

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

ESCUELA DE CONTADURIA PUBLICA

Con estudios incorporados a la

Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-08

**“TRATAMIENTO FISCAL DE SUELDOS, SALARIOS
Y PRESTACIONES”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

P R E S E N T A:

MA. GUADALUPE PATIÑO RAMOS

Asesor: C.P. JOSE GUADALUPE RIVERA CORONA

Celaya, Gto.

Marzo de 2004



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.

DEDICATORIAS

ESTA TESIS GUARDA CINCO AÑOS DE MI VIDA EN LOS QUE SOLO LA GENTE QUE HA LUCHADO A MI LADO SABE LO QUE HE SUFRIDO Y HE DESEADO LLEGAR HASTA ESTE MOMENTO DE MI VIDA A ELLOS QUE ME APOYARON CUANDO ME CAÍ Y ME DESANIMÉ, CUANDO LLORE Y ME PRESTARON SU HOMBRO PARA SENTIRME FUERTE, CUANDO DEJE DE CREER EN MI Y ME RECORDARON LO LEJOS QUE PUEDO LLEGAR CON SU AYUDA Y SU APOYO Y QUE PUEDO HACERLO SI QUIERO, AQUELLOS QUE CON SUS DOS MANOS ME BRINDARON AYUDA EN MIS DÍAS DIFÍCILES DE LUCHA Y ESAS DOS HUELLAS QUE SIEMPRE VI EN LA ARENA, Y QUE ME CARGARON CUANDO YA NO TUVE EL ANIMO PARA SEGUIR CAMINANDO Y LLEGAR A MIS METAS.

ESOS ELLOS SON MI DIOS QUE NUNCA ME FALLA Y SIEMPRE ME HABRE LA VENTANA Y SU AMOR PARA SEGUIR ADELANTE CON FE Y ESPERANZA EN EL MAÑANA.

A MI PAPA GRAN HOMBRE EN MI VIDA Y EJEMPLO DE HONESTIDAD Y PERSEVERANCIA A SEGUIR EN MI VIDA Y MI TRABAJO, GRACIAS PA ERES UN PILAR MUY FUERTE EN MI VIDA.

A MI MAMA EJEMPLO DE MUJER, VIDA Y FORTALEZA, QUE HAN SIDO MI GUIA Y EJEMPLO DE MI ACTUAR EN LA VIDA, ME FALTA MUCHO PARA ALCANZARTE PERO TE VOY SIGUIENDO, GRACIAS MAMI POR TU APOYO Y RECORDARME EN MUCHAS OCACIONES LO QUE ME CUESTA TRABAJO HACER.

A MI CANONAS, ERES MI ALMA GEMELA QUE TE PUEDO DECIR MAS QUE MI VIDA SE ENCUENTRA MUY LIGADA A LA TUYA DESDE HACE MUCHO. GRACIAS HERMANITA POR TU APOYO A CUATRO MANOS, POR QUE CUATRO MANOS SIEMPRE HE SENTIDO TU APOYO INCONDICIONAL.

A LA TAZILLA QUE SUFRIO CONMIGO PARA TERMINAR TODO ESTE TRABAJO, AUNQUE NO QUIERAS SIEMPRE JALAS CONMIGO Y ME EMPUJAS, GRACIAS SIN TI ME HUBIERA QUEDADO ATRÁS, NO PODIA CON TANTO.

AL ARDILLIN QUE ME HACE SENTIRME GRANDE CUANDO SOY TAN PEQUEÑA COMO UNA ARDILLA, NUNCA HE DEJADO DE SENTIR TU CARIÑO Y TU APOYO AUNQUE YA SE QUE EN OCACIONES LO DUDAS,

LO SIENTO CUANDO DEFIENDES CON TODO CORAZON DE NIÑO LO QUE ES IMPORTANTE PARA MI Y LO CUIDAS COMO TODO EL GRAN HOMBRE EN QUE TE HAS CONVERTIDO.

A MI ENANO QUE ME APOYA EN MIS DESICIONES Y MI LUCHA DE SUPERACION EN LA VIDA, GRACIAS HE APRENDIDO A SER MAS FUERTE A TU LADO.

Y A TI MI NIÑA QUE LE HAS PUESTO LUZ Y DIRECCION A MI VIDA, LA LLENAS DE ALEGRIA Y AMOR CON SOLO VERME REFLEJADA EN TUS OJITOS, TE QUIERO HIJA, GRACIAS POR TU AMOR QUE ME IMPULSA DIA A DIA SER MEJOR PERSONA Y PROFESIONISTA, QUE DIOS ME PERMITA OFRECERTE SIEMPRE LOMEJOR.

A TODOS USTEDES DEDICO MI TESIS, POR QUE UNA PARTE DE ELLA LES PERTENECE DESDE QUE TODO ESTO COMENZO CON MI CARRERA Y CULMINA GRACIAS A DIOS HOY.

GRACIAS.

AGRADECIMIENTOS

A LA C.P. ELBA AGUILAR RENDON DIRECTORA DE MI CARRERA DE CONTADURIA, GRACIAS POR EL APOYO DURANTE LOS CINCO AÑOS DE MI CARRERA Y DESPUES DE ELLA TAMBIEN.

A MI ASESOR EL C.P. GUADALUPE RIVERA CORONA POR TODA SU PACIENCIA Y DEDICACION QUE TUVO COMMIGO PARA TERMINAR ESTE TRABAJO Y POR COMPARTIR CONMIGO SUS CONOCIMIENTOS Y ORIENTACION PARA LA CULMINACION DE ESTE TRABAJO.

A SU ESPOSA LA SRA. LETY DE RIVERA POR SU APOYO Y TIEMPO PARA PODER TERMINAR MAS PRONTO MI TESIS.

AL C.P. JARAMILLO CATEDRATICO DE MI CARRERA Y APOYO EN LOS COMIENZOS DE ESTE TRABAJO.

AL LIC. PABLITO LUNA, GRACIAS A SU APOYO Y SUS CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA DESDE LA CARRERA YA QUE MI TESIS DECIDI HACERLA DESPUES DE HABER CURSADO LAS MATERIAS RELACIONADAS CON SUELDOS Y SALARIOS CON USTED.

A LA C.P. CARMELITA GRACIAS POR SU CONFIANZA Y POR SU APOYO.

A LA LAE. ARACELI LUPERCIO RAMOS POR SU APOYO Y AYUDA.

A ADRIANITA LA SECRETARIA DE LA CONTADORA, GRACIAS POR APOYARME CUANDO ME DESESPERABA EN TIEMPO.

A LA LIC. ERIKA MANDUJANO POR SU APOYO Y EL ULTIMO EMPUJON CARIÑOSA Y EMOTIVO QUE NOS DA AL FINAL.

GRACIAS A TODOS MIS MAESTROS Y MAESTRAS DURANTE MI CARRERA, POR COMPARTIR CONMIGO SUS CONOCIMIENTOS QUE DESDE HACE TIEMPO HE PUESTO EN PRACTICA Y ME HAN PERMITIDO SALIR ADELANTE, LOS RECUERDO A TODOS CON CARIÑO Y RESPETO.

INDICE

Introducción

CAPITULO I

PRESTACIONES LEGALES

1.1	Diferencia entre trabajador y empleado.....	2
1.2	Disposiciones constitucionales en materia laboral	4
1.3	Como nace el sueldo y el salario	5
1.4	Privilegios legales del salario	7
1.5	Diferencia entre sueldo y salario	8
1.6	Aspecto jurídico	11
1.7	Aspecto económico	12
1.8	Aspecto moral	12
1.9	Prestaciones legales y casos prácticos.....	13

CAPITULO II

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

2.1.	Generalidades de las prestaciones de previsión social.....	50
2.1.1	Importancia que tiene el funcionamiento de estas Prestaciones.....	53
2.2.	Clasificación de las prestaciones.....	55
2.3.	Requisitos de los gastos de previsión social.....	62
2.3.1	Temas importantes a considerar.....	63
2.4.	Plan múltiple de previsión social.....	64

CAPITULO III

ASPECTO FISCAL DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES

3.1.	Ley del Impuesto Sobre la Renta	70
------	---------------------------------------	----

3.1.1 Ingresos exentos.....	72
3.1.2 No se consideran ingresos.....	77
Caso Practico Determinación Del Impuesto Mensual a Retener	
A un trabajador	80
Calculo de la proporción que determina el patrón	85
3.2. Obligaciones.....	90
A. Requisitos del crédito al salario	92
B. Los Administradores	

CAPITULO IV

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

4.1. Lo que nos marca como obligación la Ley del ISR.....	98
A. Obligaciones patronales (Art. 118).....	98
B. Obligaciones del trabajador (art. 117).....	101
4.2. Obligaciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.....	103
1. Obligaciones de los patrones.....	103
B. Obligaciones de los trabajadores.....	108
4.3. Ley del Seguro Social	111
Obligaciones del patrón	111
4.4. Ley del INFONAVIT.....	116
A. Obligaciones de los patrones.....	116
4.5. Ley de los SAR.....	120
A. Derechos de los trabajadores.....	120

Conclusión

Bibliografía

Legislaciones

INTRODUCCIÓN

En principio debería ser bastante sencillo hacer un listado de las diversas partidas que en su conjunto componen el salario de los trabajadores; pero en nuestro medio lamentablemente esto no es así, a pesar de que la institución jurídica del salario integrado juega un importantísimo papel para efectos laborales, y también para muy diversos efectos contributivos, tanto federales como estatales.

El ordenamiento fundamental que regula los aspectos remuneratorios de los laborantes es la Ley Federal del Trabajo, misma que señala la pauta en cuanto a las partidas que conforman el referido salario integrado para efectos de reclamaciones de los trabajadores en contra de sus respectivos patrones cuando se presentan conflictos entre ellos, de indemnizaciones por riesgos de trabajo y determinación individualizada de la participación que a cada empleado corresponde de las utilidades de la empresa en que prestan sus servicios.

En materia contributiva son otros cuerpos legales y reglamentarios los que conceptualizan y estructuran el salario, sobre cuya base deben realizarse los cálculos para determinar:

- El ISR a cargo del personal contratado.
- Las cuotas al IMSS.
- Las aportaciones al INFONAVIT que constituyen, en ambos casos, contribuciones de Seguridad Social.

No obstante ese amplísimo campo de acción del salario, sus aspectos esenciales están regulados con lujo de heterogeneidad, pues dicha figura se norma por conceptos disímolos (retribuciones, remuneraciones, prestaciones, gastos, entregas y nóminas), que al combinarse con la gran gama de partidas que acostumbradamente se usan para

remunerar el trabajo subordinado (cuota diaria, gratificaciones, primas, ayudas, fondos de ahorro, alimentos, habitación, tiempo extra e incentivos), forman un verdadero problema al contador al momento de registrarlo.

Lo más extraño del caso es que la pluralidad de conceptos que se aplican para los salarios provienen en origen de un solo órgano, el Congreso de la Unión, que ha decretado al Ley Laboral y la contributivas mencionadas anteriormente, sin criterios uniformes y bien sistematizados, lo que colateralmente ha dado causa a una vasta actividad jurisdiccional, la cual a pesar de su abundancia no ha logrado esclarecer satisfactoriamente, bajo lineamientos generales, la multitud de controversias planteadas ante los tribunales competentes sobre está materia, por las muchas razones que en su oportunidad habrán de analizarse.

También está influyendo notablemente en la dificultad que representa una clasificación clara e inequívoca de las partidas otorgadas a favor de los trabajadores, el avance que desde hace varios ejercicios ha tenido en nuestro medio la nueva cultura laboral, consecuentemente de la globalización económica mundial, la cual presiona, entre otras cosas a revalorar el trabajo humano, asignarle remuneraciones más justas y protegerlo al máximo dentro de un marco de legalidad; pero también presiona a que los empleados respondan de mejor manera en materia de productividad, competitividad, uso racional de los recursos, capacitación, calidad de sus servicios e identificación con la empresa, para colocarnos adecuadamente en el nuevo entrono internacional. De está nueva cultura laboral, ya reconocida a nivel nacional en concordatos de patronos y trabajadores, con el aval del gobierno, deriven muchas prestaciones a favor de los laborantes que ya no se identifican a plenitud con el salario considerado en su acepción estricta (pago por trabajo), debiéndose mencionar entre las mismas las siguientes:

- Prestaciones de previsión social, constituidas por ayudas, apoyos, servicios y aportaciones que el patrón otorga al trabajador o a sus familiares, para su superación física, económica, social o cultural.

- Prestaciones motivacionales, constituidas por premios o reconocimientos a la asistencia, puntualidad, calidad y esfuerzos adicionales, que redundan en una mayor productividad.
- Prestaciones de arraigo e identificación, mismas que están relacionadas con la integración y permanencia de los laborantes de las empresas que los tienen contratados.

Debido a lo que acabo de comentar, tal vez sea ya momento de adoptar otra terminología y conceptualización en nuestras leyes, partiendo del género (salario y prestaciones laborales).

CAPITULO I

PRESTACIONES LEGALES

ASPECTO LABORAL (PRESTACIONES LEGALES)

1.1. DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADO

Trabajador. Según artículo 8 de la Ley Federal Del Trabajo lo define como “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado

Entendiéndose como trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Es evidente que después de lo dicho estas definiciones comprenden a todos los trabajadores, incluyendo a los asalariados. Sin embargo, en el medio laboral, se ha hecho la separación entre trabajador y empleado, por lo que procederé a emitir una definición que nos sirva en el desarrollo de la presente tesis.

Empleado. Mario de la Cueva precisa que en La Nueva Ley ya no existen dos categorías de personas: empleados y trabajadores, sino una sola. Por el contrario la ley anterior mencionaba a los “empleados” de confianza y al empleo de dirección, fiscalización o vigilancia. De la Ley vigente se desprende entonces que para el derecho mexicano aparentemente carece de interés la distinción entre empleado y obrero, ya que todos son simplemente trabajadores.

Corresponde a Ludovicco Barassi¹ (tratado de derecho obrero, Buenos Aires 1953) el mérito de haber realizado sobre este tema, una de las aportaciones más interesantes. Este autor señala que para distinguir a los empleados de los obreros, se han invocado los siguientes criterios de diferenciación:

A) Se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando el trabajo es manual, sin embargo esto no es exacto de modo absoluto. Ya que no

¹ DE BUEN L., NESTOR, *DERECHO DEL TRABAJO*, 11ª ed., México, Editorial Porrúa, S.A., 1997, p. 23

existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual.

B) El obrero es pagado por semana o por quincena, mientras que el empleado es pagado por mes. Tampoco es aceptable, para Barassi, en primer lugar porque se trata de un criterio puramente exterior que no se refiere a la estructura de las dos zonas de trabajo y, además porque hay trabajadores manuales. (Los choferes) que son pagados por mes por ejemplo.

C) Hay especiales que son desarrolladas casi exclusivamente por obreros mientras que otras actividades son casi exclusivas de los empleados, por ejemplo el comercio y el trabajo en oficinas.

Barassi observa, oponiéndose a ese criterio, que el dependiente de una empresa de ventas es obrero, mientras que un ingeniero presta sus servicios, fundamentalmente en el taller.

D) El empleado tiene funciones de colaboración, en relación de subordinación, con el empleador y el obrero no se encuentra en esa condición.

Para Barassi este es el criterio que ha tenido mayor fortuna, aun cuando tampoco es un criterio plenamente aceptable porque, en ultima instancia, todos los trabajadores colaboran con la empresa. En realidad la idea es que el "empleado" realiza funciones, predominantemente intelectuales aunque sean de modesta importancia, como en las tareas subalternas.

