador atribuye al sujeto pasivo del impuesto en el tributo de que se trate, tomando en consideración que todos los supuestos de las contribuciones tienen una naturaleza económica en la forma de una situación o de un movimiento de riqueza y las consecuencias tributarias son medidas en función de esa riqueza. La capacidad contributiva se vincula con la persona que tiene que soportar la carga del tributo, o sea, aquella que finalmente, según las diversas características de cada contribución, ve disminuido su patrimonio al pagar una cantidad específica por concepto de esos gravámenes, sea en su calidad de sujeto pasivo o como destinatario de los mismos. De ahí que, para que un gravamen sea proporcional, debe existir congruencia entre el impuesto creado por el Estado y la capacidad contributiva de los causantes, en la medida en que debe pagar más quien tenga una mayor capacidad contributiva y menos el que la tenga en menor proporción.

Amparo en revisión 243/2002.- Gastronómica Taiho, S. de R.L. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 262/2002.- Qalylconf, S.A. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 213/2002.- Ramsa León, S.A. de C.V. y coagraviada.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 614/2002.- Grupo Textil Providencia, S.A. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Olga Sánchez

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Cordero de García Villegas.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo en revisión 235/2002.- Hongos del Bosque, S.A. de C.V.- 13 de mayo de 2003.- Unanimidad de once votos.- Ponente: Juan N. Silva Meza.- Secretarios: Miguel Ángel Antemate Chigo, J. Fernando Mendoza Rodríguez y Jorge Luis Revilla de la Torre.

LICENCIADO JOSÉ JAVIER AGUILAR DOMÍNGUEZ, SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, -----
--- C E R T I F I C A : ----- **Que el Tribunal Pleno, en su sesión pública celebrada hoy trece de mayo en curso, aprobó, con el número 10/2003, la tesis jurisprudencial que antecede.- México, Distrito Federal, a trece de mayo de dos mil tres.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO

4

Caso Práctico

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

83A

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2003

Que celebran:

La Locomotora S.A. de C.V.
y el

Sindicato de Trabajadores
Ferrocarrileros de la República
Mexicana

México – D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Contrato colectivo de trabajo que celebran por una parte La Locomotora S.A. de C.V. representada por sus apoderados señores Licenciados Jorge Alberto Muñoz Rojas y David Rodríguez Barrera, y por los señores Mario Prado Sosa vicepresidente de recursos humanos y Oscar Jiménez Hernández gerente general de servicio de equipo de arrastre y Raúl Soto Villanueva gerente de operaciones a la que en lo sucesivo se le denominara a la Empresa y por la otra el sindicato de ferrocarrileros de la República Mexicana, representado por los señores Juan Carlos Ramos Sosa secretario nacional, Manuel Flores Morales, secretario nacional tesorero, Alejandro Márquez González presidente del comité nacional de vigilancia y fiscalización, Daniel Ramos Salinas, secretario nacional de ajustes por talleres, Julio Moreno Domínguez, apoderado legal, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

1º Declara la empresa que es una sociedad anónima, constituida de acuerdo con las leyes mercantiles mexicanas, que su actividad y objeto principal es mantener y reparar toda clase de carros de ferrocarril, equipos e instalaciones de los mismos y que tiene su domicilio en la Ciudad de México, en calle Aries No. 95 Colonia del Valle C.P. 11580.

2º Declara la empresa que ha celebrado con Ferrocarriles Nacionales de México (FNM), un contrato para darte servicio de reparación y mantenimiento de equipo tractivo y de arrastre de FNM y de otras empresas, y para cumplir con dicho compromiso, tomará en arrendamiento los talleres de FNM.

3º Declara la empresa que para cumplir con los trabajos a que se refiere la declaración segunda que antecede cuenta con los elementos propios y suficientes, y el personal necesario que proporcionará el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, para cumplir con las obligaciones contratadas, por lo que en términos de lo dispuesto por el artículo 13 de Ley Federal del Trabajo no será considerada como intermediario.

4º Declara el sindicato estar legalmente constituido y gozar de la personalidad jurídica que le otorgó el registro número 1250 de fecha 02 de febrero de 1933, expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

5º Empresa y sindicato se reconocen mutuamente personalidad y capacidad para contratar y administrar sus propios intereses y convienen en celebrar un contrato colectivo de trabajo al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- La empresa reconoce que el sindicato representa el interés de los trabajadores a su servicio y conviene en tratar con él todas las cuestiones relacionadas con esa representación. El sindicato por su parte, reconoce y acepta que la dirección y administración del establecimiento de la empresa corresponde única y exclusivamente a ella.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SEGUNDA.- Tomando en cuenta que el presente contrato colectivo de trabajo tiene su origen en el contrato de mantenimiento celebrado por la empresa con Ferrocarriles Nacionales de México, el mismo se celebra por tiempo determinado de acuerdo a lo siguiente:

El contrato de mantenimiento celebrado por Ferrocarriles Nacionales de México con la empresa tiene una duración de 10 años y además puede darse por terminado en forma anticipada por FNM, o en su caso, convenirse las prorrogas que las partes acuerden. Por tanto, el contrato colectivo de trabajo con el sindicato se pacta por tiempo determinado de 10 años y podrá terminarse en forma anticipada de acuerdo a lo pactado con FNM y la empresa, en cuyo caso los contratos individuales de trabajo que se encuentren en vigor en ese momento, se darán por terminados sin responsabilidad para ninguna de las partes, excepto las señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- El sindicato designará entre los trabajadores del establecimiento a un delegado o representante por turno de trabajo que estará autorizado para intervenir en todas las cuestiones que susciten la interpretación y aplicación de éste contrato.

CUARTA.- Las disposiciones del presente contrato serán aplicables a todos los trabajadores que presenten sus servicios a la empresa, a excepción de aquellos que presten sus servicios en calidad de confianza, entendiéndose por tales aquellos que, por la naturaleza de las funciones que desarrollen, ocupen puestos de dirección, supervisión, inspección, administración, fiscalización y vigilancia, en los términos del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

INGRESO DE LOS TRABAJADORES

QUINTA.- Para los efectos de contratación de personal, comunicará la empresa al sindicato dentro de los primeros 10 días hábiles siguientes a que se genere una vacante, la denominación de la categoría, requisitos mínimos y salario para que el sindicato proponga, dentro de los 10 días hábiles siguientes de recibida la documentación, los candidatos que serán sometidos a las pruebas de evaluación y a los exámenes de aptitud que practicará la empresa con la intervención de Delegado Sindical.

SEXTA.- Para ingresar como trabajador al servicio de la empresa en cualquiera de sus actividades, deberá satisfacer el candidato propuesto los siguientes requisitos:

1. Ser mexicano por nacimiento
2. Pertenecer al sindicato
3. Tener cumplidos 18 años de edad
4. Comprobar por medio de certificado, haber terminado la instrucción secundaria o su equivalente

5. no padecer enfermedades contagiosas y sustentar satisfactoriamente el examen o reconocimiento médico señalado por la empresa
6. Someterse a las pruebas de evaluación de ingreso

SÉPTIMA.- La empresa quedará facultada para la libre elección del trabajador requerido en los siguientes casos:

1. Cuando el sindicato no pueda proponer candidatos dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya solicitado.
2. En los casos de fuerza mayor podrá la empresa utilizar los servicios de los trabajadores que requiera en carácter de urgencia en cuyo caso el trabajador deberá ingresar al sindicato en un término no mayor de 18 horas contadas a partir de la fecha en que haya iniciado sus labores.

OCTAVA.- Queda entendido que al término de los contratos eventuales o temporales o por obra determinada, los trabajadores causarán baja en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA.- Dentro de los primeros 30 días de servicio, la empresa tendrá derecho a prescindir de los trabajadores que no tengan aptitudes para el puesto para el que los propuso el sindicato. Por, lo tanto, debe entenderse que en cualquier categoría los primeros 30 días de servicio serán considerados a prueba, tanto para los trabajadores de planta como para los trabajadores eventuales.

DÉCIMA.- Empresa y sindicato están conscientes de que la empresa iniciará por primera vez sus operaciones de mantenimiento y reparación de equipo de sus clientes por lo cual están de acuerdo que la operación de la misma por lo que los primeros 180 días serán de experimentación. En tal virtud, durante ese periodo, los trabajadores que le presten sus servicios, serán sometidos a pruebas de capacidad y aptitudes que les aplique la empresa con la intervención del Delegado Sindical, en el entendido que durante ese periodo la empresa podrá separarlos de ese trabajo sin ninguna responsabilidad para ella. Transcurrido ese periodo, los trabajadores que lleguen a ser candidatos se sujetarán a los establecido en la cláusula novena de este contrato.

