

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

**ESTUDIO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS BAJO EL
MARCO LEGAL Y FISCAL**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA
P R E S E N T A N :**

**EDGAR FRIAS MARTINEZ
ABRAHAM SANDOVAL MENDOZA**

ASESOR: C.P.C. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO.

2007.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES**

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN
ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE
EXÁMENES PROFESIONALES

**DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
P R E S E N T E**

**ATN: L. A. ARACELI HERRERA HERNANDEZ
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán**

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

Estudio de los Sueldos y Salarios Bajo el Marco
Legal y Fiscal

que presenta el pasante: Edgar Frias Martínez
con número de cuenta: 08802518-0 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

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

A T E N T A M E N T E

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 26 de Abril de 2007

PRESIDENTE C.P. José Francisco Astorga y Carreón

VOCAL L.D. Jorge López Garduño

SECRETARIO C.P. Juan Manuel Cano Guarneros

PRIMER SUPLENTE M.A. César Galo Ramírez Herrera

SEGUNDO SUPLENTE C.P. Nemeccio Moreno Gómez



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

**DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE**

**ATN: L. A. ARACELI HERRERA HERNANDEZ
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán**

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

Estudio de los Sueldos y Salarios Bajo el Marco Legal
y Fiscal.

que presenta el pasante: Abraham Sandoval Mendoza
con número de cuenta: 8537690-2 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 26 de Abril de 2007

PRESIDENTE	C.P. José Francisco Astorga y Carreón	
VOCAL	L.D. Jorge López Garduño	
SECRETARIO	C.P. Juan Manuel Cano Guarneros	
PRIMER SUPLENTE	M.A. Cesar Galo Ramírez Herrera	
SEGUNDO SUPLENTE	C.P. Nemeccio Moreno Gómez	

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

U.N.A.M. :

Quiero agradecer a mi casa la Universidad Nacional Autónoma de México por permitirme desarrollar esta profesión que tanto anhele desde muy joven, ya que la formación recibida durante todos estos años ha hecho de mí; un ser humano que sirve a su país.

FES CUAUTITLAN :

Agradecer a mi Facultad de Estudios Superiores Cuautitlan por ser mi hogar y cómplice de tantas vivencias, además de ser la que formo mi carácter de Universitario, solo puedo expresar mi más agradecimiento.

A MIS PROFESORES :

Gracias a todos mis profesores por su sabiduría y por ser tan exigentes ya que esto hizo de mi una persona muy tenaz y perseverante en mis proyectos, aplicando todo lo aprendido.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS :

Gracias por todo su compañerismo; ya que me demostraron el desarrollo de trabajar en equipo, además de compartir excelentes momentos que nunca olvidare.

A MIS PADRES :

Papa, solo me queda agradecerte el que tú esfuerzo y confianza he hecho de mí, un hombre de bien. Todo lo que hoy soy es gracias a tus conocimientos y a lo duro que llegaste a ser conmigo, pero valió la pena. Hoy tengo grandes recuerdos de todo lo que hemos vivido juntos y de lo que nos falta por vivir, eres el mejor padre y amigo que pude haber tenido, te amo mucho.

Mama gracias por ser mi guía y por tantos desvelos para mi formación educativa. Creo que decirte que te amo muchísimo encierra todo el agradecimiento que te tengo porque son muchos los momentos que hemos disfrutado y hoy son el reflejo del ser humano que formaste.

Les dedico este trabajo para agradecerles la herencia que mejor me pudieron dejar y es mi educación porque sé muy bien cuanto sacrificio realizaron para que yo logre alcanzar mis metas y sueños.

Edgar Frias Martínez

A MIS HERMANOS :

Gracias Hermanos por estar conmigo un todo momento, ya que he disfrutado estar junto a los dos en tiempos diferentes; sé que nuestras vidas con el paso del tiempo se separan pero nosotros sabemos que estaremos juntos siempre y con nuestras propias familias.

A MI FAMILIA :

Estas líneas son para mis tres amores, mi Esposa y mis dos pequeños, quienes son la fuente de inspiración día a día. Amor gracias por compartir tu vida a mi lado y estar conmigo en momentos buenos y malos pero sobre todo por darme dos luces que a pesar de ser tan traviosos son almas muy hermosas y que juntos formaremos gracias a las mejores enseñanzas de nuestros padres. Amor te dedico esta tesis porque quiero agradecerte los momentos que no hemos podido estar juntos en familia, por el desarrollo de la misma.

A MI ASESOR :

Gracias profesor por ser el guía de esta Tesis ya que dedico mucho de su tiempo en ella además de sus consejos y platicas tan amenas. Estoy muy agradecido con usted y con Paty por todo el apoyo y hospitalidad que me dieron.

A MI GRAN AMIGO :

Por ultimo quiero agradecer a quien mi Fe siempre a creído desde que lo conocí y a quien yo llamo Amigo Jesús, porque siempre haz querido lo mejor para mí aunque esto signifique que lo que busco no lo sea y tampoco lo tenga, porque siempre me haz ofrecido lo mejor. Jesús gracias por permanecer presente en todo momento además de quererme y por favor nunca te alejes.

Edgar Frias Martínez

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

A DIOS :

El cual permitió que yo naciera

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO :

Ya que me dio la oportunidad de formar parte de una gran familia de la cual me siento muy orgulloso de haber sido participe de mi formación académica en tan digna y gloriosa institución.

A MIS PROFESORES :

Por que ellos compartieron conmigo su tiempo, conocimientos y experiencia adquirida en el desarrollo de su vida profesional, de lo cual estoy muy agradecido con ellos.