En rigor no existe un tratamiento diferencial entre los obreros: trabajadores básicamente manuales y los empleados: trabajadores fundamentalmente intelectual, salvo respecto de la oportunidad en el pago del salario, esa es la distinción, su valor relativo.

1.2. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL

A) El Congreso tiene facultad para legislar en materia laboral su fundamento es el artículo 73 de la CPEUM en su título tercero capítulo segundo sección tercera en donde dice:

El Congreso tiene facultad: Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria, cinematografía, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, **para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123².**

B) En el Título sexto donde se habla del Trabajo y de la Previsión Social en su artículo 123 en donde dice: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

² ITURRIAGA BRAVO, LUIS, *ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS*, 16ª ed., México, 2001, p.15.

1.3. COMO NACE EL SUELDO Y EL SALARIO

El salario no es el único interés del trabajador, sino que constituye uno de las mejores formas de estimular su cooperación.

La palabra Sueldo etimológicamente proviene de la palabra "solidus" que significa moneda de oro de peso cabal.

A diferencia del salario este se paga por mes o por quincena.

Legalmente, la definición de este la ha establecido la costumbre en el uso de este término para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y su distinción correspondiente únicamente a la periodicidad de pago, que es generalmente quincenal o decenal. La Ley prohíbe según su Art. 88 que el plazo de pago sea mayor a una semana en el caso de personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Cabe mencionar que la diferencia entre ambos es puramente sociológica, ya que el término salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller, mientras que el sueldo es para trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina. Pero esto se ha dado como una separación entre los distintos niveles sociológicos de la sociedad, para hacer la diferenciación de los status sociales, ya que para la ley federal del trabajo son trabajadores ambos, pero esto se ha convertido en un costumbrismo que en nuestros días se sigue utilizando.

Tomando como referencia la constitución de 1917, La Ley Federal Del Trabajo de 1931 y la del 1 de mayo de 1970, se mencionan a continuación las fracciones constitucionales y el articulado de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a salario:

A) Normas Constitucionales Art. 123

B) Ley Federal Del Trabajo Art. 82 a 116

Independientemente de la calidad jurídica como social del Art. 123 y del articulado de la ley federal del trabajo resulta inevitable reconocer que, por si mismas, no han sido suficientes para lograr el beneficio colectivo de acuerdo con el espíritu que les anima.

Cuando se analiza con un estudio crítico y constructivo, por supuesto, nuestra realidad económica y social, surge el impulso de encontrar las razones que expliquen las causas por las cuales conceptos y preceptos jurídicos tan claros y precisos no logran satisfacer plenamente la realidad que se pretende normar.

Esto nos lleva a concluir que, como principio general debe considerarse que ninguna medida parcial tiene sentido aislado sino que se deben tomar en cuenta aspectos como son los políticos, económicos y sociales. Tal es el caso de nuestro país, vivimos en un ambiente económico inestable que se ve afectado por la inflación, los precios de los productos suben mientras que los salarios continúan invariables o con ligeros incrementos después de un largo tiempo en el cual ya existieron muchas alzas en los precios, lo cual hace que el poder adquisitivo del trabajador sea pequeño con relación a su salario, con lo que se puede ver que la realidad no va de acuerdo a lo que se establece en la Ley Federal del trabajo en donde se dice que es salario del trabajador debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, ya que en nuestros días tal vez ni para una persona sea suficiente este salario para llevar una vida digna, en la que con su salario pueda Comer, vestirse y tener una casa donde habitar, mucho menos tendrá la posibilidad de proveer la educación obligatoria de sus hijos, los cuales comen y visten. Así que aquí cabe mencionar en donde queda la labor tan importante que tiene La Comisión Nacional de los Salarios, si estuviera formada solamente por representantes patronales sería entendible al igual que por representantes del gobierno, pero en donde queda entonces la labor de los representantes de los trabajadores.

1.4. PRIVILEGIOS LEGALES DEL SALARIO³

Los trabajadores dispondrán libremente de su salario y cualquier medida en contra será nula.

El derecho a recibir el salario es irrenunciable

El salario debe pagarse directamente al trabajador, salvo por ejemplo en caso de enfermedad podrá cobrarlo un familiar con carta poder.

El salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal, y esta prohibido con vales o de otro modo

Es nula cualquier sesión de salarios hecha al patrón a otras personas

El salario no se puede compensar con ninguna otra deuda o cantidad

La obligación del patrón de pagar el salario nunca se suspende salvo en los casos legales.

Esta prohibido imponerle cualquier tipo de multas a los trabajadores

El salario deberá pagarse en las empresas o donde se preste el servicio, y se hará en día de trabajo durante la jornada o inmediatamente después de terminada

Las deudas de los trabajadores con sus patrones nunca causaran intereses

Los salarios no podrán ser embargados, salvo en los casos de pensiones alimenticias.

Los salarios de los trabajadores y las indemnizaciones que se les deban, serán preferentes sobre cualquier otro tipo de crédito; y además no será necesario que los trabajadores entren en dichos juicios, sino la Junta decretara el embargo y remate necesarios para los pagos laborales.

Las esposas, hijos y demás beneficiarios de un trabajador que haya fallecido podrán demandar directamente ante la Junta sin necesidad de juicio sucesorio.

Esta prohibido en las empresas las ventas de bebidas alcohólicas y juegos de azar.

³ Vid. SOLANA RIVERO, Manuel, *Manual de mis prestaciones y derechos laborales*, México, ed. ECAFSA, 2000, p.77

Se podrán crear almacenes y tiendas entre trabajadores y patrones siempre que cumplan con los requisitos que tiene el artículo 103 de la LFT

Salvo los casos que se indican a continuación los descuentos a los salarios están prohibidos, y siempre deberán seguirse las reglas que tiene el artículo 110 de la LFT, dichos casos son los siguientes:

- Deudas contraídas con el patrón
- Pago de rentas
- Abonos al INFONAVIT
- Cuotas a fondos de ahorro
- Pensiones alimenticias
- Cuotas sindicales,
- Abonos para FONACOT

Todo lo anterior con fundamentación en el artículo 123 apartado "A", de la constitución, y artículos 1,2,5,6,17,18 y 19 de la Ley Federal del Trabajo.

1.5. DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO

Con fundamento en el artículo 8 de la Ley federal del Trabajo (L.F.T.) define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Ahora bien que es el trabajo, esta misma ley lo define como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Podemos definir la diferencia entre un sueldo y un salario después de haber citado sus bases:

Etimológicamente el término salario se deriva de “sal”, curiosamente porque se dice que en el transcurso de la historia a los trabajadores se les pagaba precisamente con sal.

El salario se paga por hora o por día, a pesar de que se liquide semanalmente de ordinario.

Legalmente la LFT no reconoce el término sueldo, en vez de este ocupa el término salario el cual lo define en su capítulo V, artículo 82 el salario es una retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, con lo cual concluimos que para efectos legales no existe el término sueldo sino salario.

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

Por otro lado el artículo 84 de dicha ley nos dice que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo, por una cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Ahora bien tenemos que tomar en cuenta aspectos como son el salario desde un punto de vista jurídico, moral, económico y administrativo, por la razón de que tienen un tratamiento cada uno especial y diferente.

Por ejemplo para el jurista hay prestaciones que no pueden ser salario mientras que el administrador si las considera, mientras que hay afirmaciones que desde el punto de vista moral son verdaderas y que parecen falsedades desde un punto de vista económico, por que podemos llegar a la conclusión de que es importante conocer los diferentes puntos de vista para tratar de llegar a una conciliación entre ellos y poder entender el porque de los tratamientos diferentes y especiales por cada uno de estas áreas.

Considero que para tener una idea mas amplia de lo que la palabra salario encierra es conveniente mencionar sus características fundamentales, señalare a continuación las siguientes:

- Debe ser remunerador. De acuerdo con los art. 5 frac. VI y 85 de la LFT nos marcan ambos artículos que el salario debe ser remunerador, esto significa, que debe de ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cantidad de dinero quiere decir que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima que es de ocho horas para la diurna, siete y media para la mixta y de siete horas para la nocturna.
- Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo general.
- Debe de ser suficiente. El articulo 3 de la LFT nos dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- Debe ser determinado o deteminable. Con fundamento en el articulo 25 frac. VI, 82 Y 83 de la LFT , nos dice que la se debe de marcar en escrito la forma y monto del salario, que es una retribución del patrón al trabajador por su trabajo y por ultimo que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
- Debe cubrirse periódicamente. El pago del salario esta sometido en cuanto a oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros esta ley obliga que se les cubra semanalmente de acuerdo a los articulo 5 frac VII y 88 de la LFT.

El salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.⁴

⁴ Vid. Ley Federal Del Trabajo, 2001, Art. 101

La disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del apartado "A" del artículo 123 constitucional que prácticamente reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya.

El salario en especie debe ser apropiado al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se paga en efectivo⁵.

Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio⁶

1.6. ASPECTO JURÍDICO

Como ya se definió anteriormente en el artículo 82 y el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el término salario y la relación de trabajo, solo nos falta por definir el contrato individual de trabajo para completar la relación y este es " Aquel, por virtud de la cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ". Por lo que se puede llegar a la conclusión de que su aspecto jurídico está ligado al concepto de subordinación en el servicio que se presta. Básicamente el punto de vista jurídico es hacer la diferencia entre las obligaciones y derechos tanto del trabajador como del patrón, todo esto se hace en contratos los cuales sirven para proteger a ambos, en casos de litigios, problemas laborales o hasta sindicales. Podemos hacer mención también que lo que se puede considerar como salario, es diferente desde un punto de vista administrativo y jurista, ya que existen legalmente conceptos que se consideran como parte del salario, que se conocen como prestaciones, y que tienen un tratamiento especial para la ley y otro que es puramente administrativo. Finalmente podemos decir que el salario es una prestación procedente de un contrato, y constituye la contraprestación de algo que se dio a cambio del servicio. Por ello está regido por la justicia.

⁵ Ibidem. Artículo 102

⁶ Cit. Garcia Alonso, p.505.

1.7. ASPECTO ECONÓMICO

El trabajo no puede ser considerado como mercancía, ya que es un esfuerzo humano ya sea manual o intelectual, mas sin embargo si esta sujeto a la oferta y la demanda, ya que reúne las características de bien y de escasez.

Al decir que el trabajo no puede ser tratado como una mercancía, es porque esta de por medio un ser humano mas sin embargo si tiene características de mercancía por lo que podemos tomar lo positivo del punto de vista económico para mejorar un salario, así que el trabajo no se compra ni se vende como se compra una mercancía cualquiera.

Ahora la oferta y la demanda juegan igual para la fijación de precios para las mercancías un ejemplo practico la situación en la que vivimos actualmente en nuestro País en el que existe mucha oferta de trabajo y poca demanda, lo cual hace que el trabajador pierda derechos en su terreno al no existir una competencia perfecta, en la que deberían de estar igualados ambos. Mas sin embargo pienso que para el que siempre da “extras”, es decir da un poco mas que los demás, claro a favor, tendrá mas oportunidades que muchos otros de salir adelante, y no solo en un campo intelectual sino manual también, el que se esfuerza por superarse y dar ese extra que lo hace diferente de los demás puede ayudarlo a encontrar mejores alternativas de trabajo.

1.8. ASPECTO MORAL

Comenzaremos con la definición que daba Ulpiano a la justicia y él decía “ La justicia es la voluntad perpetua y constante de dar a cada quien su derecho “. Al estar hablando de voluntad perpetua y constante nos estamos refiriendo a una virtud, que es “ Un habito moral para cierta especie de acciones buenas, como puede existir un

vicio para las acciones malas “ de esta forma se relaciona lo que hacemos con lo que deberíamos de hacer de acuerdo a la moral.

Para que exista justicia deben de existir en ella sus cuatro elementos que son: Alteridad (que existan dos personas o más que realicen la justicia), Objetividad (que exista la entrega virtual o real de la cosa a la que alguien tiene derecho como lo suyo), Igualdad (cuando yo tengo algo ajeno existe la desigualdad con el dueño de la cosa, de igual manera pasa cuando otro tiene algo que es mío, así que es tener cada cual lo que le corresponde) y Juridicidad (para que se trate de una obligación de justicia tiene que existir un derecho perfecto por parte de alguien, para existir dicha obligación).

1.9 PRESTACIONES LEGALES

La Ley que regula el trabajo, se llama Ley Federal del Trabajo. Solo hay una ley para toda la República, ósea que no hay leyes laborales diferentes para cada Estado, sin que rige la misma. La LFT nace del artículo 123 de la Constitución de 1931, como ya anteriormente se menciono. Las disposiciones laborales se consideran de orden publico ósea que son especialmente protegidas por el gobierno, y buscan la justicia entre trabajadores y patrones, también sirven de ley todos los Reglamentos Laborales, los Acuerdos Internacionales de México con otros países, las Sentencias de casos parecidos, lo Principios Generales del Derecho, la Costumbre, la Equidad y la Jurisprudencia, que son las sentencias de amparo de los Tribunales Colegiados o de la Suprema Corte. En caso de duda se aplicara la ley más favorable para el trabajador.

El trabajo de las Juntas de Conciliación o de la Procuraduría de Trabajo será gratuito y no se pagara ningún impuesto.

No puede haber prestaciones laborales si no existe de por medio una relación laboral así que comenzaremos explicando lo que a esta se refiere la LFT en su artículo 20 en donde nos dice:

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

No es necesario que exista un contrato de trabajo para que sea de la relación laboral ya que es suficiente con que el trabajo sea subordinado o bien como nos lo marca el artículo 21 LFT en donde nos explica que: se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe; mas sin embargo definiremos que es contrato individual de trabajo, como nos lo señala el mismo artículo, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

De esta relación de trabajo surgen las prestaciones legales de las cuales hablaremos a continuación:

A) SALARIO

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El trabajo puede ser fijo, variable y mixto. Este puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Ejemplo:

Un trabajador que tiene un salario de 100 pesos diarios a la quincena gana

$$100 \times 15 = 1,500$$

B) AGUINALDO

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a quince días de salario por lo menos.

Ejemplo:

El mismo trabajador, aparte de su pago normal que le corresponde de su salario, si trabajo todo el año le corresponde $100 \times 15 = 1,500$ de aguinaldo.

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

Ejemplo:

El mismo caso anterior pero en el supuesto de que ingreso a trabajar el 1 de marzo y termino el año, estamos hablando de 306 días trabajados, tomando en cuenta que el año no es bisiestro, lo que nos daría es siguiente calculo

$$100 \times 15 = 1,500 / 365 = 4.109589 \times 306 = \mathbf{1,257.53}$$

Los 1,257.53 seria lo que le correspondería de aguinaldo por los días trabajados durante el año, cabe mencionar que estas prestaciones el trabajador se las va ganado por cada día que el labora durante el año, por esta razón a los 365 días del año se le resto los días de los meses de enero y febrero que no laboro.

C) PRIMA DE ANTIGÜEDAD

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

Fracción 1: La prima de antigüedad corresponderá a doce días de salario por cada año de servicio.

Fracción II: Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

Artículo 485 LFT : La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486 LFT: Para determinar las indemnizaciones a que se refiere dicho título si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Ejemplo 1:

Tomando el mismo trabajador en el supuesto de que tiene 16 años en la empresa y renuncia su pago sería el siguiente.

SMG del área geográfica al mes de marzo del 2004 es 42.11 esta será nuestra referencia.

$$12 \times 16 \text{ años} : 192 \text{ días} \times 84.22 = \mathbf{16,170.24S}$$

Se preguntaran porque no tome los 100 pesos que gana diarios, el pago de la prima de antigüedad esta topada por el doble del área geográfica de aplicación, así que no

puedo pagarle en este caso mas de 82.22, así ganara 300 pesos diarios lo único que tomaría para su calculo serian 82.22

Ejemplo 2:

Si el trabajador en lugar de ganar 100 diarios, ganara 80 pesos diarios su pago seria de la siguiente manera

$$12 \times 16 \text{ años} : 192 \text{ días} \times 80 = \mathbf{15,360}$$

Solo se ocupara el tope dos veces el salario mínimo general del área geográfica cuando el salario diario pasa de dos veces el salario mínimo.