DÉCIMA PRIMERA.- Es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas y nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas. Es mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres y media horas o más se computará como jornada nocturna de acuerdo al artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- La jornada legal de trabajo que desempeñarán los trabajadores será de 48 horas semanales en turno diurno, 45 horas a la semana en turno mixto y 42 horas a la semana en turno nocturno, pudiendo distribuirse la jornada de trabajo en términos de lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA.- Los trabajadores estarán obligados a laborar el número de horas que corresponda a su jornada que se distribuirán conforme al horario que fije la empresa, la cual podrá modificarlo de acuerdo a las necesidades del servicio y a las características del puesto, notificando al Delegado de este cambio.

DÉCIMA CUARTA.- Los trabajadores que laboren en jornadas continuas dispondrán de un descanso de 30 minutos por lo menos, que servirá para que tomen sus alimentos, que se fijará procurando que no se perjudique el servicio.

DÉCIMA QUINTA.- Cuando por circunstancias especiales se aumente la jornada de trabajo o se labore en el día de descanso, los servicios prestados durante el tiempo en que se prolongue esa jornada, se consideraran como extraordinarios y se cubrirán con el ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Se conviene entre las partes que los trabajadores no estarán autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito de la empresa, otorgada por su representante.

Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias especiales, en cuyo caso las horas de trabajo extraordinario se pagarán en un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria, sin exceder de tres horas extras diarias ni más de tres veces por semana.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 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 ordinaria.

DE LOS DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

DÉCIMA SEXTA.- Queda establecido entre las partes que por cada 6 días de trabajo, se tendrá un día de descanso. Se procurará que el descanso semanal de los trabajadores sea el domingo, pero de acuerdo a las necesidades del servicio, el descanso podrá ser en cualquier otro día de la semana. El trabajador que descansa entre la semana y labore el día domingo como ordinario de trabajo percibirá además el 25 % de su salario normal como prima dominical.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DÉCIMA SÉPTIMA.- Son días de descanso obligatorio el 1° de enero, 1° y 5° de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 7 y 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 Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral así como el viernes y sábado de la semana mayor.

DÉCIMA OCTAVA.- Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de **10 días hábiles**. La empresa pagará a los trabajadores una **prima de 25%** adicional a los salarios correspondientes a los días de vacaciones.

El año de servicio para el pago de esta prestación se considerará de 365 días quedando incluidos los días de descanso semanales, los días festivos, los días de vacaciones disfrutadas, los días de permisos económicos, así como el tiempo durante el cual un trabajador reciba pago por enfermedad general o accidente de trabajo, lo que se comprobará con los certificados de incapacidad médica expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

DÉCIMA NOVENA.- Los trabajadores disfrutarán del periodo de vacaciones que les correspondan dentro de los seis meses siguientes a la fecha que concluya cada año de servicios. La empresa comunicará a los trabajadores por escrito, las fechas en que deberán disfrutar del periodo de vacaciones correspondientes, pero siempre tendrá derecho a modificar dentro del periodo de 6 meses, si así conviniera a sus intereses, la fecha en que deberán disfrutar de vacaciones.

VIGÉSIMA.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Los salarios serán cubiertos a los trabajadores **quincenalmente** y en pago se hará en el lugar de trabajo y comprenderá el importe de la remuneración ordinaria, de los descansos semanales, y en su caso, la de los días de descanso obligatorio incluyendo tiempo extraordinario.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- El salario se pagará personal y directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. Cabe la posibilidad de establecer el pago de salarios mediante tarjeta de débito bancario.

VIGÉSIMA TERCERA.- La empresa pagará a los trabajadores sindicalizados un **aguinaldo anual equivalente a 30 días de salario base tabulado**, que se cubrirá a más tardar el día 20 de diciembre de cada año. Este aguinaldo se pagará conforme al salario que se esté percibiendo en la misma fecha en que se realice el pago del mismo. En caso de que un trabajador se separe dentro del año se le pagará la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

parte proporcional que le corresponda al momento de su separación y en caso de que no labore el año completo se le pagará la proporción que corresponda por el tiempo laborado.

VIGÉSIMA CUARTA.- Para todo lo relacionado con enfermedades generales y riesgos de trabajo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo y Seguro Social, institución a la cual ingresarán todos y cada uno de los trabajadores que presten sus servicios a la empresa.

VIGÉSIMA QUINTA.- La empresa otorgará a cada uno de los trabajadores a su servicio una ayuda de despensa pagadora mensualmente por la cantidad de \$500.- (quinientos pesos 00/100 M.N.), que le será cubierta mediante cupones canjeables por mercancía o productos alimenticios a su elección.

El anterior beneficio se otorgará a todos los trabajadores con antigüedad mayor de 30 días, en forma mensual y mediante talones que se anexarán a los recibos de pago quincenales inmediatamente siguientes al mes de calendario de que se trate.

VIGÉSIMA SEXTA.- A fin de fomentar el ahorro entre los trabajadores al servicio de la empresa las partes convienen:

- a) Que el trabajador pueda ahorrar hasta el 13% de su salario tabulado percibido en forma mensual.
- b) La empresa aportará a favor de cada trabajador una cantidad igual a la que esté ahorre.
- c) Para efectos del ahorro el año se computa de la primera semana del mes diciembre a la última semana del mes de noviembre del siguiente año.
- d) El fondo de ahorro compuesto por las aportaciones del trabajador más las de la empresa es de exclusiva propiedad del trabajador y podrá retirarlo al separarse del trabajo o durante la segunda semana del mes de diciembre una vez concluido el año.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- La empresa concederá a los trabajadores a su servicio 4 días anuales de permiso con goce de salario, siempre y cuando no hayan acumulado alguna falta injustificada en periodos de un año calendario a partir de la fecha de ingreso. Si el trabajador decide no hacer uso de éste derecho, al concluir el año de calendario la empresa se los pagará en su recibo de salario, no pudiendo ser acumulables para el siguiente año. El trabajador que se haga acreedor al beneficio de ésta cláusula, tiene un mes a partir del término del año del cumplimiento de servicios para solicitar el pago, para negociar el disfrute del permiso, entregando un programa de los días de descanso que desea descansar, siempre y cuando no se afecten los programas de trabajo de la empresa, ni se adicione al periodo de vacaciones.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DE LA CAPACITACIÓN, ASCENSOS Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES

VIGÉSIMA OCTAVA.- La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores la capacitación o adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas que elaboren empresa y sindicato.

VIGÉSIMA NOVENA.- La capacitación y adiestramiento deberá tener por objeto:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad así como proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
3. Incrementar la productividad.
4. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

TRIGÉSIMA.- Los planes y programas para la capacitación o adiestramiento de los trabajadores que se formularan entre empresa y sindicato deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Referirse a periodos no mayores a 4 años.
2. Comprender todos los puestos y niveles existentes en el establecimiento.
3. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores del establecimiento.
4. Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Cuando se generen vacantes definitivas en categorías sindicalizadas la empresa preferirá al trabajador más apto y mejor capacitado y adiestrado para el puesto. En caso de existir igualdad de aptitudes, capacitación y adiestramiento entonces se le dará preferencia para ocupar la vacante al trabajador que cuente con la mayor antigüedad en la empresa.

DE LOS ÚTILES E INSTRUMENTOS DE TRABAJO

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La empresa proporcionará a los trabajadores las herramientas manuales básicas que requieran conforme al listado incorporado a la descripción de puesto y se les sustituirá sin cargo cuando se deterioren por uso normal.

Por su parte, la empresa proporcionará a sus trabajadores únicamente los instrumentos, materiales y herramientas especiales que sean indispensables para el desempeño de su trabajo, que estarán siempre

en condiciones de servicio. Los trabajadores estarán obligados a cuidar de ellos y devolverlos en el momento que les sean requeridos.

TRIGÉSIMA TERCERA.- La empresa proporcionará a los trabajadores anualmente dos uniformes y dos pares de zapatos que estarán obligados a utilizar durante el servicio.

DISPOSICIONES GENERALES Y COMPLEMENTARIAS

TRIGÉSIMA CUARTA.- Los trabajadores deberán observar en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, así como todas las instrucciones de la empresa, quedando obligados a conservar en buen estado todos los instrumentos y útiles para el desempeño de su trabajo se les haya proporcionado.

TRIGÉSIMA QUINTA.- La empresa, sin ninguna responsabilidad para ella, separará de su trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. La separación se efectuará inmediatamente después de que reciba el sindicato contratante el oficio o comunicación en que se pida la separación de él o los trabajadores.