Fracción III: La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. A sí mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Ejemplo:

Si el mismo trabajador tenia 10 años laborando, y es despedido , su pago seria el siguiente:

$$12 \times 10 \text{ años} : 120 \text{ días} \times 82.22 = \mathbf{9,866.4}$$

Cabe mencionar que la ley Federal del trabajo nos dice que la prima de antigüedad se debe pagar en todos los casos en que termine la relación de trabajo sin importar la causa o antigüedad, salvo que los trabajadores renuncien a su empleo o se separen voluntariamente y tengan menos de 15 años de antigüedad no tendrán derecho a su prima.

Fracción IV: Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- Si el número de trabajadores que se retire dentro del termino de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- Si el numero de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un numero de trabajadores mayor del porcentaje mencionado se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para los años siguientes el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

Fracción V: En caso de muerte d3 el trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas en él articulo 501.

Articulo 501 LFT: Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.
- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- A falta de conyugue superstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con que el trabajador vivió como si fuera su conyugue durante los 5 años que se precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de

matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador hombre o mujer, mantenía relaciones de concubinato.

- A falta de conyugue superstite hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior en la proporción de que cada uno dependía del.
- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores el instituto mexicano del seguro social.

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

D) SEPTIMO DIA DE DESCANSO O DESCANSO SEMANAL

Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso pagado a salario normal; se procurara que dicho día sea el domingo, pero podrá ser cualquier otro día.

Ejemplo:

Tomare de base siempre el mismo trabajador, se le contrata con 100 pesos diarios su pago a la semana seria de $100 \times 7 = 700$, lo que incluye 6 días trabajados y uno de descanso pagado.

Si no trabaja toda la semana, o bien trabaja para dos o más patrones en la misma semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional que corresponda de su séptimo día.

Ejemplo:

Si por el séptimo día le corresponden 100 pesos y solo trabajo 5 días la parte que le corresponde de su séptimo día será así

$$100/6=16.66 \times 5 \text{ días} = \mathbf{83.33}$$

Se procura que el día de descanso sea el domingo ya que es el día que por tradición la familia esta unida, es decir, los hijos no van a la escuela, los papás no van a trabajar, así que pueden tener convivencia familiar.

E) PRIMA DOMINICAL

Artículo 71 LFT: En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios.

Ejemplo:

Si nuestro trabajador laboro durante sus seis días ya estamos de acuerdo que le corresponden 600 de sus 6 días trabajados y 100 de su día de descanso, ahora bien, si el trabaja el domingo, ganara por el pago de su domingo trabajado 300, ya que 100 son su pago del séptimo día de descanso pagado, y 200 del salario doble que cobrara por prestar sus servicios de ese día, ya que el domingo se paga doble, claro si este es su día de descanso, debemos de mencionar que su prima dominical se calcula sobre el sueldo que gana diario, no sobre los 200 que le corresponden de pago por trabajar el domingo, aparte de sus 100 pesos que ya tenia por su séptimo día pagado, así que el pago de su prima seria

$$100 \times 0.25 = \mathbf{25 \text{ pesos}} \text{ por prima dominical.}$$

Así que resumiendo todo lo anterior el pago del domingo trabajado quedaría así:

Por pago de su séptimo día:	100
Pago de su domingo trabajado:	200
Prima dominical sobre su salario diario :	<u>25</u>
Total	325

Artículo 721 LFT: Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculadas sobre el salario de los días que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

F) VACACIONES

Artículo 76 LFT: Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables, y que aumentara en 2 días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año el periodo de vacaciones aumentara en 2 días por cada 5 de servicios.

Ejemplo:

Si nuestro trabajador entro a trabajar el 2 de enero y termina su año el 31 de diciembre, le corresponden 6 días de vacaciones y su pago será de la siguiente manera:

$$6 \times 100 = \mathbf{600}$$

A nuestro trabajador le corresponden 600 de vacaciones por su primer año trabajado, estos 6 días tiene derecho a descansarlos y a que se le paguen, se descansan con la finalidad de que el trabajador se vuelva a cargar las pilas para que regrese al trabajo con ganas de seguir trabajando. Cabe mencionar que el patrón deberá dar estos días de vacaciones dentro de los seis meses siguientes en que se cumplieron las vacaciones y si en el periodo en el que le corresponden sus a nuestro trabajador se le hace que trabaje esos días el debe cobrar salario triple.

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

Ejemplo:

Tomando como referencia el anterior caso, pero el trabajador ingreso el 1 de marzo y termino su año, le corresponde así su pago:

$$100 \times 6 = 600 / 365 = \mathbf{1.6438356} \times 306 \text{ días trabajados} = \mathbf{503.01}$$

Le corresponde de su parte proporcional de los días trabajados 503.01.

Articulo 78 LFT: Los trabajadores deberán disfrutar de forma continua 6 días de vacaciones por lo menos.

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

Artículo 81 LFT: Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

G) PRIMA VACACIONAL

De acuerdo a la LFT los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor al 25% sobre la cantidad que reciban por concepto de vacaciones. Esta prima es un extra que recibe aparte del importe de las vacaciones, la idea de esto es que el trabajador tenga un poco mas para que disfrute mas de sus vacaciones. Cabe señalar que la ley nos marca este 25% pero el patrón esta en toda libertad que al igual que en las vacaciones él le puede dar un poco más. La prima vacacional se paga junto con sus vacaciones.

Ejemplo:

A nuestro anterior trabajador le correspondieron 600 pesos por su primer año de trabajo, pero estas vacaciones van acompañadas de su prima que es el 25% de mas de lo que le corresponde de vacaciones, así que su pago de la prima seria así:

$$600 \times 0.25 = \mathbf{150}$$

Lo que nos da un total a pagar de 750, 600 que corresponden a sus vacaciones y 150 a su prima vacacional.

G) PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES

Artículo 117. Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

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

Actualmente el porcentaje es del 10%, esta prestación se debe pagar, si el patrón es una sociedad a más tardar el día 30 de mayo del año siguiente al que corresponda la PTU, si el patrón es una persona física a más tardar el día 29 de junio del año siguiente al que corresponda la participación de los trabajadores en las utilidades.

La fórmula para calcular la Participación de los Trabajadores en las Utilidades es:

- Se suman todos los ingresos acumulables de la empresa, restándoles las deducciones autorizadas.
- La diferencia será la base para la participación de los Trabajadores en las Utilidades; a la que habrá de sacarle el 10%.
- Esta utilidad repartible (o participación de los trabajadores en las Utilidades del ejercicio) se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá tomando en cuenta el número de días trabajados por cada trabajador en el año y la segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por cada trabajador en el año. De tal forma que nos quedaría de la siguiente manera:

Factor 1 50% de utilidad repartible

Suma de los días laborados

Por todos los trabajadores

Factor 2 50%de la utilidad repartible

Suma de los salarios devengados

Por todos los trabajadores

Teniendo los dos factores se prosigue a la repartición de la PTU por cada trabajador así:

No. de días laborados x Factor 1

Salarios devengados x Factor 2

Ejemplo:

Si las utilidades de la empresa fueron de 100,000 pesos, el monto a repartir entre los trabajadores será el 10% que corresponde a 10,000, tenemos solo dos trabajadores y estamos en el siguiente supuesto:

Trabajador A ---- trabajo 365 días con un sueldo diario de 100 pesos.

Trabajador B ---- trabajo 210 días con un sueldo de 80 pesos.

El calculo de reparto de PTU es el siguiente:

La mitad de 10,000 que se tienen que repartir entre los trabajadores son 5,000 siguiendo la formula que anote anteriormente para el reparto me dan las siguientes cantidades:

a) $\frac{5,000}{\text{Factor 1}} = 8.6956521$

575

Los 575 salen de la suma de 365+210

$$\frac{5,000}{53,300} = 0.0938086 \text{ Factor 2}$$

Los 53,300 salen de la siguiente operación: $210 \times 80 + 365 \times 100$

Teniendo ya nuestros factores proseguimos al cálculo por cada trabajador:

Trabajador	Días laborados		Factor 1	PTU
A	365	X	$8.6956521 =$	3,173.913
B	210	X	$8.6956521 =$	1,826.0869

Trabajador	Salario devengados		Factor 2	PTU
A	36,500	X	$0.0938086 =$	3,424.0139
B	16,800	X	$0.0938086 =$	1,575.9844

Así que lo que le corresponde de PTU a cada trabajador es el siguiente:

$$\text{Trabajador A: } 3,173.913 + 3,424.0139 = 6,597.92$$

$$\text{Trabajador B: } 1,826.0869 + 1,575.9844 = 3,402.07$$

No todos los patrones están obligados a repartir utilidades existen varias excepciones como son:

- Las empresas nuevas, durante su primer año
- Las empresas nuevas, que elaboran un producto nuevo, durante los dos primeros años.
- Las instituciones de asistencia pública o privada, así como las descentralizadas con fines culturales o de beneficencia.
- El IMSS.

Así como no todos los patrones están obligados a repartir utilidades también no todos los trabajadores tienen derecho al reparto de utilidades:

- Los directores, administradores y gerentes generales.
- Las madres trabajadoras durante los periodos pre y posnatal
- Los trabajadores incapacitados (solamente por este periodo)
- Los trabajadores domésticos
- Los trabajadores eventuales, salvo que hayan trabajado por lo menos 60 días en el año respectivo.

En caso de que el trabajador no este de acuerdo con la participación de utilidades, el trabajador tiene derecho a revisar la copia de la declaración que por ley tiene que ponerse a la vista de los trabajadores, en un plazo no mayor de 10 días después de presentarla. Si aun después de revisarla el trabajador cree que existen irregularidades él tiene que comunicárselo al sindicato en caso de que hubiera o a la mayoría de los trabajadores, para que en un plazo no mayor a 30 idas formule ante la Secretaria de Hacienda y crédito Publico sus observaciones y esta dictamine si fue bien realizado el calculo y el reparto de utilidades o resuelva en caso de que haya existido algún error. Lo anterior lo podemos constatar en los artículos 117 al 131 de la LFT.

I) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO DURANTE EL AÑO

Con fundamentación en los artículos 74 y 75 de la LFT los días de descanso obligatorio son: 1 de enero, de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1 de diciembre cada seis años cuando cambia el presidente de la República y el 25 de diciembre.

Ejemplo:

Si nuestro trabajador labora una semana en la que el 21 de marzo cae dentro de esta semana al pago de su semana es

$100 \times 7 = 700$, se le paga su día de descanso obligatorio sin trabajar.

Pero si este día no lo descansa y lo trabaja su pago cambiara ya que el día de descanso obligatorio trabajado se paga al doble así que su pago por el día 21 de marzo quedara así

$100 \times 2 = 200$ y el pago de su semana serán

los 700 pesos + los 200 extras de su día obligatorio de descanso trabajado lo que nos da un total de 900 pesos.

El patrón y los trabajadores se pondrán de acuerdo para nombrar trabajadores para hacer guardias, si fueran necesarias. Cabe mencionar que los anteriores días son los únicos obligatorios de ley, mas sin embargo dependiendo de las empresas existen otros días de descanso que se le otorgan al trabajador como 12 de diciembre, 2 de noviembre, etc., mas estos no son obligatorios de ley, y van por cuenta extra del patrón.

J) TRES MESES DE SALARIO

Estos tres meses de salario se conocen como indemnización constitucional, los trabajadores que han sido separados de su empleo por despido o por rescisión injustificada, tienen derecho, según escojan, a que se les reinstale en su empleo o se les indemnice con el importe de tres meses de salario. También tendrán derecho a

esta prestación los trabajadores que residan su contrato por alguna causa imputable al patrón. Por lo general esta prestación siempre trata de llegar a un arreglo entre el trabajador y el patrón ya que nunca llegan a ponerse de acuerdo en si fue o no justificada la causa del despido. Todo esto con fundamentación en el artículo 48 de la LFT.

Ejemplo:

Nuestro trabajador es despedido injustificadamente, recordemos que tiene un sueldo diario de 100 pesos y no se le reinstala en su trabajo así que le corresponden

$$3 \text{ meses} \times 30 = 90 \text{ días} \times 100 = \mathbf{9,000}$$

Su pago por indemnización de los 3 meses de salario por el despido injustificado y la no reinstalación en su trabajo es de 9,000.

Pero tenemos que tomar en cuenta lo que nos dice el artículo 49 de la LFT que a la letra dice: El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 52 de la misma ley, en los casos siguientes:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.
- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el, y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal en la relación de trabajo
- En los caso de trabajadores de confianza
- En el servicio domestico
- Cuando se trate de trabajadores eventuales

Como puede observarse este artículo no le permite al trabajador tener tranquilidad emocional y económica ya que autoriza al patrón a quebrantar de manera violenta el derecho de estabilidad, así que existe otro artículo que lo condiciona al patrón de que indemnice en los términos del artículo 50 y es el que tenemos que tomar en cuenta cuando se trate de un despido injustificado y el patrón no quiera reinstalar al trabajador, me permito hacer mención de este artículo que a la letra dice:

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor a un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios
- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados
- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores que ha trabajado cuatro meses tiene derecho, en el importe de tres meses y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones

Con lo anterior podemos decir que si el contrato es temporal con duración menor de un año, con tres meses de salario y el salario equivalente a la mitad del tiempo de servicios prestados; ejemplo: un trabajador temporal que ha trabajado cuatro meses tiene derecho a tres meses más dos meses que es la mitad de cuatro. Si el contrato temporal ha tenido una duración de más de un año, el trabajador tendrá derecho al pago de tres meses, más seis meses por el primer año de servicios prestados, más veinte días por año a partir del segundo año, ejemplo, un trabajador que participa en la construcción de una casa, que por lo mismo es temporal y que lleva tres años de servicios prestados tendrá derecho a tres meses, más seis meses por el primer año,

a sea nueve meses, mas veinte días por año a partir del segundo, o lo que es lo mismo, a cuarenta día mas. Si el trabajador es de planta el trabajador tendrá derecho a tres meses, mas veinte días por año de servicios prestados a partir del primer año. Sin embargo el patrón tendrá que probar que esta en alguno de los casos de excepción a que este articulo se refiere. Así, por ejemplo, si el patrón afirma que el trabajador era de confianza, tendrá que probarlo.

K) UN MES DE SALARIO

Cuando el contrato de trabajo termina por incapacidad física o mental, o inhabilidad del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo tendrá derecho al pago de un mes de salario, aparte de su prima de antigüedad, y de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. Es importante resaltar que la incapacidad a que nos referimos no procede de un riesgo de trabajo, ya que este tendría otro tratamiento a seguir. Este tipo de incapacidades resulta cuando se encuentra fuera de su trabajo, pudo ser arreglando su casa, jugando el fin de semana, haciendo ejercicio, etc. Todo esto tiene fundamentacion en él articulo 54 de la LFT. Este articulo se refiere a la incapacidad física o mental NO derivada de un riesgo de trabajo, ya que en caso de riesgo de trabajo la pensión la determina el articulo 495 de la LFT el cual a la letra nos dice lo siguiente:

- Si el riesgo de trabajo produce una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1,095 días de salario.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social determinara, de acuerdo con las tablas respectivas, una pensión que sustituya la indemnización que aquí se determina.

Ejemplo:

Nuestro trabajador sufre un accidente el fin de semana jugando con sus hijos béisbol en casa y el accidente le impide seguir realizando la función que venia realizando en la empresa esta tiene la obligación primero de buscar dentro de la empresa donde se

le puede reubicar para no despedirlo pero en caso de que no se le pueda reubicar otro trabajo se le tiene que pagar aparte de sus prestaciones que le corresponden por ley un pago de un mes de salario, si nuestro trabajador tiene un salario de 100 pesos diarios su pago será el siguiente:

$$100 \times 30 = \mathbf{3,000}$$

Cabe señalar que aparte de un mes de salario le corresponden sus prestaciones legales ya anteriormente señaladas.

L) VEINTE DIAS DE SALARIO POR AÑO

La prestación consiste en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, y solo procede en los siguientes casos:

- Si el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, el patrón no estará obligado a reinstalar mediante el pago de esta prestación a trabajadores separados de confianza y del servicio domestico, y cuando se trate de trabajadores eventuales, o cuando tengan una antigüedad menor a un año. (Artículo 49 frac II, III Y IV y V).
- En los casos de suspensión y no-reanudación de la relación colectiva de trabajo (artículo 431 LFT)
- Trabajadores reajustados por reducción de personal cuando se implanta maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo (art. 439 LFT)
- Si el patrón se niega a someterse al arbitraje de la junta, o aceptar el laudo pronunciado por la misma(Art. 947 frac III)

Cabe señalar que solo en los cuatro casos anteriores es cuando procede esta prestación, y por lo tanto no es procedente en los casos de despido injustificado. Mas sin embargo, de lo anterior y toda vez que un trabajador despedido puede optar por la

indemnización (tres meses) o por la reinstalación; el patrón se liberara de reinstalarlo si paga 20 días por cada año.

Ejemplo:

Salario de nuestro trabajador : 100

Antigüedad : 4 años

Nuestro calculo seria el siguiente $4 \times 20 = 80 \text{ días} \times 100 = \mathbf{8,000}$

M) CUATRO MESES DE SALARIO

Art. 439 (LFT)

En los casos de reajuste del personal por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, los trabajadores reajustados además de 20 días por año y prima de antigüedad, tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario. Esto lo hace la ley con el fin de que no se cancelen las plazas y se mantenga la estabilidad en el empleo.

Ejemplo:

Si nuestro trabajador es reemplazado por el trabajo de una maquina, su pago de acuerdo con su salario diario de 100 pesos es el siguiente:

4 meses x 30 días: $120 \text{ días} \times 100 = \mathbf{12,000}$

Cabe mencionar que este es el único caso que la ley contempla para que se pague esta prestación, cuyo monto es una especie de sanción para evitar la cancelación de

plazas, pues no hay que olvidar el espíritu de la Ley Federal en el sentido de mantener la estabilidad en el empleo.

Cabe mencionar que a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el art. 782 y siguiente.

N) HORAS EXTRAS

La jornada se puede prolongar por dos motivos:

- Por algún siniestro o riesgo que ponga en peligro la vida de alguien en la empresa o a esta misma, por un incendio, inundación o similar, en cuyo caso la jornada se prolongara por el tiempo indispensable para evitar esos males. En este primer caso los trabajadores están obligados a trabajar esas horas extras, mismas que se pagaran igual a las horas ordinarias, o sea a salario sencillo.
- La jornada puede también puede ser prolongada por razones de trabajo o de mayor producción. En este caso, que es el típico de horas extras, no se podrá trabajar mas de 3 horas extras por día ni más de tres veces por semana, sin que estén obligados los trabajadores a prestar sus servicios por mayor tiempo.

Este tiempo extraordinario se pagara al doble de la hora normal siempre que no pase de nueve horas por semana, ya que las horas que rebasen él limite se pagaran al triple. Todo lo anterior con fundamento en los artículos 65 al 68 de la LFT.

Tengo que hacer mención que para indemnizar y liquidar a los trabajadores debe tomarse el “salario integrado” y no el salario diario sencillo, correspondiente al ultimo día del trabajo si el salario era fijo; y si el salario era a destajo o variable, por ejemplo comisiones, etc., se promediará el salario de los últimos 30 días efectivamente laborados.

Para saber el salario diario semanal, quincenal o mensual, se dividirá el importe entre 7, 15 o 30 según el caso.

De tal suerte que el salario se integra con la cuota diaria en efectivo, mas todas las demás prestaciones en dinero o en especie que reciba el trabajador.

Es muy importante saber que el salario con el que deben liquidar es con el “integrado” y no con el salario diario. El salario se integra con todo lo que se reciba del patrón aparte de la cuota diaria, como gratificaciones de asistencia, puntualidad, cualquier premio, casa, primas, comisiones, vales de despensa, coche, etc., en fin, todas las prestaciones integran el salario, salvo que la misma ley excluya alguna, como es el caso del reparto de utilidades, pero, la regla general es que todo integre al salario, ya sea en dinero o en especie.

Para saber cual es el salario integrado, se tiene que sumar todo lo que se haya recibido en él ultimo año de trabajo tanto en dinero como en especie, luego que se tenga la suma total, se divide entre 365 días del año; la cantidad que resulte de esta división se deberá de sumar al ultimo salario diario, y el resultado será el salario diario integrado.

Anexas a estas prestaciones a que tiene derecho el trabajador, el también tiene los siguientes derechos laborales:

- Capacitación y adiestramiento. De acuerdo a los artículos 153- AL 153-x, todos los trabajadores tienen derecho a que su patrón les dé capacitación y adiestramiento, que les permita elevar su nivel de vida y productividad. Los patrones y el sindicato directamente con los trabajadores si no hay sindicato, harán convenios para la capacitación y adiestramiento donde indicaran si las clases se darán dentro o fuera de la empresa; dentro o fuera de la jornada de trabajo, con instructores propios o ajenos; si harán sus propios planes de capacitación y adiestramiento, o podrán adherirse a planes ya establecidos.

La capacitación y adiestramiento tendrán por objeto:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, así como la nueva tecnología.

2. Preparar al trabajador para puestos o vacantes mas elevados que el suyo, o de nueva creación.
3. Prevenir enfermedades y accidentes de trabajo
4. Aumentar la productividad
5. Mejorar las aptitudes del trabajador

En todos los contratos de trabajo, deberán incluirse las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento.

Los trabajadores que aprueben los exámenes de capacitación y adiestramiento tendrán su constancia de habilidades laborales que le dará el instructor, y con ello acreditarán que tomaron y aprobaron determinado curso. Con dicha constancia podrán solicitar o ocupar puestos nuevos o vacantes e ir escalando mejores puestos y salarios.

Si un trabajador considera tener los conocimientos necesarios para un puesto superior, puede negarse a tomar el curso de capacitación y adiestramiento, siempre que acredite tales conocimientos, en cuyo caso se le expendería por revalidación su constancia de habilidades laborales.

Los trabajadores y los patrones podrán presentar ante las Juntas de Conciliación las demandas que deriven de la capacitación y adiestramiento.

- Contrato individual de trabajo. Es aquel por el que un trabajador se obliga a prestar a un patrón un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

El contrato de trabajo siempre existe, ya sea verbal o escrito, aunque se prefiere escrito, y es responsabilidad del patrón que sea de esta forma. Así mismo, la falta del escrito no priva al trabajador de sus derechos.

Los contratos en general obligan solo a lo pactado, y su incumplimiento por parte del trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil sin que pueda hacerse presión sobre su persona. Ningún contrato podrá tener condiciones de trabajo por debajo de

las legales. Todo lo anterior con fundamentación en los artículos 20,21,24,25,26,27,31,32,56 y 57 de la LFT.

- Duración de la Relación de Trabajo. Un contrato de trabajo puede ser por obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

La LFT prefiere esta última forma, pues da mayor estabilidad al trabajo, y por eso las dos primeras solo pueden hacerse cuando la naturaleza del trabajo lo exija.

Todo lo anterior con fundamentación en los artículos 35 al 41 de LFT.

- Edad mínima para laborar. La LFT señala que los niños pueden trabajar siempre y cuando tengan 14 años cumplidos por lo menos. Trabajar horas extras y después de las 10 de la noche no lo podrán hacer salvo que tengan 16 años o más. Fundamentación artículos 5 Frac. I,IV y XII, 22,23 Y 29 de la LFT.

Fraude Laboral. La legislación laboral y penal contiene algunas conductas que pueden llegar a ser delitos, y que generalmente conocemos como fraude laboral. Los diferentes casos son los siguientes:

- Dejar de pagar el salario mínimo general
- Pagar cantidad inferior al salario mínimo general
- Pagar cantidades inferiores a las que legalmente corresponden, valiéndose de la ignorancia o malas condiciones económicas de los trabajadores.
- Exigir a los trabajadores recibos de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las efectivamente entregadas.
- Obligar a otro a prestar un trabajo personal sin la retribución debida valiéndose de la violencia física o moral, engaño o intimidación o de cualquier otro medio.
- Al que celebre con otro un contrato que prive a este de la libertad o le imponga condiciones que los constituyan en una especie de servidumbre.

Todo esto con fundamentación en los artículos 1003 y 1004 de la LFT así como 365 y 387 frac. XVII del código penal para el D.F. en materia común y para toda la República en materia federal.

- Jornada de Trabajo. Es el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para trabajar. Ambos la fijan sin pasar de los máximos legales, pudiendo repartirla en la semana para descansar el sábado en la tarde o trabajar lo de lunes a viernes.

Si la jornada es continua o corrida, tendrá el trabajador un descanso de media hora; y si no puede salir de la empresa para su reposo o comida, el tiempo respectivo se considerará como tiempo efectivo dentro de la jornada.

Los tipos de jornada y duración son los siguientes:

- Diurna: máximo ocho horas de duración; y deben estar comprendidas entre las seis y las 20 horas
- Nocturna: máximo 7 horas de duración; y puede ser a la hora que sea pero entre las 20 y las 6 horas.
- Mixta: máximo 7 horas y media y comprende periodos de la dos anteriores, pero con la condición de que la parte nocturna sea menor de 3.5 horas, pues si es de 3.5 horas o más se considerará toda como jornada nocturna.

Todo lo anterior con fundamentación en los artículos 5 Frac. III, 58 AL 64 de la LFT.

Reinstalación en el Trabajo. La ley faculta a los trabajadores que sean separados de su empleo, para que a su elección, demanden ante la Junta que se les reinstale en el trabajo que desempeñaban o bien se les liquide. Fundamentación artículo 48 de la LFT.

rescisión o terminación justificada del contrato de trabajo

El trabajador en cualquier tiempo podrá terminar el contrato de trabajo por causa justificada, y sin responsabilidad cuando el patrón haga alguna de las cosas siguientes:

- Si el patrón te engaña respecto de las condiciones de trabajo, té prometio unas y fueron otras.
- Si el patrón, sus familiares o directores cometen amenazas, injurias, faltas de honradez o actos de violencia en tu contra.
- Si el patrón te reduce el salario no te lo paga en la fecha convenida
- Si el patrón te hace perjuicios de mala fe en tus herramientas o útiles de trabajo
- La existencia de un peligro grave para tu seguridad o salud.
- Otras causas parecidas a las anteriores

Tienes hasta treinta días después del hecho para demandar al patrón.
Fundamentacion en los artículos 46 al 52 de la LFT.

RIESGO DE TRABAJO.

Son los accidentes a que están expuestos los trabajadores.

- Accidente: es toda lesión orgánica o funcional o la muerte misma producida repentinamente en el trabajo o en el traslado de la casa al trabajo y viceversa.

Por lo anterior, accidente es cualquier lesión o muerte que se sufra trabajando, o bien, por ejemplo un atropellamiento dE camino al trabajo o a tu casa:

- Enfermedad: es aquel mal causado por el trabajo pero no instantáneamente, sino con el tiempo, por ejemplo, el que esta oliendo una sustancia química y después de algunos años le afecta en sus pulmones o su sistema respiratorio.

Los riesgos de trabajo pueden ocasionar:

- Incapacidad temporal: es la que te impide trabajar por un tiempo. En este caso mientras dura la incapacidad debes recibir tu salario integro.
- Incapacidad permanente parcial: te produce para siempre una disminución de facultades para trabajar, por ejemplo perdida de una mano.
- Incapacidad permanente total. es la que te imposibilita el resto de tu vida para realiza cualquier trabajo
- Muerte: por ultimo si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte, la indemnización que se pagara a los beneficiarios será el importe de dos meses de salario por concepto de gastos de funeral y 730 días de indemnización.

Las indemnizaciones provenientes de los riesgos de trabajo se pagaran directamente al trabajador, o bien a sus beneficiarios en caso de muerte.

Es muy importante tener en cuenta que en materia de riesgos de trabajo él articula 60 de la ley del Seguro Social, dice que el IMSS responderá en lugar del patrón para hacer los pagos correspondientes, y prestara la atención medica necesaria. Por lo que se deberá vigilar que siempre se inscriba al trabajador ante dicho instituto.

El patrón no estará obligado en materia de riesgos de trabajo:

- Si el accidente ocurre estando el trabajador borracho o drogado
- Si el trabajador se provoca la lesión a propósito.
- Si la incapacidad es resultado de una pelea o intento de suicidio.
- Si el riesgo se produce por culpa o irresponsabilidad del patrón, la indemnización respectiva aumentara un 25%. El salario base para las indemnizaciones será el que

este percibiendo el trabajador, salvo que pase del doble del salario mínimo en cuyo caso este será el tope máximo para el pago, de conformidad con el artículo 486 de la LFT.

A los dos años de calificado un grado de riesgo, se podrá revisar el mismo, si hay una gravedad o mejoría posterior.

El patrón está obligado a reinstalar al trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo en el puesto que desempeñaba si está capacitado para ello, o a reubicarlo a otro puesto según sus facultades.

Los patrones están obligados a tener todo el material de curación necesario para proporcionar los primeros auxilios, y una enfermería si tienen más de cien trabajadores. En todos los casos deberán prestar los primeros auxilios y cuidar del traslado inmediato del trabajador a su domicilio, al IMSS o algún otro centro médico. En cada empresa habrá una comisión de seguridad e higiene para prevenir los accidentes y vigilar que las medidas preventivas se cumplan.

Todo lo anterior con fundamentación en los artículos 472 al 499 y 504 al 515 de la LFT.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. Son casos en que por un tiempo se suspende la obligación de trabajar y de pagar el salario sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón, por ejemplo:

- Enfermedad contagiosa del trabajador
- Incapacidad temporal
- Prisión preventiva
- Designación del trabajador como representante ante algún organismo, etc.

fundamentación en los artículos 42 al 45 de la LFT.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Las causas de terminación de un contrato de trabajo son:

- El mutuo acuerdo del trabajador y patrón
- La muerte del trabajador
- La terminación de la obra contratada
- El vencimiento del tiempo contratado
- La incapacidad física o mental del trabajador o patrón (sí imposibilita el trabajo)
- La fuerza mayor o el caso fortuito
- La incosteabilidad notoria (en caso de explotación)
- El agotamiento de la materia en la industria extractiva

En la industria minera puede ser el agotamiento del capital para invertir.

Si en el juicio correspondiente el patrón no prueba la causa de la terminación, el trabajador tendrá derecho a que se le liquide como si hubiera sido despedido injustificadamente.

Cabe mencionar que la regla de prescripción en materia laboral es de un año.

Sin embargo hay algunos plazos especiales y estos son:

- Un mes para: que te separes de tu trabajo por causa justificada y el patrón tiene también un mes para rescindir el contrato por causa justificada a partir del día en que se haya dado motivo.
- Dos meses para demandar al patrón por despido injustificado. En este caso se puede demandar la reinstalación o la indemnización.
- Dos años para demandar el pago de indemnizaciones o riesgos de trabajo sufridos, demandas de los beneficiarios (viudas, padres o hijos) de trabajadores fallecidos para reclamar indemnizaciones por riesgos de trabajo y para hacer

cumplir algún laudo o sentencia de la Junta que hayas ganado. Fundamentación en los artículos 516 al 522 de la LFT.