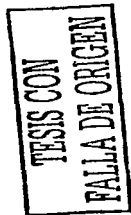
TRIGÉSIMA SEXTA.- Ambas partes convienen en que **la empresa deberá descontar del salario de los trabajadores sindicalizados, las cuotas ordinarias que ellos deben cubrir al sindicato.**

TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- Las partes convienen en que los hechos o faltas de los trabajadores, que no ameriten la rescisión de la relación de trabajo, se sancionarán, según la gravedad del hecho o la falta cometida, con amonestaciones o sanciones en el trabajo. En el caso de que se aplique la suspensión en el trabajo, ésta no podrá exceder de 8 días ni podrá decretarse sin la previa comprobación del hecho o falta, debiendo practicarse una investigación al respecto, en la que intervendrá un representante patronal, el interesado y un representante de los trabajadores nombrado al efecto o el delegado sindical.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- Para todo lo previsto en el presente contrato y para la interpretación, ejecución y cumplimiento, las partes convienen en someterse a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y a la jurisdicción y competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

TRIGÉSIMA NOVENA.- El presente contrato se revisará conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue por ambas partes este documento e impuestos de su contenido y las obligaciones por ellas contraídas, así como las que la



Ley les impone, lo firman por cuadruplicado a primero del mes de enero de 2003, quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas.

Por el sindicato

Por la empresa

Sr. Juan Carlos Ramos Sosa
Rojas
Secretario Nacional

Lic. Jorge Alberto Muñoz
Apoderado legal

Sr. Manuel Flores Morales
Secretario Nacional Tesorero

Lic. David Rodríguez Barrera
Apoderado legal

Alejandro Márquez González
Presidente del Comité Nacional
humanos
de Vigilancia y Fiscalización

Sr. Mario Prado Sosa
Vicepresidente de recursos

Sr. Daniel Ramos Salinas
Hernández
Secretario Nacional de Ajustes
de equipo por Talleres de arrastre

Sr. Oscar Jiménez
Gerente general de servicio

Sr. Julio Moreno Domínguez
Villanueva
Apoderado Legal
operaciones

Sr. Raúl Soto
Gerente de

Tabulador de salarios que forma parte integrante del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato de trabajadores ferroviarios de la República Mexicana y la empresa La locomotora S.A. de C.V.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Categoría	Salario
Diario	
Asistente en labores generales	\$ 125.00
Asistente en labores de reparación	\$ 150.00
Oficial en labores de reparación	\$ 175.00
Maestro en labores de reparación	\$ 200.00

México D.F. a primero de enero de 2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CASO PRÁCTICO

La locomotora S.A. de C.V. tiene los siguientes trabajadores:

No. de Empleado	Nombre	Fecha de Ingreso	Categoría	Salario	Salario con prestaciones
001	ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS	1-Ene-98	Ayudante en labores de generales	125.00	174.44
002	MAZA MUÑOZ JAVIER	17-Abr-00	Ayudante en labores de reparación	150.00	190.44
003	PULIDO CAJICA JUAN JOSE	10-Oct-00	Oficial en labores de reparación	175.00	215.33
004	DELGADO MORA TEODULO	4-Jun-01	Maestro en labores de reparación	200.00	219.49

A los cuales la empresa otorga las siguientes prestaciones de manera general:

Agonaldia	15 días
Fondo de ahorro	1.3% la empresa y 1.3% trabajador sobre su sueldo
Vacaciones	10 días los primeros 4 años
Prima Vacacional	25%
Ayuda de transporte	\$ 25.-
Vales de despensa	\$500.-

Incidencias para la nómina del 01 al 15 de abril 2003

001	ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS
Tiempo extra doble	2
002	MAZA MUÑOZ JAVIER
Tiempo extra doble	18
Tiempo extra triple	4
Crédito Informativo	25%
Días económicos	2
003	PULIDO CAJICA JUAN JOSE
Incapacidades	2 días
Crédito Informativo	10 VSMG
Vacaciones	6 días
004	DELGADO MORA TEODULO
Tiempo extra doble	10
Tiempo extra triple	2
Días de descanso	1
Falta	1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Incidencias para la nómina del 16 al 30 de abril 2003

001	ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS
Tempo extra doble	4
Falta	1 día
002	MAZA MUÑOZ JAVIER
Tempo extra doble	9
Tempo extra triple	4
Vacaciones	2
003	PULIDO CAJICA JUAN JOSE
Tempo extra doble	8
Permiso con goce de sueldo	1 día
Crédito infonavi	10 VSMG
004	DELGADO MORA TEODILDO
Tempo extra doble	12
Tempo extra triple	5

Se pide:

- 1) Determinar la nómina correspondientes a las dos quincenas
- 2) Determinar el Salario diario integrado para el IMSS
- 3) Determinar el pago del IMSS del periodo
- 4) Calcular el impuesto del 2% sobre nómina del periodo
- 5) Determinar cual es el criterio que se va a tomar para el impuesto sustitutivo de acuerdo a los resultados obtenidos

Nota:

El subsidio acreditable para el cálculo del impuesto sobre la renta es de 59.58 %

El cálculo de ISR se hace en base a los salarios del primer semestre del 2003

La prima de riesgo de trabajo es de 12.5 %

El tiempo extra no rebasó el límite autorizado por la LFT (no más de 3 hrs extras no de 3 veces a la semana)

El descuento de cuotas sindicales es el 2% sobre su sueldo restando las faltas e incapacidades

El fondo de ahorro es en base al sueldo restando las faltas e incapacidades

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TABLAS QUINCENALES DEL PRIMER SEMESTRE 2003
PARA LA DETERMINACIÓN DEL ISR**

ART. 113			
Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje
0.01	219.60	-	3%
219.60	1,863.84	6.59	10%
1,863.86	3,275.53	171.01	17%
3,275.55	3,807.66	411.01	25%
3,807.67	4,558.81	544.04	32%
4,558.82	9,194.46	784.40	33%
9,194.48	14,491.74	2,314.17	34%

ART. 114			
Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje
0.02	219.60	-	50%
219.60	1,863.84	3.30	50%
1,863.86	3,275.53	85.51	50%
3,275.55	3,807.66	205.49	50%
3,807.67	4,558.81	272.02	50%
4,558.82	9,194.46	392.20	40%
9,194.48	14,491.74	1,004.11	30%

ART. 115		
Limite Inferior	Limite Superior	Credito al Salario
0.01	783.07	180.18
783.08	1,153.03	180.10
1,153.03	1,174.58	180.10
1,174.59	1,537.34	180.00
1,537.34	1,566.12	173.87
1,566.14	1,675.76	169.31
1,675.77	1,968.20	169.31
1,968.20	2,088.17	156.81
2,088.19	2,361.85	143.81
2,361.86	2,755.50	130.43
2,755.52	3,149.14	112.24
3,149.14	3,267.97	96.33

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 LISR

1a Quincena del mes de abril 2003

001 ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS

Base a retención

Sueldo		1,875.00
Tiempo extra doble		67.50
Exento tiempo extra doble	50%	(31.25)
Total base gravable		<u>1,906.25</u>

Artículo 113

Base		1,906.25
(-) Límite inferior		1,863.86
(=) Excedente		42.40
(x) % sobre el excedente		0.17
(=) Impuesto Marginal		7.21
(+) Cuota Fija		171.01
(=) Total de Impuesto		<u>178.22</u> A

Artículo 114

Subsidio

Base		1,906.25
(-) Límite inferior		1,863.86
(=) Excedente		42.40
(x) % sobre el excedente		0.17
(=) Impuesto Marginal		7.21
Subsidio		
Cuota fija		85.51
(x) % sobre el marginal	50%	3.60
(=) Total Subsidio		<u>89.11</u>
Acreditable	59.58%	53.09 B
no acreditable	40.42%	36.02

Artículo 115 Crédito al salario

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinado	178.22
B	Subsidio acreditable	(53.09)
C	Crédito al salario	(169.31)
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>(44.18)</u>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOTA: Se tomó el tiempo extra doble exento el 50% siempre y cuando ésta no exceda de 5 VSMG de área geográfica por cada semana de trabajo. El fondo de ahorro esta exento ya que no rebasa el 1.3 SMG (Art. 31 fracción XII). Las demás percepciones si gravan al 100%.