TRABAJADOR, IGUALDAD Y LIBERTAD DE TRABAJO.

Trabajador es la persona que presta un trabajo personal subordinado a otra persona o empresa.

Trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado que se tenga.

El trabajo es un derecho y deber social, no es artículo de comercio y por lo tanto exige respeto a la libertad y dignidad del trabajador, y debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá haber diferencias entre los trabajadores por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En México se garantiza totalmente la libertad de trabajo. Nadie nos puede impedir que nos dediquemos al trabajo, profesión, industria, u oficio que nos guste, siempre que sean lícitos.

Dada la igualdad, libertad y dignidad que goza la persona y el trabajo en México, todos los que prestamos un trabajo debemos vigilar que sea respetado, ya que de no hacerlo nos hace responsables de faltar a la dignidad, en primer lugar de la persona y en segundo lugar de la garantía de libertad de trabajo.

Para terminar este capítulo me gustaría hacer mención de ciertos puntos importantes que se relacionan con este tema y se tienen que tomar en cuenta como son:

El trabajador de confianza. La LFT nos dice que es aquel que dentro de la empresa realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia, o fiscalización. También el que puede hacer trabajos personales del patrón. Los trabajadores de confianza en general son los que ayudan al patrón para controlar a los demás trabajadores, por ejemplo: los

supervisores, por este motivo los trabajadores de confianza no son sindicalizados, aunque el contrato colectivo se les aplica por regla general, salvo que en mismo contrato diga que no. Los trabajadores de confianza tienen derechos de antigüedad, preferencia y ascenso igual que los demás trabajadores cuando haya vacantes y puestos nuevos. Con fundamentación en los artículos 9, 182 al 186 y 396 de la LFT.

Trabajadores domésticos. Son los que hacen los servicios de aseo, asistencia y demás propios del hogar de una familia y tienen los siguientes derechos y obligaciones especiales:

- Deben tener reposos suficientes para sus alimentos y durante la
- Deben ganar un pago en efectivo más sus alimentos y habitación. Legalmente los alimentos y habitación equivalen a la mitad del salario.
- Deben poner el mayor cuidado en conservar los muebles y todo lo que haya en la casa.

Pueden dejar de trabajar en cualquier momento, avisando al patrón ocho días antes.

Los patrones tienen los derechos y obligaciones siguientes:

- Deben dar los descansos suficientes durante el día y la noche
- Deben guardar la consideración suficiente evitando todo maltrato de obra y de palabra
- Deben proporcionar cama cómoda e higiénica para dormir, una alimentación sana y suficiente para dormir y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.
- Deben cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico
- Pagar el salario en caso de enfermedad del sirviente hasta por un mes
- Proporcionar asistencia médica hasta por tres meses mientras que se hace cargo algún servicio asistencial

- En caso de muerte del sirviente el patrón pagara los gastos del funeral

El patrón puede terminar el contrato en cualquier momento dentro de los treinta días de trabajo y sin ninguna responsabilidad, salvo la de pagar el importe de los salarios equivalentes a la mitad del tiempo trabajado

Trabajo de mujeres. Las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos y obligaciones laborales, salvo los que tienen por objeto proteger la paternidad.

Cuando se ponga en peligro la seguridad de la salud de la mamá o del bebé, ya sea durante el embarazo o la lactancia estará prohibido el trabajo insalubre o peligrosos, el trabajo nocturno, comercial o industrial, después de las veintidós horas y estarán prohibidas las horas extra de trabajo. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos especiales:

- Durante el embarazo no realizarán ningún trabajo físico, pesado ni estar de pie mucho tiempo, ni trabajos que alteren su sistema nervioso, ya que cualquiera de ellos pondrían en peligro la vida o la salud del bebé
- No trabajarán seis semanas antes y seis semanas después del parto, percibiendo su salario íntegro. Estos tiempos podrán agrandarse a causa del embarazo y del parto en cuyo caso tendrán derecho a la mitad de su salario hasta por dos meses más. Contándose para su antigüedad los periodos antes y después del parto.
- Cuando estén amamantando a su bebé tendrán dos periodos extras de media hora cada uno en un lugar higiénico para alimentarlo.
- Tienen derecho a regresar al puesto que tenían, siempre que no haya pasado un año desde la fecha del parto.
- Tienen derecho a las guarderías infantiles del IMSS
- En empresas donde trabajan mujeres, el patrón debe tener suficientes sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Todo lo anterior con fundamento en los artículos 164 al 172 de la LFT

Trabajo de menores o trabajo de niños. Estos artículos regulan el trabajo entre 14 y 16 años, ya que esta prohibida la contratación de menores de catorce años.

Esta prohibida la utilización de menores de 16 años:

1. Si no cuentan con un certificado medico que acredite su aptitud para trabajar.
2. En expendios de bebidas alcohólicas
3. En trabajos que afecten su moral y buenas costumbres
4. En trabajos ambulantes
5. En trabajos subterráneos o submarinos
6. En trabajos peligrosos o insalubre
7. En trabajos pesados o que retarden su crecimiento
8. En empresas industriales(o no industriales después de la 22 hrs)

Esta también prohibido el trabajo industrial por la noche para menores de 18 años. La jornada de los menores de 16 años será máximo de 6 hrs. dividida en 2 con un descanso de 1 hr. entre cada periodo. También esta prohibido que trabaje horas extras y en domingos y días de descanso y si lo hacen se pagara todo al triple.

Los patrones que tengan menores de 16 años a su servicio están obligados a:

- Darle vacaciones pagadas al año de por lo menos 18 días laborales

Tener los certificados de aptitud para trabajar

- Llevar un registro especial de menores, especificando su edad y condiciones especiales de trabajo
- Repartir el trabajo para que puedan estudiar
- Darles capacitación y adiestramiento
- Dar a las autoridades los informes que les pidan

Todo lo anterior con fundamentacion en los artículos 173 al 180 de la LFT.

Talleres familiares. Son aquellos donde exclusivamente trabajan los esposos, sus ascendientes, descendientes y los pupilos.

En los talleres familiares no se aplicara la LFT, solamente los artículos de seguridad y de higiene.

Todo lo anterior con fundamentacion en los artículos 351 al 353 de la LFT.

CAPITULO II

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

2.1. GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

La previsión social es un sistema de prestaciones o beneficios adicionales para el trabajador y sus beneficiarios, que elevan su nivel de vida en lo económico, social, cultural e integral:

Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia¹.

Son adicionales, porque el patrón las otorga voluntariamente (no esta obligado a ello por la ley)

Son aparte de los salarios y prestaciones ordinarias, que contempla la Ley Federal del Trabajo y los contratos de trabajo.

Benefician al trabajador, su esposa, hijos y padres.

Mejoran su nivel socioeconómico.

El salario y prestaciones ordinarias, las recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, es decir, son contraprestaciones por el servicio ordinario prestado, sino beneficios en su calidad de ser humano, para mejorar su nivel socioeconómico.

La previsión social tiene por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras y procurar beneficios tendientes a la superación física, social, económica o cultural del propio trabajador y de su familia.

¹ Vid. Ley del Impuesto Sobre la Renta 2003, art. 8.

Lo cual incluye servicios que son costeados por el patrón y que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a sus trabajadores tales como prestaciones, aportaciones financieras con las que se incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe el trabajador.

El hecho de implementar e implantar programas y planes de previsión social dentro de una organización independiente de la magnitud y características de esta constituye una ventaja y un valor básico para el trabajador al igual que para el patrón por ayudarlo a conservar y contratar mejores empleados.

Las prestaciones desde el punto de vista de la obligación moral y social que encierran o deben 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. El valor social de las prestaciones y el verdadero beneficio que reportan, dependen de los principios que las fundamentan y estos, de manera general podrían resumirse así:

- No solo respetar la dignidad del trabajador, sino aun reforzarla y destacarla.
- Como consecuencia inmediata de lo anterior, las prestaciones deben proporcionarse despojadas del paternalismo.
- Deben otorgarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajo, aceptando que este redundará en su trabajo, en la organización y en la sociedad.
- Debe ser optativo para el trabajador tanto en teoría como en la práctica aceptarla o rechazarla (a nadie puede beneficiarse contra su voluntad), todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que sea aceptado libremente por el que lo recibe.

El sentido paternalista va en la forma que la administración otorga dichas prestaciones, es decir el no tomar en cuenta la opinión del personal y se otorgan por decisión de los directivos, pretendiendo determinar lo que resulta más conveniente para los trabajadores o presionándolos para que las utilicen. Un ejemplo muy claro de esto es la política existente en años anteriores y aun en la actualidad de que no se

aumentan los salarios en dinero y aplican el importe a prestaciones, por considerar al personal incapaz de administrarse adecuadamente. De lo anterior podemos concluir que lo importante de estas prestaciones es elevar el nivel de vida de el trabajador en lo económico, cultural y social así mejoramos el elemento humano de la organización.

Este tipo de prestaciones complementarias, a los que los americanos dan el familiar apelativo de "Fringe" que puede traducirse como "flecós", resultan aveces, armas de doble filo, ya que entran dentro de la remuneración oculta cuyo énfasis corresponde al desprestigiado paternalismo. En efecto, los "flecós" coinciden con esas erráticas o voluntarias gabelas, que muchas veces se conceden por tradición sin que los que las dan sepan su intención y verdadero significado, y lo que es peor, sin que sean, también la mayoría de las veces apenas estimadas por los mismos que las reciben.

En estas prestaciones y beneficios, tanto los del carácter económico como los de la ayuda material hay que tratar de que lo lleguen al beneficiario como ese ambiguo sentido caritativo, que en general no es bien recibido por el personal que trabaja y pone interés por la empresa.

Como consecuencia de todo ello el espíritu que debe de caracterizar a los servicios de fabrica puede quedar resumido en los siguientes puntos:

Los servicios tienen que presentar claramente el sentido de que se trata de un negocio, tanto para la empresa como para los que los reciben. El planteamiento de sacrificio por parte de la empresa, la necesidad de considerar determinados gastos van a fondo perdido, o son improductivas, etc., nunca conduce a buenos resultados. Un servicio bien estudiado puede no dar un beneficio inmediato o quizá mas bien no será estimable cuantitativamente su aportación, pero tampoco lo es el trabajo de un contable, aunque pocos hombres de negocios podrían prescindir de sus datos. Este y otros oficios no son creadores de riqueza, pero el rendimiento de la empresa depende en gran parte de su trabajo. Los objetivos de estos servicios son aumentar el rendimiento de los que trabajan, como facilitar su adaptación a la tarea, alejar sus temores, prejuicios, remplazándolos por confianza y comprensión del problema del

que dirige, acelerando hacia la colaboración y voluntad de trabajar y conseguir los propósitos y la política del negocio.

Estos servicios son, a la vez, un ejemplo y una evidencia de una dirección eficiente. Como cualquiera otra actividad económica, tiene un precio. Este es el que supone saber a donde se va si se quiere conseguir la absoluta cooperación.

Estos servicios no deben ser impuestos al personal, si no solamente son buenos de por sí y útiles a los que los emplean. Incluso aunque sean buenos deben de proponerse al trabajador con cierto sentido de publicidad y competencia, quedando libres, de aceptarlos y libres de organizarlos de acuerdo con su propio deseo. Siempre que sea posible interesa que existan comités que colaboren con la dirección en la administración de los mismos.

Finalmente el que se encargue de cada uno de ellos respaldado por el jefe de personal, o cualquier otro jefe específicamente idóneo para ocuparse de los mismos debe demostrar verdadero interés por su labor y prestar a la misma su máxima atención. El espíritu o forma como estos servicios son dados se juzgan inconscientemente por cada uno de los que los reciben de un modo mucho más crítico y riguroso de lo que nos figuramos. Es decir, si meditamos sobre este último punto llegaremos a la curiosa conclusión de que si ordenáramos con relación a su importancia a los clientes de nuestro negocio, sería nuestro propio personal, a través de estos servicios, al primero que habría que poner en la lista y por consiguiente, al que debe llegar con preferencia todas nuestras atenciones.

2.1.1 IMPORTANCIA QUE TIENE EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE ESTAS PRESTACIONES

En general podemos decir que pocas personas se imaginan el gran contenido psicológico que llevan en si aquellas ventajas que ofrecen las empresas, una veces

con el intento de simplificar o resolver un problema y otras con el simple deseo de mejorar las condiciones de trabajo de su personal.

En un principio es difícil comprender la necesidad de dar importancia a todas estas accesorias actividades, pero la realidad demuestra que para conseguir un buen ambiente se tiene que tener bien definida la política de estos detalles como pueda estarlo la de promoción y la de ascensos.

Para llegar a ello no hay que olvidar que cuando una persona hace uso de un pase de ferrocarriles, de una entrada de favor a un espectáculo, de una dieta complementaria, etc., es muy frecuente que predomine en el interesado la sensación de privilegio sobre la economía. De forma análoga en los trabajos, las viviendas, medios de transporte, comedores, etc., incluso los uniformes y despachos pueden ser estimulados en el doble sentido de economía y prestigio, si la compañía sabe administrar estas realidades y darles un justo significado.

Ahora bien, admitir esta importancia no significa caer en el error contrario, es decir, crear departamentos innecesarios y complicadas distinciones. En la práctica una industria debe evitar el organizar e instalar servicios accesorios, a no ser que las condiciones locales o transitorias así lo exijan. Los transportes, cantinas, comedores, viviendas, etc., deben venir impuestos por las situaciones de las fabricas, clase de trabajo, número de obreros, etc., En la inteligencia de que una instalación de esta clase siempre es costosa y que además, hay que cuidar de no producir al dar estos beneficios, la sensación de cicatería y abandono.

No es fácil que una compañía textil, metalúrgica o química, además de dominar su técnica, reúna ejecutivos que sean buenos transportistas, hoteleros, almacenistas. , Es decir, será puramente casual el que las mismas personas sepan administrar perfectamente estas diversas actividades y obtener de una limitada inversión un excelente servicio.

2.2 CLASIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES

Entre las muy variadas clasificaciones que se han hecho sobre las prestaciones se encuentran con mayor frecuencia, la que agrupa estas tres categorías:

- En dinero
- En especie
- En facilidades, actividades o servicios.

De la clasificación anterior y de lo comentado anteriormente se puede decir que no debería de considerarse como prestaciones, servicios o beneficios, aquellos que la ley establece de manera impositiva como los son el reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones, etc. puesto que son derechos y forman parte del salario; sin embargo, en nuestro medio se ha generalizado considerar como prestaciones los beneficios que las leyes establecen en forma adicional al salario nominal, originando la siguiente clasificación:

I. PRESTACIONES QUE OTORGAN LAS LEYES:

- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)
- Reglamento de Trabajo de Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares

II. PRESTACIONES QUE OTORGAN LAS ORGANIZACIONES:

- Financieras directas
- Financieras indirectas

Las prestaciones que otorga la Ley federal del Trabajo son las siguientes:

- Jornada de trabajo (artículo 61)
- Descanso de media hora durante la jornada de trabajo (artículo 63)
- Pago de horas extras (artículo 67)
- Pago de la prolongación del tiempo extraordinario (artículo 68)
- Un día de descanso a la semana (artículo 69)
- Ocho días de descanso obligatorios al año (artículo 74)
- Vacaciones (artículo 76 al 81)
- Aguinaldo (artículo 87)
- Indemnización (artículo 89)
- Participaciones en las utilidades (artículo 117 a 131)
- Becas (artículo 132 fracción XIV)
- Capacitación y adiestramiento (artículo 132 fracción XV)
- Medicina profiláctica (artículo 132, fracción XIX)
- Fomento de actividades culturales y deportivas (artículo 132 fracción XXV)
- Habitaciones (artículos 136 a 153) El 24 de abril de 1972 entro en vigor la Ley del Instituto Del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.
- Ayuda para el pago de la renta (artículo 150 y 151)
- Prima de antigüedad (artículo 162)
- Protección especial a las trabajadoras en los periodos pre y pos natal (artículos 131,166,167,170,171 y 172)

- Protección especial a los trabajadores menores de edad (artículos 173 a 180)
- Servicio medico en la empresa (articulo 504)

Prestaciones que otorga la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Para la aplicación de las prestaciones del IMSS las personas que las reciben se dividen en:

1. Asegurado que es el trabajador que paga su cuota correspondiente
2. Beneficiarios: Cónyuge o concubino (a) del asegurado (a), hijos menores de 16 años o menores de 25 si estudian y de cualquier edad si están incapacitados y los padres del asegurado cuando dependen económicamente y viven con él.