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 ISR

La Quincena del mes de abril 2003

002 MAZA MUÑOZ JAVIER

Base o retención

Sueldo		2,250.00
Tiempo extra doble		675.00
Tiempo extra triple		225.00
Días económicos pagados		300.00
Exento tiempo extra doble	50%	-337.50
Total base		<u>3,112.50</u>

Artículo 113

Base		3,112.50
(-) Límite inferior		1,863.86
(=) Excedente		1,248.65
(x) % sobre el excedente		0.17
(=) Impuesto Marginal		<u>212.27</u>
(+) Cuota Fija		171.01
(=) Total de Impuesto		<u>383.28</u> A

Artículo 114

Subsidio		
Base		3,112.50
(-) Límite inferior		1,863.86
(=) Excedente		1,248.65
(x) % sobre el excedente		0.17
(=) Impuesto Marginal		<u>212.27</u>
Subsidio		
Cuota fija		85.51
(x) % sobre el marginal	50%	106.13
(=) Total Subsidio		<u>191.64</u>
Acreditable	59.58%	114.18 B
no acreditable	40.42%	77.46

Artículo 115 Crédito al salario

130.43 C

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinado	383.28
B	Subsidio acreditable	(114.18)
C	Crédito al salario	(130.43)
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>138.67</u>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOTA: Se tomó el tiempo extra doble exento el 50% siempre y cuando ésta no exceda de 5 VSMG de área geográfica por cada semana de trabajo
El fondo de ahorro está exento ya que no rebasa el 1.3 SMG (Art. 31 fracción XII)
Los demás percepciones si gravan al 100%

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 LISR

1o Quincena del mes de abril 2003

003 FULIDO CAJICA JUAN JOSE

Base a retención

	Sueldos	1,575.00
	Vacaciones	1,050.00
	Prima Vacacional	262.50
menos	Incapacidades	(350.00)
	Exento Prima Vacacional	<u>(262.50)</u>
	Total base	<u>2,275.00</u>

Artículo 113

	Base	2,275.00
(-)	Limite inferior	1,863.86
(=)	Excedente	411.15
(x)	% sobre el excedente	<u>0.17</u>
(=)	Impuesto Marginal	69.89
(-)	Cuota Fija	<u>171.01</u>
(=)	Total de Impuesto	<u>240.90</u> A

Artículo 114

Subsidio

	Base	2,275.00
(-)	Limite inferior	<u>1,863.86</u>
(=)	Excedente	411.15
(x)	% sobre el excedente	<u>0.17</u>
(=)	Impuesto Marginal	69.89

	Subsidio	
	Cuota fija	65.51
(x)	% sobre l marginal	50% <u>34.95</u>
(=)	Total Subsidio	<u>120.46</u>

	Acreditable	59.58%	71.77	B
	no acreditable	40.42%	48.69	

Artículo 115 Crédito al salario

143.81 **C**

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinada	240.90
B	Subsidio acreditable	(71.77)
C	Crédito al salario	(143.81)
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>25.33</u>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

NOTA: Se tomó el tiempo extra doble exento en 50% siempre y cuando ésta no exeda de de 5 VSMG de área geográfica por cada semana de trabajo.
El fondo de ahorro esta exento ya que no rebasa el 1.3 SMG (Art. 31 fracción III).
La prima vacacional esta exenta porque no rebasa 1.5 SMG del área geográfica.
Las demás percepciones si gravan al 100%.

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 LISR

1a Quincena del mes de abril 2003

004 DELGADO MORA TEODULO

Base o retención

	Sueldo	3,000.00
	Tiempo extra doble	500.00
	Tiempo extra triple	150.00
	Días de descanso	600.00
menos	Faltas	(200.00)
	Exento tiempo extra doble	(250.00)
	Total base	<u>3,600.00</u>

Artículo 113

	Base	3,600.00
(-)	Límite inferior	3,275.55
(*)	Excedente	324.45
(x)	% sobre el excedente	0.25
(=)	Impuesto Marginal	131.11
(+)	Cuota Fija	411.01
(*)	Total de Impuesto	<u>542.12</u> A

Artículo 114

Subsidio		
	Base	3,600.00
(-)	Límite inferior	3,275.55
(*)	Excedente	324.45
(x)	% sobre el excedente	0.25
(=)	Impuesto Marginal	131.11
Subsidio		
(x)	Cuota fija	205.49
(*)	% sobre el marginal	50% 65.56
(=)	Total Subsidio	<u>271.04</u>
	Acreditable	59.58% 161.49 B
	no acreditable	40.42% 109.56

Artículo 115 Crédito al salario

96.33 C

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinada	542.12
B	Subsidio acreditable	(161.49)
C	Crédito al salario	(56.33)
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>284.30</u>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOTA: Se tomó el tiempo extra doble exento el 50% tiempo y cuando esto no exeda de 5 VSMG por área geográfica por cada semana de trabajo.
El fondo de ahorro esta exento ya que no rebasa el 1.35MG (Art. 3º fracción XII)
Las demás percepciones se gravan al 100%

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

DETERMINACIÓN DE SALARIO DIARIO INTEGRADO DEL SEGUNDO BIMESTRE 2003

No. Mensaje	NOMBRE	SALARIO DIARIO INTEGRADO			SALARIO MÁXIMO DE COFINACIÓN		SALARIO BASE DE COFINACIÓN	
		SALARIO DIARIO	FACTOR	VARIABLE	IMPORTE	INTEGRIDAD Y MATERNIDAD		INVALIDEZ VEJ. VIDA
001	ORTIZ SALOMÓN JOSE DE JESUS	175	1.0904110	38.14	(3) 174.44	(1) 1091.25	(2) 873	menor que
002	MAZA MUÑOZ JAVIER	150	1.0904111	27.10	(3) 190.44	(1) 1091.25	(2) 873	menor que
003	PULIDO CAJICA JUAN JOSE	175	1.0904111	24.75	(3) 215.33	(1) 1091.25	(2) 873	menor que
004	DELGADO MORA TEODULO	200	1.0904111	1.68	(3) 219.49	(1) 1091.25	(2) 873	menor que

Nota 1. 25 SMGDW X 43.65 = 1,091.25

Nota 2. 20 SMGDW X 43.65 = 873 En el año 2003 el tope es de 20 SMGDW

Nota 3. Los salarios integrados de los trabajadores son menores que el salario base de cotización

De acuerdo a las prestaciones que se tienen la ayuda de transporte integra al salario diario integrado y se considera como variable. Los valores de dependencia no exceden el límite establecido en el artículo 27 fracción VI de la LSS (40% SMGDW) y por lo tanto no integra al SDI

Se consideró que fueron percepciones variables en el primer bimestre, por lo que integra para el salario diario integrado para el segundo bimestre como sigue

	A	B	A/B
001	2,251.19	59	38.14
002	1,598.57	59	27.10
003	1,440.20	59	24.75
004	98.97	59	1.68

Factor de Integración

0.01	.30	10	25%	1.0904110
1	.30	10	25%	1.0904110
2	.30	10	25%	1.0904110
3	.30	10	25%	1.0904110
4	.30	12	25%	1.0904100
5	.30	14	25%	1.0917800
6	.30	14	25%	1.0917800
7	.30	14	25%	1.0917800

TESIS CON
FOLIA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO DE IMSS DE LA PRIMERA QUINCENA DE ABRIL 2003

	Trabajadores			
	001	002	003	004
DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD CUOTA ADICIONAL				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Menos:				
3 SMGDIF (43.65 x 3)	130.95	130.95	130.95	130.95
Excedente	43.51	59.51	84.38	88.54
Excedente quincenal	452.61	892.61	1096.96	1328.04
Porcentaje obrero	1.36%	1.36%	1.36%	1.36%
Cuota obrera	8.88	12.14	14.92	18.06
DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD - PENSIONADOS				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades)	15	15	13	15
Por:				
Porcentaje obrero	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
Cuota obrera	9.81	10.71	10.50	12.35
DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD - PRESTACIONES EN DINERO				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades)	15	15	13	15
Por:				
Porcentaje obrero	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%
Cuota obrera	6.54	7.14	7.00	8.23
TOTAL DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	25.23	29.99	32.41	36.64

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Trabajadores

DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE INVALIDEZ Y VIDA

	001	002	003	004
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades y faltas)	15	15	13	14
Salario quincenal	2616.86	2856.86	2799.31	3072.80
Por:				
Porcentaje obrero	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%
Cuota obrera	16.36	17.86	17.50	19.20

DETERMINACIÓN DE CENSATIA Y VEJEZ

	001	002	003	004
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos faltas)	15	15	15	14
Salario quincenal	2616.86	2856.86	3229.97	3072.80
Por:				
Porcentaje obrero	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
Cuota obrera	29.44	32.14	36.34	34.57

TOTAL DE CUOTAS IMSS

Cuotas de enfermedades y maternidad	25.23	29.99	32.41	38.64
Cuotas de invalidez y vejez	16.36	17.86	17.50	19.20
Cuotas de censatia y vejez	29.44	32.14	36.34	34.57
TOTAL	71.03	79.99	86.25	92.41

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Crédito Infonavit
bimestre marzo - abril 2003

Nómina del 01 al 15 de abril del 2003

Clave	Nombre	Salario	Descuento	Salario	Salario
002	MAZA MUÑOZ JAVIER	190.46	25%	15	714.22
003	PULIDO CAJICA JUAN JOSE	215.33	10 VSMG	15	218.25

TOTAL AMORTIZACION 932.47

Nota: La amortización del descuento por salarios mínimos se calcula multiplicando el total de salarios mínimos por el salario mínimo del D.F. y no se toma en cuenta las faltas incapacidades, es decir, faltar o se incapacite se le va a descontar el total

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

NOMINA DEL PERIODO DEL 01 AL 15 DE ABRIL DEL 2003

001 ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS	Dato	Salario Diario	125.00		
Sueldo	15	1,875.00		IMSS	71.03
Tiempo extra doble	2	62.50		Credito pagado	44.18
Fondo de ahorro		243.75		Fondo de ahorro	487.50
				Cuotas sindicales	37.50
Total percepciones		2,181.25		Total de deducciones	<u>651.86</u>
				Total a pagar	<u>1,529.39</u>

FIRMA DEL EMPLEADO

002 MAZA MUÑOZ JAVIER	Dato	Salario diario	150.00		
Sueldo	15	2,250.00		IMSS	79.99
Tiempo extra doble	18	675.00		Impuesto a retener	138.67
Tiempo extra triple	4	225.00		Fondo de ahorro	585.00
Fondo de ahorro		292.50		Credito infanavi	714.22
Dias economicos pagados	2	300.00		Cuotas sindicales	45.00
Total percepciones		3,742.50		Total de deducciones	<u>1,842.86</u>
				Total a pagar	<u>2,179.63</u>

FIRMA DEL EMPLEADO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

NOMINA DEL PERIODO DEL 01 AL 15 DE ABRIL DEL 2003

003 PULIDO CAJICA JUAN JOSE		Fecha	Salario diario	175.00		
Sueldos	9		1,575.00		IMSS	86.25
Fondo de ahorro			295.75		Impuesto a retener	25.33
Vacaciones	6		1,050.00		Fondo de ahorro	591.50
Prima Vacacional	6		262.50		Incapacidades (2 dias)	350.00
					Crédito Infonavit	218.25
					Cuotas sindicales	45.50
Total percepciones			3,183.25		Total de deducciones	<u>1,316.82</u>
					Total a pagar	<u>1,866.43</u>

FIRMA DEL EMPLEADO

004 DELGADO MORA TEODILO		Fecha	Salario diario	200.00		
Sueldo	15		3,000.00		IMSS	92.41
Tiempo extra doble	10		500.00		Impuesto a retener	284.30
Tiempo extra triple	2		150.00		Fondo de ahorro	728.00
Dias de descanso	1		600.00		Falta	200.00
Fondo de ahorro			364.00		Cuotas sindicales	56.00
Total percepciones			4,614.00		Total de deducciones	<u>1,360.71</u>
					Total a pagar	<u>3,253.29</u>

FIRMA DEL EMPLEADO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

RESUMEN DE NÓMINA DEL PERIODO DEL 01 AL 15 DE ABRIL DEL 2003

Concepto	Importe
Sueldo	8,700.00
Tiempo extra doble	1,237.50
Tiempo extra triple	375.00
Días de descanso	600.00
Vacaciones	1,050.00
Prima Vacacional	262.50
Días económicos	300
Fondo de ahorro	1,196.00
Total percepciones	<u>13,721.00</u>
IMSS	329.67
Crédito pagado	44.18
Impuesto a retener	448.30
Fondo de ahorro	2,392.00
Cuotas sindicales	184.00
Crédito Infonavit	932.47
Faltas	200.00
Incapacidades	350.00
Total Deducciones	<u>4,792.26</u>
Total a pagar	<u>8,928.74</u>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 LISR

2a Quincena del mes de abril 2003

001 ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS

Base a retención

	Sueldo	1,875.00
	Tiempo extra doble	125.00
	Ayuda de transporte	25.00
menos	Falta	-125.00
	Exento tiempo extra doble	-62.50
	Total base	<u>1,837.50</u>

Artículo 113

	Base	1,837.50
(-)	Limite inferior	219.60
(=)	Excedente	1,617.90
(x)	% sobre el excedente	0.10
(=)	Impuesto Marginal	161.79
(=)	Cuota Fija	6.59
(=)	Total de impuesto	<u>168.38</u> A

Artículo 114

Subsidio

	Base	1,837.50
(-)	Limite inferior	219.60
(=)	Excedente	1,617.90
(x)	% sobre el excedente	0.10
(=)	Impuesto Marginal	161.79
	Subsidio	
	Cuota fija	3.30
(x)	% sobre el marginal	50% 80.90
(=)	Total Subsidio	<u>84.19</u>
	Acreditable	59.58% 50.16 B
	no acreditable	40.42% 34.03

Artículo 115 Crédito al salario

169.31 C

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinado	168.38
B	Subsidio acreditable	(50.16)
C	Crédito al salario	(169.31)
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>(51.09)</u>

NOTA: Se tomó el tiempo extra doble exento el 50% siempre y cuando esto no exeda de de 5 VSMG de área geográfica por cada semana de trabajo.
El fondo de ahorro esta exento ya que no rebasa el 1.3 SMG (Art. 31 fracción XII).
Los vales de despensa estan exentos por no rebasan 30 SMG del área geográfica.
Las demás percepciones se gravan al 100%.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 ISR

2a Quincena del mes de abril 2002

002 MAZA MUÑOZ JAVIER

Base a retención

Sueldo	1,950.00
Tiempo extra doble	337.50
Tiempo extra triple	225.00
Vacaciones	300.00
Prima Vacacional	75.00
Ayuda de transporte	25.00
menos: Exento tiempo extra doble	(168.75)
Exento prima vacacional	(75.00)
Total base	<u>2,668.75</u>

Artículo 113

Base	2,668.75
(-) Límite inferior	1,863.86
(=) Excedente	804.90
(x) % sobre el excedente	0.17
(=) Impuesto Marginal	136.83
(+) Cuota Fija	171.01
(=) Total de Impuesto	<u>307.84</u> A

Artículo 114

Subsidio	Base	2,668.75
(-) Límite inferior	1,863.86	
(=) Excedente	804.90	
(x) % sobre el excedente	0.17	
(=) Impuesto Marginal	136.83	
Subsidio		
Cuota fija	85.51	
(x) % sobre l marginal	50%	68.42
(=) Total Subsidio		<u>153.93</u>
Acreditable	59.58%	91.71
no acreditable	40.42%	62.22

Artículo 115 Crédito al salario 130.43 C

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinado	307.84
B	Subsidio acreditable	(91.71)
C	Crédito al salario	(130.43)
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>85.71</u>

NOTA: Se tomó el tiempo extra doble exento el 50% siempre y cuando esta no exeda de 5 VSMG de área geográfica por cada semana de trabajo.
El fondo de ahorro está exento ya que no rebasa el 1.3 SMG (Art. 31 fracción III)
Los vales de despensa están exentos por no rebasar 30 SMG del área geográfica.
Las demás percepciones y gravámenes al 100%.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 LISR

2a Quincena del mes de abril 2003

003 PULIDO CAJICA JUAN JOSE

Base a retención

	Sueldo	2,450.00
	Tiempo extra doble	350.00
	Permiso con goce de sueldo	175.00
	Ayuda de transporte	25.00
menos	Exento tiempo extra doble	(175.00)
	Total base	<u>2,825.00</u>

Artículo 113

	Base	2,825.00
(-)	Límite inferior	1,863.86
(=)	Excedente	961.15
(x)	% sobre el excedente	0.17
(=)	Impuesto Marginal	<u>163.39</u>
(+)	Cuota Fija	171.01
(=)	Total de impuesto	<u>334.40</u> A

Artículo 114

Subsidio

	Base	2,825.00
(-)	Límite inferior	1,863.86
(=)	Excedente	961.15
(x)	% sobre el excedente	0.17
(=)	Impuesto Marginal	163.39
	Subsidio	
	Cuota fija	85.51
(x)	% sobre l marginal	50% 81.70
(=)	Total Subsidio	<u>167.21</u>
	Acreditable	59.58% 99.62 B
	no acreditable	40.42% 67.59

Artículo 115 Crédito al salario

112.24 C

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinado	334.40
B	Subsidio acreditable	(99.62)
C	Crédito al salario	(112.24)
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>122.55</u>

NOTA: Se tomo el tiempo extra doble exento el 50% siempre y cuando esta no exeda de de 5 VSMG de area geografica por cada semana de trabajo
El fondo de ahorro esta exento ya que no rebasa el 1.3 SMG (Art 31 fracción XII)
Los vales de despensa estan exentos por no rebasan 30 SMG del area geografica
Los demas percepciones u gravan al 100%

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Determinación de retenciones artículo 113-115 LISR

2a Quincena del mes de abril 2003

008 DEIGADO MORA TEODULO

Base a retención

	Sueldo	3,000.00
	Tiempo extra doble	600.00
	Tiempo extra triple	375.00
	Ayuda de transporte	25.00
menos	Exento tiempo extra doble	(300.00)
	Total base	<u>3,700.00</u>