Las prestaciones incluyen tanto al asegurado como a los beneficiarios, salvo casos especiales que se indican a continuación:

- Atención medicoquirurgica, farmacéutica y hospitalaria (articulo 63,99 y 101)
- Aparatos ortopédicos, en el caso de riesgos de trabajo 8articulo 63 fracción III. Prótesis (articulo 36 frac. I)
- Rehabilitación (art. 64 frac. IV)
- Traslado de enfermos (art. 5 del reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no profesionales y Maternidad)
- Viáticos de enfermos (art. 5 del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad)
- Reintegración de gastos al ser rechazado para atención medica por el Instituto (articulo 4 del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad)
- Canastilla para el recién nacido (articulo 102 frac. II)

- Ayuda para lactancia (artículo 102 frac.II)
- Guarderías para los hijos (de 43 días a 4 años) de las trabajadoras
- Aguinaldo anual para los pensionados (artículos 65-IV, 71 y 164)

Cabe mencionar que con relación a la atención medica hospitalaria por maternidad solo se aplica a la esposa o compañera del asegurado y a la asegurada. No pueden emplearla otras beneficiarias.

Prestaciones que solo son de aplicación para el asegurado:

- Salario o subsidio por accidente de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 65)
- Subsidio por enfermedad (artículo 104)
- Subsidio antes y después del parto, a la asegurada (artículo 109)
- Pensión por incapacidad total permanente en el caso de riesgo de trabajo (art. 65 frac. III)
- Pensión por incapacidad parcial permanente, en el caso de riesgos de trabajo (art. 65 frac. III)
- Pensión por invalidez (art. 129)
- Pensión por vejez (art. 137)
- Aumento de la pensión de invalidez, vejez o viudez por asistencia indispensable
- Pensión por cesantía
- Aumento de pensión si continua asegurado después de haber cumplido 65 años de edad
- Ayuda para gastos de funeral (muerte del asegurado)
- Pensión a la viuda o viudo
- Dote matrimonial

Prestaciones que otorgan las organizaciones:

Las prestaciones que otorgan algunas organizaciones en forma adicional a las establecidas por la ley, son múltiples, y variadas. Su amplitud varía de organización a organización, dependiendo de sus políticas, programas y obligaciones contractuales. Por esto y por el hecho de que muchas de ellas, para otorgarse, están condicionadas a que se reúnan determinados requisitos no es posible hacer un análisis detallado de ellas.

De manera tangencial se menciona que las revisiones de contratos colectivos son utilizadas por algunas organizaciones como un medio de manipulación en perjuicio del interés de los trabajadores y de la organización misma, al no satisfacer necesidades reales y al no hacer una valoración adecuada de las repercusiones económicas que representan y de la manera como va a afectar el clima de trabajo. Asimismo, se viene observando a últimas fechas que las centrales obreras del país, están pugnando porque los beneficios que se obtienen en las revisiones de contratos colectivos se apliquen a incrementar directamente el salario, más que a aumentar las prestaciones existentes.

De manera general las prestaciones y servicios que con mayor frecuencia se localizan en las organizaciones, son (además de las legales) las siguientes:

- Prestamos personales
- Anticipos de sueldos
- Anticipos de gratificación
- Caja de ahorro
- Ayuda de transporte
- Pago de becas
- Pago de colegiaturas para los hijos de los empleados
- Más días de vacaciones de las que marca la LFT.

- Dote matrimonial
- Ayuda por el nacimiento de un hijo
- Gratificaciones
- Pensiones
- Seguro de vida
- Seguro de hospitalización y gastos médicos
- Pago de salario completo en caso de incapacidad por enfermedad no profesional

Prestaciones financieras indirectas:

Son las prestaciones que la organización proporciona al empleado bajo formas diversas, ya sea financiándolas totalmente o solo en parte, pero en ningún caso recibe el trabajador dinero en efectivo, ni son conmutables por su equivalente en efectivo y estas pueden ser:

- Tiendas
- Despensas
- Disfrute de vacaciones en casos especiales. Ajuste de días de trabajo comúnmente conocidos como "puentes"
- Servicio de comedor
- Concursos diversos: de higiene y seguridad, puntualidad, etc.
- Descuento en compra de artículos de la empresa
- Ayuda para transporte
- Consejera personal
- Actividades culturales: conciertos, visitas a museos, pirámides, etc.
- Actividades sociales: encuentro deportivos, cine, clubes, posadas, fiestas, cumpleaños, etc.

Facilidades de horario para estudio

- Compra de bienes por medio de la empresa
- Obtención de acciones de la compañía
- Pago completo por la cuota IMSS
- Permisos con goce de sueldo
- Afianzamiento del personal
- Seguro del automóvil
- Disponibilidad del vehículo de la organización

Originalmente toda la previsión social estaba libre de impuestos, pero dado que la tendencia de las empresas en la década de los 70s. Era dar mas previsión social que otorgar aumentos salariales directos al tabulador, la SHCP dijo que “ Se estaba abusando de la previsión social” y topo la exención en algunos casos.

Por lo anterior, la excepción a la regla es que algunas partidas de previsión social como el fondo de ahorro y los vales de despensas entre otras, tienen un tope de exención, es decir, la empresa no puede otorgar mas de ciertos márgenes, porque de hacerlo, el excedente se acumularía para él calculo del ISR de los trabajadores y no seria deducible para el patrón.

2.3. REQUISITOS DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL

Principio de Generalidad. Se refiere a que las prestaciones deben otorgarse a todos por igual y sobre las mismas bases.

Principio de Sectorización. El art. 31 frac XII ISR, solo permite dos sectores de aplicación: a los empleados de confianza y los demás trabajadores.

Se puede establecer un paquete diferente de prestaciones de previsión social para cada sector.

El Principio de Legalidad. Se refiere a que el derecho a la previsión social debe estar contenido por escrito, que quede claro para todos:

- Los términos de su aplicación
- Las bases para su otorgamiento
- El sector aplicable: empleados de confianza y los demás trabajadores.
- Los beneficiarios: trabajador, esposa o concubina, hijos y padres, que dependan económicamente de aquel. (Art. 23-II RISR).
- Que se comunique a los trabajadores la fecha de inicio del plan de previsión social, en un plazo de un mes(Art. 20-IV RISR).

El escrito que contenga el paquete de previsión social puede ser:

- El contrato individual de trabajo
- El contrato colectivo de trabajo, con un capítulo especial sobre la previsión social.
- Un convenio celebrado con los trabajadores o el sindicato.
- Un plan múltiple de prestaciones de Prestaciones de Previsión social.

Principio de Elegibilidad. Cuando el plan de previsión social, contemple que el trabajador hará aportaciones, deberán participar en el mismo por lo menos el 75% de los elegibles. (Art. 20-II RISR).

MATERIA LABORAL.

Si el patrón ya sea persona física o moral realiza algún préstamo a cualquiera de sus trabajadores debe tener presente lo siguiente.

- Por ningún motivo causara intereses (Art. 111 LFT)
- Si cobra intereses se hará acreedor a una multa por parte de la STPS de 3 a 315 veces el salario minimizo general (Art. 1002 LFT)
- Para este préstamo directo, puede pactarse libremente la forma de reembolsarlo al patrón.
- Al trabajador de salario mínimo general, no se le puede hacer ningún préstamo directo ni anticipo de salario, ya que no podría descontársele por nomina. (Art. 97 LFT)

2.3.1 TEMAS IMPORTANTES A CONSIDERAR

ANTICIPO DE SALARIO.

El anticipo de salario no es un préstamo del patrón al trabajador sino que este le adelanta al trabajador parte de su salario.

Por anticipo de salario solo podrá descontarle hasta un mes de salario, además le descontaría por nomina abonos del 30%del excedente del salario mínimo y hasta

completar el reembolso del anticipo (Art. 110-I LFT). Por lo que queda claro que el anticipo no puede descontarse en la siguiente nomina sino que tiene que ser en abonos.

El anticipo de salario que es dinero propio del trabajador, en ningún caso integraría el salario para efectos de cotización al IMSS y al INFONAVIT.

El préstamo directo tampoco integra el salario, ya que no es una contraprestación por el servicio ordinario prestado, sino simplemente un préstamo que el trabajador deberá reembolsar a su patrón, es decir, no es dinero que el patrón regale al trabajador por sus servicios.

2.4 PLAN MULTIPLE DE PREVISION SOCIAL²

OBJETIVO

Este plan múltiple de previsión social se constituye en beneficio del personal de plan que presta sus servicios en _____

El plan consiste en una ayuda para diversos gastos de los empleados mediante aportaciones que la empresa les otorga en estos rubros:

Gastos médicos

Gastos escolares del empleado y sus hijos

Gastos culturales

Gastos deportivos

Productos básicos para la despensa familiar

² Vid. ITURRIABA BRAVO, Luis, *Estudio Practico del Regimen Fiscal de los Sueldos y Salarios*, 16ª ed ; Mexico, ed. ISEF, 2001, pp. 278-280.

BASES DEL PLAN

La empresa participara en estos gastos en un porcentaje que no excederá del 30% del sueldo base nominal del empleado

Las aportaciones de la empresa quedaran limitadas en este porcentaje del 30% cuando el empleado no rebase su ingreso anual en siete veces el salario mínimo del Distrito Federal elevado al año.

Si los ingresos del empleado exceden de siete veces, la aportación de la empresa se limitara a un salario mínimo elevado al año.

Sin embargo, la limitación de siete veces el salario mínimo no esta referida a los gastos médicos, pues esta solamente queda limitada al mencionado 30% del sueldo base nominal.

El presente plan podrá la empresa cancelarlo, modificarlo, disminuirlo o aumentarlo en el porcentaje o en los conceptos de ayuda cuando así lo estime conveniente.

CONCEPTOS DE AYUDA

Gastos médicos.

Las aportaciones de la compañía en forma enunciativa por este concepto, comprenden lo siguiente:

Honorarios por consultas medicas

Honorarios por consulta dental

Gastos Hospitalarios

Costo de invenciones quirúrgicas

Compra de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación

Medicinas

Costo de estudios y/o análisis clínicos

Honorarios a enfermeras

Primas pagadas a instituciones de seguros por gastos médicos mayores

Chequeo medico

Gastos escolares del empleado y sus hijos

Las aportaciones de la empresa por este concepto comprenden:

Matriculas escolares

Colegiaturas

Transporte escolar

Cuotas a asociaciones de padres de familia

Cuotas de festividades escolares

Costo de cursos, seminarios y conferencias educativas

Importe de honorarios pagados a profesores en cursos educativos especializados

Actividades culturales.

Las aportaciones de la empresa por este concepto son las siguientes:

Pago de abonos para conciertos

Pago de cuotas a cine-clubes

Costo de conferencias de tipo cultural

Pago para visitas a museos

Asistencia a funciones de teatro clásico

Adquisición de instrumentos musicales

Curso de pintura, música, cerámica, etcétera.

Actividades relacionadas con la cultura las bellas artes

Actividades deportivas

Por este concepto se entiende las que siguen:

Costo de equipo y materiales deportivo para la practica individual o colectiva del deporte

Importe de cuotas y/o honorarios sobre servicios de institución y entrenamiento deportivo, clubes deportivos, etcétera.

Gastos de transporte, hospedaje y alimentación para la asistencia a torneos o competencias deportivas para aquellos que participen en las mismas.

Productos básicos para la despensa familiar.

Por este concepto se entiende:

Reembolso de gastos por adquisición de productos básicos para el empleado y su familia

ELEGIBILIDAD

Tendrán derecho a participar en este plan los empleados de planta desde el primer día que inician sus labores.

Si el empleado deja de prestar sus servicios por cualquier motivo, dejara de pertenecer y obtener los beneficios del presente plan.

ELECCIÓN DEL CONCEPTO

El empleado podrá elegir libremente cualquiera de los conceptos enlistados y presentará comprobantes que cumplan con los requisitos fiscales por cada uno de los conceptos para su aprobación y reembolso.

PROCEDIMIENTO

La empresa establecerá anualmente el monto máximo de aportación para cada empleado, modificándose en los casos en que se incrementen los sueldos.

Podrán otorgarse anticipos para adquirir o cubrir los conceptos enunciados, pero en todo caso si antes del 31 de diciembre de cada año si el empleado no llega a presentar el comprobante del gasto anticipado le será deducido o gravado.

Los gastos no efectuados en un año natural dentro de la cuota establecida no será acumulable para el año siguiente.

El presente plan se establece en la Ciudad de Celaya, Guanajuato, él ____ de ____ de ____ y se da a conocer a todos los empleados según consta en un ejemplar que de este texto firman los empleados de esta empresa, al igual que los administradores de la propia empresa.

Todo lo que refiere a su tratamiento fiscal de las prestaciones de previsión social se tratara en él capitulo 3.

CAPITULO 3

ASPECTO FISCAL DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES

3.1 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

CONCEPTO DE INGRESOS

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral¹. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

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

¹ Vid. Ley del Impuesto Sobre la Renta 2003, art. 110.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

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

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

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

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

3.1.1 INGRESOS EXENTOS

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos²:

PRESTACIONES DISTINTAS DEL SALARIO MÍNIMO.

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

PRESTACIONES EXCEPTUADAS

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

Indemnizaciones por riesgos o enfermedades

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

JUBILACIONES, PENSIONES, HABERES DE RETIRO Y OTROS

² Ibidem. art. 109.

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

REEMBOLSOS DE GASTOS MÉDICOS Y DE FUNERAL

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

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

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

APORTACIONES Y RENDIMIENTOS EN SUBCUENTAS DE VIVIENDA

La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

FONDOS Y CAJAS DE AHORRO

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

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

PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, RETIRO E INDEMNIZACIONES DE TRABAJADORES

Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES Y OTRAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES

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

Gratificación a empleados al servicio de la Federación y Entidades Federativas

En el caso de los trabajadores sujetos a condiciones generales de trabajo, de la Federación y de las Entidades Federativas, las gratificaciones que se otorguen anualmente o con diferente periodicidad a la mensual, en cualquier momento del año de calendario, de conformidad con las actividades y el servicio que desempeñen, siempre y cuando sean de carácter general, incluyendo, entre otras, al aguinaldo y a la prima vacacional.

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

REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR EXTRANJEROS

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

DIPLOMATICOS

Los agentes diplomáticos.

AGENTES CONSULARES

Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.

EMPLEADOS DE EMBAJADAS

Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.

MIEMBROS DE DELEGACIONES OFICIALES QUE REPRESENTEN PAÍSES EXTRANJEROS

Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.