Artículo 113

	Base	3,700.00
(-)	Limite Inferior	3,275.55
(=)	Excedente	424.45
(x)	% sobre el excedente	<u>0.25</u>
(=)	Impuesto Marginal	106.11
(+)	Cuota Fija	411.01
(=)	Total de Impuesto	<u>617.12</u> A

Artículo 114

Subsidio

	Base	3,700.00
(-)	Limite Inferior	3,275.55
(=)	Excedente	424.45
(x)	% sobre el excedente	<u>0.25</u>
(=)	Impuesto Marginal	106.11
	Subsidio	
	Cuota fija	205.49
(x)	% sobre l marginal	50% 53.06
(=)	Total Subsidio	<u>258.54</u>

	Acreditable	59.58%	154.06	B
	no acreditable	40.42%	104.50	

Artículo 115 Crédito al salario

112.24 C

Determinación del ISR a pagar

A	ISR determinada	517.12
B	Subsidio acreditable	(154.04)
C	Crédito al salario	<u>(112.24)</u>
(A-B-C)	Impuesto a pagar	<u>250.84</u>

NOTA. Se tomó el tiempo extra doble exento el 50% siempre y cuando esto no exeda de 5 SMSG de área geográfica por cada semana de trabajo.
El fondo de ahorro esta exento ya que no rebasa el 1.3 SMG (Art. 31 fracción XII)
Los vales de despensa estan exentos por no rebasan 30 SMSG del área geográfica.
Las demás percepciones y gravan al 100%

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO DE IMSS DE LA SEGUNDA QUINCENA DE ABRIL 2003

	Trabajadores			
	001	002	003	004
DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD CUOTA ADICIONAL				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Menos:				
3 SMGD (43.65 x 3)	130.95	130.95	130.95	130.95
Excedente	43.51	59.51	84.38	88.54
Excedente quincenal	652.61	892.61	1265.72	1328.04
Porcentaje obrero	1.36%	1.36%	1.36%	1.36%
Cuota obrera	8.88	12.14	17.21	18.06
DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD - PENSIONADOS				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades)	15	15	15	15
Por:				
Porcentaje obrero	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
Cuota obrera	9.81	10.71	12.11	12.35
DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD - PRESTACIONES EN DINERO				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades)	15	15	15	15
Por:				
Porcentaje obrero	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%
Cuota obrera	6.54	7.14	8.07	8.23
TOTAL DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	25.23	29.99	37.40	38.64

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO DE IMSS DE LA SEGUNDA QUINCENA DE ABRIL 2003

	Trabajadores			
	001	002	003	004
DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE INVALIDEZ Y VIDA				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades y faltas)	14	15	15	15
Salario quincenal	<u>2442.40</u>	<u>2856.86</u>	<u>3229.97</u>	<u>3292.29</u>
Por:				
Porcentaje obrero	<u>0.625%</u>	<u>0.625%</u>	<u>0.625%</u>	<u>0.625%</u>
Cuota obrera	<u>15.26</u>	<u>17.86</u>	<u>20.19</u>	<u>20.58</u>
DETERMINACIÓN DE CENSATÍA Y VEJEZ				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos faltas)	14	15	15	15
Salario quincenal	<u>2442.40</u>	<u>2856.86</u>	<u>3229.97</u>	<u>3292.29</u>
Por:				
Porcentaje obrero	<u>1.125%</u>	<u>1.125%</u>	<u>1.125%</u>	<u>1.125%</u>
Cuota obrera	<u>27.48</u>	<u>32.14</u>	<u>36.34</u>	<u>37.04</u>
TOTAL DE CUOTAS IMSS				
Cuotas de enfermedades y maternidad	25.23	29.99	37.40	38.64
Cuotas de invalidez y vejez	15.26	17.86	20.19	20.58
Cuotas de censatía y vejez	<u>27.48</u>	<u>32.14</u>	<u>36.34</u>	<u>37.04</u>
TOTAL	<u><u>67.97</u></u>	<u><u>79.99</u></u>	<u><u>93.93</u></u>	<u><u>96.26</u></u>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

Nómina del 15 al 30 de abril del 2003

002	MAZA MUNOZ JAVIER	190.46	25%	15	714.22
003	PULIDO CAJICA JUAN JOSE	215.33	10 VSMG	15	218.25

TOTAL AMORTIZACIÓN 932.47

Nota: La amortización del descuento por salarios mínimos se calcula multiplicando el total de salarios mínimos por el salario mínimo del D.F. y no se toma en cuenta las faltas incapacidades, es decir, faltar o se incapacite se le va a descontar el total

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

NÓMINA DEL 16 AL 30 DE ABRIL DEL 2003

001 ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS	Dato	Salario Diario	125.00		
Sueldo	15	1,875.00		IMSS	67.97
Tiempo extra doble	4	125.00		Crédito Pagado	51.09
Fondo de ahorro		227.50		Fondo de ahorro	455.00
Vales de despensa		500.00		Cuotas sindicales	35.00
Ayuda de Transporte		25.00		Vales de despensa	500.00
				Falta	125.00
Total percepciones		2,752.50		Total de deducciones	1,131.06
				Total a pagar	1,621.44

FIRMA DEL EMPLEADO

002 MAZA MUÑOZ JAVIER	Dato	Salario diario	150.00		
Sueldo	13	1,950.00		IMSS	79.99
Tiempo extra doble	9	337.50		Impuesto a retener	85.71
Tiempo extra triple	4	225.00		Fondo de ahorro	585.00
Fondo de ahorro		292.50		Crédito Infonavit	714.22
Vacaciones	2	300.00		Cuotas sindicales	45.00
Prima Vacacional		75.00		Vales de despensa	500.00
Vales de despensa		500.00			
Ayuda de Transporte		25.00			
Total percepciones		3,705.00		Total de deducciones	2,009.91
				Total a pagar	1,695.09

FIRMA DEL EMPLEADO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

NÓMINA DEL 16 AL 30 DE ABRIL DEL 2003

003 PULIDO CAJICA JUAN JOSE		Data	Salario diario	175.00		
Sueldos	14	2,450.00	IMSS	93.93		
Tiempo extra doble	8	350.00	Impuesto a retener	122.55		
Permiso con goce de sueldo	1	175.00	Fondo de ahorro	482.50		
Fondo de ahorro		341.25	Crédito Infonavit	218.25		
Vales de despensa		500.00	Cuotas sindicales	52.50		
Ayuda de transporte		25.00	Vales de despensa	500.00		
Total percepciones		3,841.25	Total de deducciones	1,649.72		
			Total a pagar	2,191.53		

FIRMA DEL EMPLEADO

004 DELGADO MORA TEODULO		Data	Salario diario	200.00		
Sueldo	15	3,000.00	IMSS	96.25		
Tiempo extra doble	12	600.00	Impuesto a retener	250.84		
Tiempo extra triple	5	375.00	Fondo de ahorro	780.00		
Fondo de ahorro		390.00	Cuotas sindicales	60.00		
Vales de despensa		500.00	Vales de despensa	500.00		
Ayuda de transporte		25.00				
Total percepciones		4,890.00	Total de deducciones	1,487.10		
			Total a pagar	3,402.90		

FIRMA DEL EMPLEADO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

RESUMEN DE NÓMINA DEL 14 AL 30 DE ABRIL DEL 2003

Concepto	Importe
Sueldo	9,275.00
Tiempo extra doble	1,412.50
Tiempo extra triple	600.00
Vacaciones	300.00
Prima Vacacional	75.00
Fondo de ahorro	1,251.25
Permiso con Goce de sueldo	175.00
Vales de despensa	2,000.00
Ayuda de transporte	100.00
Total percepciones	<u>15,188.75</u>
IMSS	338.14
Crédito Pagado	51.09
Impuesto a retener	459.10
Fondo de ahorro	2,502.50
Cuotas sindicales	192.50
Crédito Infonavit	932.47
Faltas	125.00
Vales de despensa	2,000.00
Total Deducciones	<u>6,498.42</u>
Total a pagar	<u>8,690.13</u>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

RESUMEN DE NÓMINA DEL MES DE ABRIL 2003

Concepto	Importe
Sueldo	17,975.00
Tiempo extra doble	2,650.00
Tiempo extra triple	975.00
Días de descanso	600.00
Vacaciones	1,350.00
Prima Vacacional	337.50
Días económicos	300.00
Fondo de ahorro	2,447.25
Permiso con Goce de sueldo	175.00
Vales de despensa	2,000.00
Ayuda de transporte	100.00
Total percepciones	<u>28,909.75</u>
IMSS	667.82
Crédito pagado	-95.27
Impuesto a retener	907.40
Fondo de ahorro	4,894.50
Cuotas sindicales	376.50
Crédito Infonavit	1,864.93
Faltas	325.00
Incapacidades	350.00
Vales de despensa	2,000.00
Total Deducciones	<u>11,290.88</u>
Total a pagar	<u>17,618.87</u>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