DELEGACIONES CIENTIFICAS Y HUMANITARIAS

Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

REPRESENTANTES, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

LOS TÉCNICOS EXTRANJEROS CONTRATADOS POR EL GOBIERNO FEDERAL

Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

VIÁTICOS

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

3.1.2. NO SE CONSIDERAN INGRESOS

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

AUTOMÓVILES ASIGNADOS A SERVIDORES PÚBLICOS

Cuando los funcionarios de la Federación, de las Entidades Federativas o de los Municipios, tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del artículo 42, fracción II de la Ley del impuesto sobre la renta, considerarán ingresos en servicios, para los efectos de salarios, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas.

CÁLCULO DE LOS INGRESOS POR SERVICIOS

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

PAGO DEL IMPUESTO MEDIANTE RETENCIÓN

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

DETERMINACION DE LA RENTA GRAVABLE DE LA PTU

Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se determinará conforme a lo siguiente:

Conceptos que se suman a los ingresos acumulables

A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta Ley, excluido el ajuste anual por inflación acumulable a que se refiere el artículo 46 de la misma Ley, se les sumarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

PAGOS POR SEPARACIÓN

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

- Cálculo del impuesto anual por primas de antigüedad
- Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.
- Aplicación de la tasa

Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

- Cálculo de la tasa

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

- Cálculo del impuesto, retención y entero obligación patronal

Podemos empezar este tema comentando algo referente al ISPT, el ISPT es un término que se utiliza por costumbre, ya que la ley del impuesto sobre la renta lo utilizó hasta la década de los 70s y posteriormente simplemente le llamo impuesto sobre los salarios.

ISPT significa que se grava todo lo que se obtienen como producto del trabajo.

En general la tendencia impositiva ha sido y será siempre querer gravarlo todo, por lo que las partes exentas del ISPT son mínimas.

CASO PRÁCTICO

DETERMINACION DEL IMPUESTO MENSUAL A RETENER A UN TRABAJADOR

Determinar el impuesto sobre la renta a retener a un trabajador cuyos datos se mencionan a continuación:

Sueldo mensual: 5,000.00

Proporción que determina el patrón: 0.7800

Por ciento del subsidio no acreditable: $(1.0000 - 0.7800) * 2 = 0.4400$

Mes a determinar: SEPTIEMBRE de 2004

Paso I. Buscar el sueldo mensual entre el límite inferior y el límite superior en la tarifa del impuesto

TARIFA DEL IMPUESTO			
límite inferior	Límite Superior	cuota fija	% sobre exced del li
0.01	439.19	0.00	3%
439.20	3,727.68	13.17	10%
3,727.69	6,551.06	342.02	17%
6,551.07	7,615.32	822.01	25%
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32%
9,117.63	En adelante	1,568.80	33%

Paso II. Restar al sueldo mensual el límite inferior localizado en la tarifa

5,000.00

3,727.69

1,272.31 (excedente del límite inferior)

Paso III. Multiplicar el excedente del límite inferior por el Por ciento sobre el excedente

1,272.31

17.00 %

216.29 (impuesto marginal)

Paso IV. Sumar al impuesto marginal la cuota fija localizada en la tarifa

216.29

342.02

558.31 (impuesto total)

Paso V. Buscar el sueldo mensual entre el límite inferior y el límite superior de la tabla del subsidio

TABLA DEL SUBSIDIO			
límite	Límite	cuota	% subsidio

inferior	Superior	fija	s/imp marg
0.01	439.19	0.00	50%
439.20	3,727.68	6.59	50%
3,727.69	6,551.06	171.02	50%
6,551.07	7,615.32	410.97	50%
7,615.33	9,117.62	544.04	50%
9,117.63	18,388.92	784.39	40%
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30%
28,983.48	En adelante	3,088.86	0%

Paso VI. Multiplicar el impuesto marginal (paso III) por el porcentaje sobre el subsidio marginal, localizado según el paso V

216.29

50.00%

108.15

Paso VII. Sumar al resultado del paso VI la cuota fija localizada en la tabla del subsidio

108.15

171.02

279.17 (subsidio total)

Paso VIII. Multiplicar el subsidio total (paso VII) por el por ciento del subsidio no acreditable.

279.17

0.4400%

(subsidio no acreditable)

Paso IX. Restar al subsidio total el subsidio no acreditable

279.17

122.83

(subsidio acreditable)

Paso X Buscar el sueldo mensual entre el límite inferior y el límite superior de la tabla del crédito al salario

TABLA DEL CREDITO SALARIO		
Para	hasta	Cas
Ingresos de	ingresos de	Mensual
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19

2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	en adelante	157.41

Paso XI Determinar el impuesto neto a retener restando al impuesto total, el subsidio acreditable y el crédito al salario

558.31

156.34

260.85

141.12

CALCULO DE LA PROPORCION QUE DETERMINA EL PATRON

TOTAL GRAVADOS EXENTOS

Sueldos y salarios

Rayas y jornales

Gratificaciones y aguinaldo

Indemnizaciones

Prima vacacional

Prima de antigüedad

Premios por puntualidad o asistencia

Participación de los trabajadores en las utilidades:

Seguros de vida

Medicinas y honorarios médicos

Gastos en equipo para deportes y mantenimiento de instalaciones deportivas

Gastos de comedor

Previsión social

Seguros de gastos médicos mayores

Fondo de ahorro

Vales para despensa, restaurantes, gasolina y p
ropa

Programas de salud ocupacional

Depreciación de equipo de comedor

Depreciación de equipo de transporte para personal

Depreciación de instalaciones deportivas

Gastos de transporte de personal

Cuotas sindicales pagadas por el patrón
 Fondo de pensiones o jubilaciones
 Prima de antigüedad (aportaciones)
 Gastos por fiesta de fin de año y otros
 Subsidios por incapacidad
 Becas para trabajadores
 Depreciación y gastos de guarderías infantiles
 Ayuda de renta, artículos escolares y dotación
 anteojos
 Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
 Intereses subsidiados en créditos al personal
 Horas extras
 Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Totales	(A)	(B)	(C)
---------	-------	-------	-------

Monto total de los pagos por sueldos y demás
 Ingresos que sirvieron de base para determinar
 el ISR en el ejercicio inmediato anterior.

(Total de ingresos gravados) \$

ENTRE:

Total de erogaciones efectuadas

por cualquier concepto relacionado

con la prestación de servicios

personales subordinados en el mismo periodo

\$ _____

IGUAL:

Proporción de Subsidio

=====

Incluyendo salarios mínimos

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO ANUAL

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

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, la tarifa del artículo 177 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de esta Ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO ANUAL PARA ASALARIADOS

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 115 de esta Ley estarán a lo siguiente:

CRÉDITO AL SALARIO ANUAL

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo y la fracción I del artículo 110 de esta Ley, 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.

IMPUESTO MENOR QUE EL CRÉDITO AL SALARIO

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 a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

ENTREGA DE RETENCIONES AL CONTRIBUYENTE EN CANTIDADES QUE PARA ELLO RESULTE.

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

IMPUESTO MAYOR QUE EL CRÉDITO AL SALARIO ANUAL

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta 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.

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO A CARGO O A FAVOR

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

COMPENSACIÓN DE SALDOS A FAVOR

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

SOLICITUD DE SALDO A FAVOR POR RETENCIONES

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL, CASOS DE EXCEPCIÓN

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

- Hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1o. de diciembre del año de que se trate.
- Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$300,000.00.
- Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

3.2 OBLIGACIONES

Artículo 117. Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

- **REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES**

Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

- **SOLICITAR CONSTANCIAS**

Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

- **DECLARACIÓN ANUAL**

Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- **INGRESOS ACUMULABLES DISTINTOS**

a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.

Por comunicar por escrito la presentación de la declaración anual

b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

c) Cuando se dejan de prestar servicios al 31 de diciembre del año

Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

d) Cuando se obtengan ingresos por fuente de riqueza en el extranjero

Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.

- **POR INGRESOS SUPERIORES A 300,000.00**

Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$300,000.00.

- **COMUNICACIÓN POR ESCRITO ANTES DEL PRIMER PAGO**

Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe 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 les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

A. REQUISITOS DEL CRÉDITO AL SALARIO

REQUISITOS PARA PODER ACREDITAR EL CREDITO AL SALARIO

Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los artículos 115 y 116 de esta Ley sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

I. Lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este Capítulo, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

II. Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este Capítulo, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.

III. Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 118 de esta Ley.

IV. Hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 109 de esta Ley que correspondan por los ingresos de que se trate.

CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

DE LOS SUJETOS DE LAS CONTRIBUCIONES Y APLICATORIEDAD DEL CÓDIGO

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

• DEL PAGO DE CONTRIBUCIONES DE LA FEDERACIÓN

La Federación queda obligada a pagar contribuciones únicamente cuando las leyes lo señalen expresamente.

• DE LAS OBLIGACIONES DEL ASOCIANTE

El asociante está obligado a pagar contribuciones y cumplir las obligaciones que establecen este Código y las leyes fiscales por la totalidad de los actos o actividades que se realicen, mediante cada asociación en participación de la que sea parte.

• OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS EXTRANJEROS Y SUS ENTIDADES

Los Estados extranjeros, en casos de reciprocidad, no están obligados a pagar impuestos. No quedan comprendidas en esta exención las entidades o agencias pertenecientes a dichos Estados.

- **OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EXENTAS**

Las personas que de conformidad con las leyes fiscales no estén obligadas a pagar contribuciones, únicamente tendrán las otras obligaciones que establezcan en forma expresa las propias leyes.

- **DE LOS RESPONSABLES SOLIDARIOS**

Son responsables solidarios con los contribuyentes:

A. DE LOS RETENEDORES Y RECAUDADORES

I.- Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

Quienes deben efectuar pagos provisionales por terceros

II.- Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.

De los liquidadores y síndicos

III.- Los liquidadores y síndicos por las contribuciones que debieron pagar a cargo de la sociedad en liquidación o quiebra, así como de aquéllas que se causaron durante su gestión.

Exención del párrafo anterior.

No será aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la sociedad en liquidación cumpla con las obligaciones de presentar los avisos y de proporcionar los informes a que se refiere este Código y su Reglamento.

B. LOS ADMINISTRADORES

La persona o personas cualquiera que sea el nombre con que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general, o la administración única de las personas morales, serán responsables solidarios por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas personas morales durante su gestión, así como por las que debieron pagarse o enterarse durante la misma, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la persona moral que dirigen, cuando dicha persona moral incurra en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) No solicite su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Cambio de domicilio.

b) Cambie su domicilio sin presentar el aviso correspondiente en los términos del Reglamento de este Código, siempre que dicho cambio se efectúe después de que se le hubiera notificado el inicio del ejercicio de las facultades de comprobación previstas en este Código y antes de que se haya notificado la resolución que se dicte con motivo de dicho ejercicio, o cuando el cambio se realice después de que se le hubiera notificado un crédito fiscal y antes de que éste se haya cubierto o hubiera quedado sin efectos.

CAPITULO IV

OBLIGACIONES DE LOS

PATRONES Y TRABAJADORES

OBLIGACIONES EN UNA RELACION LABORAL

La relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario, independientemente del acto que le de origen. ¹

Gran parte de este tema se trato en el capitulo primero mas sin embargo a parte de las ya anteriormente tratadas obligaciones patronales y derechos del trabajador, en el ámbito legal existen otras que el patrón tiene que tener muy en cuenta para llevar su relación laboral legalmente en orden y son las que a continuación mencionare.

Al iniciarse la prestación del servicio y pactares un salario se forma automáticamente la Relación Jurídica laboral, de cuyo nacimiento depende el surgimiento de distintas obligaciones, entre ellas las de carácter fiscal que son las que a continuación mencionare:

4.1. LO QUE NOS MARCA COMO OBLIGACION LA LEY DEL ISR

A. OBLIGACIONES PATRONALES ART. 118 DE LA LEY DEL ISR

- Retención y entrega en efectivo del crédito al salario
- Determinación del impuesto anual
- Proporcionar constancias a las personas que hubieran prestado personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario.

¹ Vid. Ley Federal del Trabajo 2001, art. 20

- Fecha límite de entrega de la constancia de retenciones. Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.
- Solicitar constancias. Las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contrataren para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.
- Servicios a otro patrón. Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que efectúe el primer pago que le corresponda por la prestación de servicios a otro empleador y este les aplique el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.
- Declaración anual de crédito al salario. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.
- Declaración anual de sueldos. Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, deberán presentar a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración.
- Inscribir en el RFC. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con la anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

- Constancia de viáticos. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109 fracción XIII de esta Ley.
- Declaración anual en fusión o liquidación. En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe de presentarse conforme a lo previsto en la fracción V de este artículo, se efectuara dentro del mes siguiente a aquel en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

NO OBLIGADOS.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo y en el siguiente, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

Dentro de un punto anterior se mencionaba que el patrón están obligado de inscribir al trabajador en el RFC, pues de igual manera es responsabilidad de el cerciorarse de que efectivamente este inscrito en el RFC, y esto se hace solicitándole al trabajador la constancia de inscripción, a la que bien puede sacársele fotostática para anexarla al expediente y poder tener a la mano la constancia de cumplimiento de la obligación.

CEDULA DE IDENTIFICACION FISCAL CON CURP.

Apartir del 1 de julio de 1999, las personas físicas, excepto aquellas sujetas al régimen de salarios asimilados a este, 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 d Cédula de Identificación Fiscal con CURP". Ahora bien la palabra CURP, se refiere a la Clave Unica de Registro de Población, 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.

A fin de brindarles una mejor atención, los contribuyentes ya inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes antes del 1 de Junio de 1999, debieron acudir ante la administración local de recaudación que corresponda a su domicilio fiscal o a los módulos para ello habilitado, a solicitar su CURP, dentro del periodo que les corresponda atendiendo a la primera letra de su RFC, conforme al siguiente calendario:

Julio a Septiembre de 1999 "A" a la "B"

Septiembre a Octubre de 1999 "C" a la "E"

Noviembre a diciembre de 199 "F" a la "G"

Enero a Febrero del 2000 "H" a la "M"

Marzo a abril del 2000 "N" a la "R"

Mayo a junio del 2000 "S" a la "Z"

REPARTO DE UTILIDADES.

Quienes tengan trabajadores a su servicio les participaran de las utilidades de la empresa. Esta participación se calculara aplicando a la base del impuesto, el 10%, el resultado que obtengan será la cantidad a repartir.

Pero este tema ya se trato en el Capitulo Tercero de la presente tesis.

B. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR ART. 117 DE LA LEY DEL ISR

Ahora bien, veamos mas claramente que nos marca el art. 117 de la Ley del ISR como obligación para los que son sujetos a este capitulo :

- Registro federal de contribuyentes. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capitulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

- Solicitar constancias. Solicitar la constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitara a constancia al empleador que haga la liquidación del año.
- Presentar declaración anual en los siguientes casos:

Ingresos acumulables distintos. Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.

Por comunicar por escrito la presentación de la declaración anual. Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentara declaración anual.

Cuando se dejen de prestar servicios al 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o mas empleadores en forma simultanea.

Cuando se obtengan ingresos por fuente de riqueza en el extranjero. Cuando se obtengan ingresos , por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.

Por ingresos superiores a 300,000. Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de 300,000.

Comunicación por escrito antes del primer pago. Comunicar por escrito al empleador, antes de que este les efectúe 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 este les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

OBLIGACIONES DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Título Cuarto de la presente Ley nos habla en su Capítulo Primero y Capítulo Segundo de Los Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los Patrones, así

que comencemos hablando del Primer Capitulo que se refiere a las Obligaciones de los Patrones.

1. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Con fundamento en el artículo 132 de la ya antes mencionada Ley, comento las siguientes obligaciones para el patrón:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en las empresas o establecimientos;
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.
- El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban de permanecer en el lugar en que prestan los servicios sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otra. El registro de instrumento o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Expedir cada quince días; a solicitud de los trabajadores una constancia escrita de los días trabajados y del salario percibido;

- Expedir al trabajador que los solicite o se separe de la empresa dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales y censales, a que se refiere el articulo quinto de la Constitución, cuando estas actividades deban de cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador no ser que no compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo en el tiempo de seis años. Los sustituto tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- Poner en conocimiento del sindicato o titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacante definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- Establecer y sostener las escuelas “Art. 123 Constitucional” , de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Publica;
- Colaborar con las autoridades de trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores,
- Hacer por su cuenta cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de los trabajadores o de uno de los hijos d estos, designado en atención a sus actitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán de sostener tres becarios en las situaciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca

cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar los servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo tres bis de este título;
- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesaria, para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- Cumplir las disposiciones d seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en donde deban de ejecutarse las labores y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensable que señalen los instructivos que se pidan para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilaxicos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los

servicios municipales y centros recreativos siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población mas próxima;

- Proporcionar a los sindicatos si lo solicitan en los centro rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que se instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente, si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se prueben que son las previstas en la fracción sexta del artículo 110;
- Hacer las deducciones de las cuotas para el fomento y constitución de sociedades, cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en él artículo 110 fracción cuarta;
- Permitir la inspección vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestre sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- Contribuir al fomento y las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionarles el equipo y útiles indispensables;
- Hacer las deducciones previstas en las fracciones cuatro del artículo 97 y séptima del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedoras en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta ley;

Con fundamento en el artículo 133 de la LFT , nos marca lo siguiente:

QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES:

- Negarse a aceptar trabajadores por su edad o de su sexo.
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este ;
- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorguen las leyes;
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- Emplear el sistema de “ Poner él índice” a los trabajadores que se separen o que sean separado del trabajo, para que no se les vuelva a dar ocupación;
- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
- Presentarse en los establecimientos bajo la influencia de alcohol, narcótico o alguna droga enervante;

Ahora bien existe otro articulo que nos habla de la contratación como obligación a los patrones de tomar en cuenta el porcentaje mayor o preferencia hacia los mexicanos y este articulo es el 7 de la LFT, el cual textualmente nos dice los siguiente:

“ En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos de la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto a este artículo los directores, administradores y gerentes generales.

2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo al Capítulo Segundo de la LFT en su artículo 134, son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicadas;
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón y su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de lo ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción,

- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- Integrar los organismos que establece esta Ley;
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en el establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable,
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa e indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Ahora bien queda prohibido a los trabajadores de acuerdo con el artículo 135 de la LFFT lo siguiente:

- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- Faltar al trabajo sin falta justificada o sin permiso del patrón;
- Sustraer de la empresa o del establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada,
- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad;

- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico, o droga enervante salvo que exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poder el Hecho en conociendo del patrón presentarle la prescripción suscrita por el medico;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que forman parte de las herramientas y útiles del trabajo,
- Suspender las labores sin autorización del patrón;
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón como objeto distinto a aquel al que están destinados;
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Esta Ley nos marca dentro de variados artículos las obligaciones de os patrones así que comencemos hablando de estas obligaciones:

Art. 15. Los patrones están obligados a:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles;
- Llevar registros, tales como nominas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- Determinar cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que sujetarán a lo establecido por esta Ley, el código y los reglamentos respectivos;
- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenal, conforme periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.
- Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo sexto del Título II de esta Ley en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos; y
- Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I,II,III,VI, no son aplicables los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio según art. 12 de la Ley del Seguro Social los siguientes:

- Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica, o la naturaleza económica del patrón aun cuando este, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de contribuciones ;

- Los socios de sociedades cooperativas ;y
- Las personas que determine el ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Ahora bien voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen voluntario de acuerdo al art. 13 los siguientes:

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- Los trabajadores domésticos;
- Los ejidatarios comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y
- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social
- Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

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

Art. 15-A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediario s asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con los elementos propios y suficientes

para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12,13,14 y 15 de la ley Federal del Trabajo.

Para efectos de este artículo no serán considerados como intermediario laboral, el Gobierno Federal.

ART. 15-B. Las personas que no se encuentran en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 15 de esta Ley, que realicen en su casa habitación ampliaciones, remodelaciones, o bien, la construcción de su propia casa habitación y aquellas que de manera esporádica realicen ampliaciones o remodelaciones de cualquier tipo de obra, podrán celebrar convenio de pago en parcialidades de las cuotas obrero patronales que resulten a su cargo, desde el momento en que den de alta a los trabajadores que se encarguen de las mismas, individualizando la cuenta del trabajador.

ART. 16. Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal

Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto, por contador público autorizado, en términos del reglamento señalado.

Los patrones que presenten dictamen, no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados a excepción de que:

El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades sobre aspectos que, a juicio del contador público, recaigan sobre elementos esenciales del dictamen o,

Derivado de la revisión interna del dictamen, se determinaran diferencias a su cargo y estas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

ART. 17. Al dar los avisos a que se refiere la fracción del artículo 15 de esta Ley, el patrón puede expresar por escrito los motivos en que funde alguna excepción o

duda acerca de sus obligaciones, sin que por ella quede relevado de pagarlas cuotas correspondientes. El Instituto, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días hábiles, notificara al patrón la resolución que dicte y, en su caso procederá a dar baja al patrón, al trabajador o a ambos, así como al reembolso correspondiente.

La información que proporcionen los patrones para su registro podrá ser analizada por el Instituto, a fin de verificar la existencia de los supuestos y requisitos establecidos en esta Ley. Si el Instituto determina que no se dan los supuestos previstos en el artículo 12, fracción I, de esta Ley, notificara al presunto patrón para que este, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, en el caso de que no desvirtúe tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al presunto patrón, a los presuntos trabajadores o a ambos.

En el caso anterior, el Instituto aplicara los importes pagados a resarcir sus gastos de administración y de operación, quedando a salvo los derechos del presunto trabajador para reclamar, en su caso, los importes que hayan sido depositados en la cuanta individual abierta a su nombre, en los términos de la presente Ley.

DERECHOS DEL PATRON Y DEL TRABAJADOR

ART. 18. Los trabajadores tienen derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el periodo laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido derivados de las pensiones establecidas por esta Ley.

ART. 24. Los patrones tendrán derecho de descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el Instituto.

LEY DEL INFONAVIT

1. OBLIGACION DE LOS PATRONES

Con fundamento en el artículo 29 de la Ley del INFONAVIT nos marca lo siguiente:

- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos que se refiere el artículo 31 de esta Ley.
- Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de la inscripción;
- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la ley del Seguro Social.
- Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.
- Los patrones al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la

presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

- El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.
- Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;
- Hacer los descuentos a los trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir prestamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será contenida en la fracción II del presente artículo.

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

- Proporcionar al Instituto los elementos para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el

Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro social la coordinación de estas acciones fiscales;

- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;
- Expedir y entregar semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajador y del salario percibido, conforme los periodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.
- Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositara en una cuenta específica que se manejara en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de Vivienda, hasta en tanto se este en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.
- La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas;
- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho código, están obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes y

Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se de aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

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

También existe la suspensión de la obligación patronal de acuerdo al artículo 33 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT, el cual nos dice lo siguiente :

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, las aportaciones se determinaran conforme a lo siguiente:

- Si las ausencias son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, estas se descontaran para el calculo de los días laborados en el mes de que se trate;
- Si las ausencias son por periodos de quince días, consecutivos o mayores, el patrón quedara liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador;
- Si los periodos de ausencias están amparados por certificados de incapacidad expedidos o autorizados expresamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsiste la obligación de pago de las aportaciones por los periodos que las mismas amparen;
- Cuando la relación de trabajo se suspenda con motivo de una huelga, el patrón solo estará obligado al pago de aportaciones y en su caso, de sus accesorios legales si se determinara el pago de salarios caídos a los trabajadores huelguistas por allanamiento, convenio, resolución arbitral o laudo de la Junta de

Conciliación y Arbitraje competente, en la proporción que corresponda a dichos salarios caídos.

4.5. LEY DE LOS SAR

A. DERECHOS DEL TRABAJADOR. De acuerdo al Capítulo IV Sección I de la Cuenta Individual, con fundamento en el art. 74 nos marca los siguientes derechos del trabajador:

- Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Las cuentas individuales de los trabajadores afiliados se integrarán por las siguientes subcuentas:

Retira, cesantía en edad avanzada y vejez;

Vivienda;

Aportaciones voluntarias;

Aportaciones complementarias de retiro.

Estas subcuentas se registrarán por la presente ley. Así mismo, la subcuenta referida en la fracción I se registrará por lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y la prevista en la Fracción II se registrará por lo dispuesto en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

Así mismo, los trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social 1973.

Las aportaciones complementarias de retiro, solo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar cuando así lo solicite el trabajador, los recursos destinados al pago de su pensión o bien para recibirlos en una sola exhibición.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o a aceptar el traspaso de dicha cuenta de aquellos trabajadores afiliados que cumpliendo con las disposiciones aplicables soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores.

El traspaso de una cuenta individual de un trabajador afiliado a una administradora diferente a la que opera dicha cuenta podrá solicitarse una vez transcurrido un año calendario contado a partir de que el trabajador se registre o de la última ocasión en que haya ejercitado su derecho al traspaso. Así mismo los trabajadores afiliados podrán traspasar su cuenta individual cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución, o se fusione con otra administradora. En el caso de fusión con administradoras, el derecho de traspaso solo corresponderá a los trabajadores afiliados que se encuentren registrados en la administradora fusionada.

El derecho de los trabajadores afiliados para invertir los recursos de su cuenta individual en otra cuenta de inversión que sea operada por la misma administradora que se encuentre operando dicha cuenta podrá ser ejercitada en cualquier tiempo siempre que reúnan los requisitos para invertir en dicha sociedad de inversión.

Los trabajadores afiliados podrán solicitar en cualquier tiempo las administradoras en las oficinas de estas, estados de cuenta adicionales a los que conforme a esta Ley a las disposiciones de carácter general aquellas deban enviarles periódicamente.

Las administradoras serán responsables de efectuar los trámites para el traspaso de cuentas individuales, una vez que el trabajador afiliado haya presentado las solicitudes correspondientes en los términos de las disposiciones de carácter general que emita la comisión.

Art.74 BIS. Los trabajadores inscritos en el Instituto de Seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado tendrán derecho a la apertura de su cuenta individual en la administradora de su elección. La administradora elegida tendrá a su cargo la administración de su cuenta individual y, cuando el trabajador así lo decida la inversión de la totalidad de los recursos acumulados en la subcuenta de ahorro para el retiro y de las aportaciones voluntarias en las sociedades de inversión.

Así mismo dichos trabajadores podrán solicitar, en su caso, el traspaso de sus cuentas individuales operadas por instituciones de crédito a la administradora de su elección para abrir estas cuentas individuales o recibir el traspaso de las mismas se asignara a los trabajadores una clave de identificación de conformidad con las disposiciones de carácter general que al efecto expida la comisión.

Las cuentas individuales de los trabajadores a que se refiere este artículo estarán integradas por las siguientes subcuentas:

- Subcuenta de ahorro para el retiro
- Subcuenta del Fondo de la Vivienda
- Subcuenta de aportaciones voluntarias

Las subcuentas en la fracción I y II son las previstas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado por lo que se regirán en lo dispuesto en dicha Ley. La subcuenta referida en la fracción tercera se regirá por lo dispuesto en la presente Ley.

Las cuentas individuales de los trabajadores que opten por una administradora dejarán de ser operadas por instituciones de crédito y serán operadas en lo sucesivo por la administradora que elija el trabajador.

Los trabajadores que hubieren cotizado al ISSSTE y que en virtud de una nueva relación laboral se encuentren inscrito en el IMSS tendrán derecho a solicitar que los recursos acumulados en su subcuenta de ahorro para el retiro del sistema de ahorro para el retiro previsto en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado sean traspasados a la Administradora que lleve su cuenta individual y se inviertan en las sociedades de inversión que opere aquella. Lo mismo podrán solicitar los trabajadores que hubieren cotizado al Instituto Mexicano del Seguro Social y que en virtud de una nueva relación laboral se encuentren inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Las administradoras que reciban los recursos a que se refiere el párrafo anterior deberán identificarlos por separado en la cuenta individual del trabajador.

Los trabajadores inscrito en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado podrán realizar retiro de su subcuenta de aportaciones voluntarias abierta en la administradora de su elección en el mismo plazo que los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La comisión establecerá mediante disposiciones de carácter general, los términos en que se llevara la administración de los recursos a que se refiere el presente artículo.

CONCLUSIÓN

La aplicación estricta de los criterios sostenidos por los tratadistas más tradicionales, de acuerdo con los cuales toda prestación a favor de los laborantes y sus familiares conforma salario, únicamente beneficia a dicho sector ante situaciones específicas y de carácter excepcional (reclamo de indemnizaciones por conflictos en la relación obrero-patronal), pero lo perjudica en otros variados aspectos contributivos, que son constantes, pues con ese criterio se incrementa la base del ISR y del cálculo de cuotas al IMSS que, en forma total o parcial gravitan sobre los prestadores de servicios subordinados a partir de niveles razonables de la relación.

Como consecuencia de lo hasta aquí descrito es indispensable que los empresarios, y sus asesores contables y legales tengan conocimiento de las múltiples e intrincadas regulaciones que se encuentran vigentes en nuestro país para la integración de salarios y prestaciones laborales, desde lo general hasta lo que casuísticamente resulta necesario, a efecto de dar cumplimiento a las variadas obligaciones a su cargo. De aquí nace el propósito fundamental del presente trabajo de tesis, que sin entrar en profundizaciones históricas, sociales o doctrinarias de tipo jurídico procura ilustrar en cuanto a la esencia y por menores del tratamiento fiscal del salario y sus prestaciones, para evitar las serias contingencias y responsabilidades provenientes de cualquier tipo de incumplimiento tales como multas, recargos, actualizaciones, garantías y pago de honorarios profesionales en caso de situaciones litigiosas con las respectivas autoridades.

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS GALICIA, Fernando, ***Administración de recursos humanos***, 2ª ed., México, Editorial TRILLAS, 1998, 525 p.
- CARDENAS GUTIERREZ, Carlos, ***Estudio práctico sobre SAR, AFORES, SIEFORES***, México, Ediciones Fiscales ISEF, 2001, 286 p.
- DE BUEN L., Néstor, ***Derecho del trabajo tomo I***, 10ª ed., México, Editorial PORRUA, 1997, 669 p.
- DE LUCAS ORTUETA, Ramón, ***Valoración de tareas y estructura de salarios***, México, Editorial LIMUSA, 1994, 375 p.
- GALINDO COSME, Mónica Isela, ***Estudio práctico del ISR en las remuneraciones al personal***, México, Ediciones Fiscales ISEF, 2001, 180 p.
- ITURRIAGA BRAVO, Luis, ***Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios***, 16ª ed., México, Ediciones Fiscales ISEF, 2001, 365 p.
- LEDESMA VILLAR, Luis Carlos, ***Administración de planes sobre previsión social***, México, Ediciones Fiscales ISEF, 2001, 279 p.
- REYES PONCE, Agustín, ***Administración de personal***, México, Editorial LIMUSA, 1993, 235 p.
- ROSAS Y NOVOA, Alejandro, ***Marco jurídico y régimen fiscal de las indemnizaciones por cese o separación***, México, Ediciones Fiscales ISEF, 2001, 61 p.
- SOLANA RIVERO, Manuel, ***Manual de mis prestaciones y derechos laborales***, México, Ediciones Administrativas y Fiscales, 2000, 105 p.

LEGISLACIONES:

- **Breviario Ejecutivo de Leyes Fiscales 2003**
- **Fisco Nóminas 2003**
- **Ley Federal del Trabajo 2001**