CÁLCULO DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES DE IMSS, SAR E INFONAVIT DEL MES DE ABRIL 2003

	001	002	Trabajadores 003	004
I. DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS DE GRADO DE RIESGO				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos faltas e incapacidades)	29	30	28	29
Salario base de cotización	<u>5059.26</u>	<u>5713.72</u>	<u>6029.28</u>	<u>6365.08</u>
Por:				
Prima de Riesgo	<u>12.50%</u>	<u>12.50%</u>	<u>12.50%</u>	<u>12.50%</u>
CUOTA PATRONAL	<u>632.41</u>	<u>714.22</u>	<u>753.66</u>	<u>795.64</u>

II. DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD - PRESTACIONES EN ESPECIE				
Salario mínimo del D.F.	43.65	43.65	43.65	43.65
Por:				
Porcentaje de cuota fija	<u>16.50%</u>	<u>16.50%</u>	<u>16.50%</u>	<u>16.50%</u>
Cuota fija diaria	<u>7.20</u>	<u>7.20</u>	<u>7.20</u>	<u>7.20</u>
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades)	30	30	28	30
CUOTA PATRONAL	<u>216.07</u>	<u>216.07</u>	<u>201.66</u>	<u>216.07</u>

III. DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD CUOTA ADICIONAL				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Menos:				
3 SMGDF (43.65 x 3)	<u>130.95</u>	<u>130.95</u>	<u>130.95</u>	<u>130.95</u>
Excedente	<u>43.51</u>	<u>59.51</u>	<u>84.38</u>	<u>88.54</u>
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades)	30	30	28	30
Excedente mensual	<u>1305.21</u>	<u>1785.22</u>	<u>2362.68</u>	<u>2656.07</u>
Por:				
Porcentaje patronal	<u>4.04%</u>	<u>4.04%</u>	<u>4.04%</u>	<u>4.04%</u>
Cuota patronal	<u>52.73</u>	<u>72.12</u>	<u>95.45</u>	<u>107.31</u>
Por:				
Porcentaje obrero	<u>1.36%</u>	<u>1.36%</u>	<u>1.36%</u>	<u>1.36%</u>
Cuota obrera	<u>17.75</u>	<u>24.28</u>	<u>32.13</u>	<u>36.12</u>
CUOTA OBRERO - PATRONAL	<u>70.48</u>	<u>96.40</u>	<u>127.58</u>	<u>143.43</u>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

CÁLCULO DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES DE IMSS, SAR E INFONAVIT DEL MES DE ABRIL 2003

	001	Trabajadores 002	003	004
IV DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD - PENSIONADOS				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados	30	30	28	30
Salario mensual	5233.71	5713.72	6029.28	6584.57
Por:				
Porcentaje patronal	1.05%	1.05%	1.05%	1.05%
Cuota patronal	54.95	59.99	63.31	69.14
Por:				
Porcentaje obrero	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
Cuota obrero	19.63	21.43	22.61	24.67
CUOTA OBRERO - PATRONAL	74.58	81.42	85.92	93.83

V. DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD - PRESTACIONES EN DINERO				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades)	30	30	28	30
Salario mensual	5233.71	5713.72	6029.28	6584.57
Por:				
Porcentaje patronal	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%
Cuota patronal	36.64	40.00	42.20	46.09
Por:				
Porcentaje obrero	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%
Cuota obrero	13.06	14.28	15.07	16.46
CUOTA OBRERO - PATRONAL	49.72	54.28	57.28	62.55

VI. TOTAL DE CUOTAS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Cuota patronal	216.07	216.07	201.66	216.07
Cuota obrero - patronal	70.48	96.40	127.58	143.43
Cuota obrero - patronal	74.58	81.42	85.92	93.83
Cuota obrero - patronal	49.72	54.28	57.28	62.55
Total	410.85	448.17	472.44	515.88

VII. DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE IVALIDEZ Y VIDA

Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados (menos incapacidades y faltas)	29	30	28	29
Salario mensual	5059.26	5713.72	6029.28	6365.08
Por:				
Porcentaje patronal	1.75%	1.75%	1.75%	1.75%
Cuota patronal	88.54	99.99	105.51	111.39
Por:				
Porcentaje obrero	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%
Cuota obrero	31.62	35.71	37.68	39.78
CUOTA OBRERO - PATRONAL	120.16	135.70	143.20	151.17

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

CÁLCULO DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES DE IMSS, SAR E INFONAVIT DEL MES DE ABRIL 2003

	001	002	Trabajadores 003	004
VIII. DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE GUARDERÍAS				
Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:				
Días trabajados	29	30	28	29
Salario mensual	5059.26	5713.72	6029.28	6365.08
Por:				
Porcentaje patronal	1%	1%	1%	1%
CUOTA PATRONAL	50.59	57.14	60.29	63.65

IX. TOTAL DE CUOTAS IMSS DEL MES

Cuotas de grado de riesgo	632.41	714.22	753.66	795.64
Cuotas de enfermedades y maternidad	410.85	448.17	472.44	515.88
Cuotas de invalidez y vejez	120.16	135.70	143.20	151.17
Cuotas de guardería	50.59	57.14	60.29	63.65
TOTAL	1,214.01	1,355.22	1,429.59	1,526.34

X. CUOTA RETIRO Y CENSATÍA EN EDAD AVANZADA

Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por: (retiro)	2%	2%	2%	2%
Días trabajados (menos faltas)	29.00	30.00	30.00	29.00
Salario mensual	5059.26	5713.72	6459.94	6365.08
Por: (censatía en edad avanzada)	3.15%	3.15%	3.15%	3.15%
Cuota Patronal	260.55	294.26	332.69	327.80
Por:				
Porcentaje obrero	1.1250%	1.1250%	1.1250%	1.1250%
Cuota obrera	56.92	64.28	72.67	71.61
TOTAL	317.47	358.54	405.36	399.41

XI. CUOTA INFONAVIT

Salario diario integrado	174.46	190.46	215.33	219.49
Por:	5%	5%	5%	5%
Días trabajados (menos faltas)	29.00	30.00	30.00	29.00
Salario mensual	5,059.26	5,713.72	6,459.94	6,365.08
TOTAL	252.94	285.69	323.00	318.25

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

RESUMEN DE PAGO CUOTAS IMSS, SAR E INFONAVIT DEL MES DE ABRIL

Me	10	11	12	13	14	15	16	17	18
001	ORTIZ SALOMON JOSE DE JESUS	174.46	82.08	1,131.92	1,214.01	317.47	252.96	1,784.44	
002	MAZA MUÑOZ JAVIER	190.46	95.70	1,259.52	1,355.22	358.54	285.69	1,999.45	
003	PULIDO CAJICA JUAN JOSE	215.33	107.50	1,322.09	1,429.59	405.36	323.00	2,157.95	
004	DELGADO MORA TEODULO	219.49	117.06	1,409.28	1,526.34	399.41	318.25	2,244.00	
TOTAL			402.34	5,122.82	5,525.16	1,480.77	1,179.90	8,165.83	

Nota: El pago de SAR E INFONAVIT se hace en forma bimestral, por lo que éste calculo correspondió solamente al mes de abril 2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

BASE PARA EFECTOS DEL 2% SOBRE NOMINAS

DEL MES DE ABRIL DEL 2003

CONCEPTO	BASE	BASE	BASE	BASE
	2002	2003	2003	2003
SUELDOS	8,700	9,275	17,975	17,975
VACACIONES	1,050	300	1,350	1,350
PERMISO CON GOCE DE SUELDO		175	175	175
TIEMPO EXTRA DOBLE	1,238	1,413	2,650	2,650
TIEMPO EXTRA TRIPLE	375	600	975	975
DIAS DE DESCANSO	600	-	600	600
PRIMA VACACIONAL	263	75	338	338
DIAS ECONOMICOS	300	-	300	300
VALES DE DESPESA		2,000	2,000	2,000
AYUDA DE TRANSPORTE		100	100	100
FONDO DE AHORRO	1,196	1,251	2,447	2,447
FALIAS	(200)	(125)	(325)	(325)
INCAPACIDADES	(350)	-	(350)	(350)
BASE	13,171	15,064	28,235	28,235
TASA	2%	2%	2%	2%
DETERM.	263	301	565	564.70
NUM DE TRABAJADORES	4			548
			TOTAL 2% NOMINA	565

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

DETERMINACIÓN DE IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL MES DE ABRIL DEL 2003

OPCIÓN DE PAGO DE ISCAS

Sueldo	3,750.00	4,200.00	4,025.00	6,000.00
Tiempo extra doble	93.75	506.25	175.00	550.00
Tiempo extra triple		450.00		525.00
Días de descanso				600.00
Vacaciones		300.00	1,050.00	
Días económicos pagados		300.00		
Fondo de ahorro				
Permiso con Goce de sueldo			175.00	
Ayuda de transporte	25.00	25.00	25.00	25.00
Faltas	- 125.00			- 200.00
Incapacidades			- 350.00	
INGRESOS GRAVADOS	3,743.75	5,781.25	5,100.00	7,500.00
ISR art. 113	346.59	691.12	575.31	1,059.24
Subsidio acreditable . art. 114	103.25	205.89	171.39	315.53
ISR antes de CAS	243.34	485.23	403.92	743.71
CAS determinado	338.61	260.85	256.045	208.565
CAS pagado a los trabajadores	- 95.27			
ISR a retener		224.38	147.87	535.15
Opción de pago de ISCAS				
Ingresos gravables *	3,743.75	5,781.25	5,100.00	7,500.00
Tasa 4%	4%	4%	4%	4%
ISCAS a pagar	149.75	231.25	204.00	300.00
CAS acreditable contra ISR	- 95.27			

* Regla 13.1 de la resolución miscelanea 2002

RESUMEN

ISCAS A PAGAR	149.75	231.25	204.00	300.00
CAS acreditable contra ISR	- 95.27	0	0	0
Efectivo de flujo	54.48	231.25	204.00	300.00
ISCAS deducible del ISR	149.75	231.25	204.00	300.00

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA LOCOMOTORA S.A. DE C.V.

DETERMINACIÓN DE IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL MES DE ABRIL DEL 2003

OPCIÓN DE NO PAGO DE ISCAS

CONCEPTO	31/03/03	31/03/03	31/03/03	31/03/03
Sueldo	3,750.00	4,200.00	4,025.00	6,000.00
Tiempo extra doble	93.75	506.25	175.00	550.00
Tiempo extra triple	-	450.00	-	525.00
Días de descanso	-	-	-	600.00
Vacaciones	-	300.00	1,050.00	-
Días económicos pagados	-	300.00	-	-
Fondo de ahorro	-	-	-	-
Permiso con Goce de sueldo	-	-	175.00	-
Ayuda de transporte	25.00	25.00	25.00	25.00
Faltas	125.00	-	-	200.00
Incapacidades	-	-	350.00	-
INGRESOS GRAVADOS	3,743.75	5,781.25	5,100.00	7,500.00
ISR art. 113	346.59	691.12	575.31	1,059.24
Subsidio acreditable . art.114	103.25	205.89	171.39	315.53
ISR antes de CAS	243.34	485.23	403.92	743.71
CAS determinado	338.61	260.85	256.05	208.57
CAS pagado a los trabajadores	95.27	-	-	-
ISR a retener	-	224.38	147.87	535.15
Opción de no pago del ISCAS				
CAS pagado a los trabajadores	95.27	-	-	-
Ingresos gravados	3,743.75	5,781.25	5,100.00	7,500.00
Todo 4%	4%	4%	4%	4%
ISCAS a pagar	149.75	231.25	204.00	300.00
CAS por acreditar (CAS >ISCAS)	-	-	-	-
CAS deducible (CAS < ISCAS) *	95.27	-	-	-

* Regla 3.5.8. de la resolución miscelanea 2002

CAS determinado	338.61	260.85	256.05	208.57
ISCAS	149.75	231.25	204.00	300.00
Equivalente de CAS a pagar CAS > ISCAS	149.75	231.25	204.00	208.57

RESUMEN

Equivalente de CAS a pagar CAS > ISCAS	149.75	231.25	204.00	208.57
CAS acreditable contra ISR	-	-	-	-
Efectivo de flujo	149.75	231.25	204.00	208.57

CAS deducible (CAS < ISCAS)	95.27	-	-	-
Equivalente de CAS a pagar (CAS < ISCAS)	149.75	231.25	204.00	208.57
Total Deducible	54.48	231.25	204.00	208.57

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En términos financieros, no es posible determinar reglas generales para saber la conveniencia o inconveniencia de optar por pagar o no el impuesto sustitutivo, pues el efecto real sólo puede observarse atendiendo a cada caso concreto.

Si embargo, puede afirmarse que en caso de contar con trabajadores con salarios bajos resulta recomendable optar por el pago de ISCAS, y si son salarios altos e incluso medios, es preferible optar por no pagarlo, como puede observarse en este caso práctico es recomendable pagarlo ya que los salarios son bajos y por lo tanto el flujo de efectivo es menor, porque si fueran más altos nos daría un impuesto sustitutivo mucho mayor a pagar.

CONCLUSIONES

La persona que ingresa a un trabajo le interesa conocer los derechos y obligaciones que le corresponden a efecto de mantenerse por tiempo indefinido en el empleo; salvo que haya firmado un contrato temporal, es por ésta razón que las condiciones de trabajo deben de realizarse por escrito y elaborar dos ejemplares por lo menos para cada uno de las partes (trabajador y empleador) y analizar entre ellos cada punto que está establecido para que no quede ninguna duda y se tengan después conflictos o desacuerdos.

Las obligaciones de los trabajadores dentro de una relación de trabajo es la responsabilidad, higiene y seguridad, probidad, informar al patron de su salud así como realizarce exámenes médicos y prestar toda clase de cooperación y ayuda.

Las obligaciones de los patrones se pueden reunir en tres grupos: el primero todas las derivadas de la prestación de trabajo (jornadas, descanso, salario, etc.), el segundo las obligaciones de carácter educativo, como son proporcionar becas o la instalación de escuelas, y el tercer grupo regula las cuestiones relacionadas con los riesgos profesionales, la vivienda, el respeto a los inventos del trabajador, etc.

Así como se tienen obligaciones también se tiene derechos como son: la capacitación y adiestramiento, estabilidad en el empleo, preferencia y ascensos, antigüedad, entre otras.

La negociación colectiva es hoy en día una base de las más importantes relaciones laborales, pues tiene como objetivos primordiales servir de apoyo a la productividad y a la mejoría de las condiciones de trabajo. En éstas negociaciones intervienen el sindicato o una coalición (unión de personas con una misma profesión) y el empleador, y en algunas ocasiones el Estado para dar orientación o dar soluciones a los conflictos que se den. Éste propósito se orienta al encuentro de soluciones amigables para el logro de acuerdos provechosos entre obreros y empleadores.

En una entidad económica que cuenta con un sindicato debe de haber buenas relaciones tanto con el trabajador y el empleador, con el primero para que defienda sus intereses y se cumpla con lo establecido en el contrato y con el segundo para que no se tengan conflictos y lleve como consecuencia a huelga a la empresa.

Es importante que el patrón muestre a sus trabajadores las situaciones de la solvencia o insolvencia de la empresa, a fin de que sean éstos quienes colaboren en la subsistencia de la fuente de trabajo y hagan posible la supervivencia industrial, evitando así huelgas o paros patronales.

Es necesario que el empleador conozca las diferentes leyes que nos rigen como son : La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del IMSS, SAR e Infonavit, entre otras; y actualizarse en los cambios que vayan surgiendo, y así aplicarlas correctamente.

BIBLIOGRAFÍA

1. BRAVO, Iturriaga Luis
Estudio práctico del régimen fiscal de sueldos y salarios
Ediciones fiscales ISEF, Decima sexta edición
México, 2001
2. RUEDA, Heduan Iván
Integración salarial, aspectos laborales y fiscales
Editorial ISEF
México, 1999
2. YANES, Rizo Emma
Vida y muerte de Fidelita, la novia de Acámbaro
Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Primera edición
México, 1999
4. MURCH, Galindo y Angeles Mejia
Métodos y técnicas de investigación
Editorial Trillas, 1998
5. Ley de Impuesto Sobre la Renta
Ediciones Fiscales ISEF, 2003
6. Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
Ediciones Fiscales ISEF, 2003
7. Ley Federal del Trabajo
Editorial Porrúa, 2003
8. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Editorial Sista, 2002
9. Revista Fiscal Puntos finos
DOFISCAL Editores, Número 3,
México, marzo 2002
10. SOTO, Alvarez Clemente
Prontuario del Derecho del Trabajo
Editorial LIMUSA
México, 1985

11. DE DUEN, Nestor
Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa SA
México.1992
12. DE LA CUEVA, Mario
El nuevo derecho mexicano del trabajo
Editorial Porrúa SA
México.1993
13. PEREZ, Chavez José
Taller de Prácticas Fiscales
Editorial Tax Editores Unidos SA de CV
México. 2002
14. Enciclopedia Jurídica Mexicana
Editorial Porrúa,
México. 2002