A MIS PADRES :

A mi mama, que siempre ha estado guiándome para que yo sea una persona de bien, le estoy muy agradecido por que ha permanecido conmigo en todo momento, estuvo al pendiente de que no me faltara nada para que yo continuara con mi formación académica

A mi papa, que es para mi un ejemplo a seguir ya que nunca permitió que yo dejara de estudiar y me alentó con sus sabias palabras y experiencias a no claudicar en circunstancias adversas a luchar para seguir adelante y a sí llegar a la meta propuesta.

A ambos por haberme dado la vida y haber hecho de mi una persona responsable, tenaz y sin temores.

Por brindarme su apoyo incondicional en todo aquello que yo realizara; por lo cual quiero decirles que los amo con todo el corazón.

A MIS HERMANOS :

Por su ayuda en aquellos momentos difíciles en los cuales requerí de ustedes.

Abraham Sandoval Mendoza

A MI ESPOSA :

Por su apoyo para que yo pudiera concluir mi carrera profesional así como también la elaboración de la tesis.

A MI HIJO :

Del cual me siento muy orgulloso por que es un ser maravilloso, que ha sabido comprenderme en este tiempo que me he llevado en la elaboración de la tesis.

A ambos quiero decirles que los amo.

Abraham Sandoval Mendoza

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION.	IV
OBJETIVO.	VI
CAPITULO 1 JERARQUIA DE LAS LEYES.	
1.1 Antecedentes Históricos de los Salarios.	1
1.2 Jerarquía.	11
1.3 Facultad para Legislar en Materia Laboral.	12
1.4 Derecho y Garantía Constitucional.	12
1.5 Del Trabajo y la Previsión Social.	13
1.6 Obligaciones de los Mexicanos.	18
CAPITULO 2 PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS.	
2.1 Relación de Trabajo.	19
2.2 Contrato de Trabajo.	21
2.3 Jornada de Trabajo.	31
2.4 Días de Descanso.	33
2.5 Salarios.	34
2.6 Prestaciones de Ley.	57
2.7 Prima de Antigüedad, Indemnizaciones, Jubilación, Renuncia, Suspensión y Rescisión de las Relaciones de Trabajo.	68
2.8 Contrato Colectivo de Trabajo.	78

CAPITULO 3 DISPOSICIONES EN MATERIA DE LEY DEL IMSS, RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS.

3.1	Fundamento Legal.	81
3.2	Afiliación de Trabajadores.	83
3.3	Salario Base de Cotización.	84
3.4	Cuotas por Pagar.	86
3.5	Clasificación de Empresas, Grado, Clase y Prima de Riesgo de Trabajo.	90

CAPITULO 4 DISPOSICIONES EN MATERIA DE LEY DEL SAR, RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS.

4.1	Esquema del Funcionamiento General del SAR.	93
4.2	Definición de los Organismos indicados en la Ley del SAR.	94

CAPITULO 5 DISPOSICIONES EN MATERIA DE LEY DEL INFONAVIT, RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS.

5.1	Fundamento Legal.	96
5.2	Obligaciones Patronales.	99
5.3	Obligaciones y Facultades del INFONAVIT como organismo Fiscal autónomo.	100
5.4	Facultades de los Trabajadores.	102
5.5	Aportaciones y Descuentos al Instituto.	103
5.6	Otorgamiento de Créditos a los Trabajadores.	108

**CAPITULO 6 LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN
LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA
PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.**

6.1	Introducción.	110
6.2	Residentes en México.	110
6.3	Residentes en el Extranjero.	163

**CAPITULO 7 EL IMPUESTO SOBRE NOMINAS REGULADO
POR EL CODIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL Y
DEL ESTADO DE MEXICO.**

7.1	Sujetos Obligados al Pago del Impuesto.	167
7.2	Bases para Determinación del Impuesto.	167
7.3	Pago del Impuesto.	167
7.4	Obligaciones del Sujeto del Impuesto.	168
7.5	Ingresos Exentos del Impuesto.	168
7.6	Sujetos Exentos y Prácticamente Exentos del Pago del Impuesto.	172

	CASO PRÁCTICO.	173
--	-----------------------	-----

	CONCLUSIONES.	204
--	----------------------	-----

	BIBLIOGRAFIA.	207
--	----------------------	-----

INTRODUCCIÓN

La principal preocupación que ha tenido el ser humano desde siempre ha sido contar con medios o recursos para aliviar sus necesidades. Los seres humanos primitivos satisficieron sus necesidades gracias a la naturaleza. Poco a poco tales urgencias fueron haciéndose más amplias y complejas. El artesanado surge cuando la producción de bienes es mayor que la requerida para aliviar las necesidades de la familia. Tal exceso de producción provoca que los seres humanos pongan a disposición de los demás miembros de la colectividad los satisfactores que producen; así nace el trueque. Se ve así que el ser humano satisface sus necesidades ya no tan solo con el resultado directo de su propia labor y la ayuda de su naturaleza sino mediante el esfuerzo de los demás elementos de su pequeña sociedad. Con el tiempo aparece el concepto de trabajo personal el cual es remunerado en especie; el hombre a cambio de su trabajo, recibe los bienes que le son útiles para subsistir. La agilización del comercio hace surgir la necesidad de que el trueque o cambio directo sea sustituido por la compra-venta o cambio indirecto; es decir, la relación mercancía-dinero-mercancía. Aunque el trabajo personal no tiene en nuestros días la calidad de mercancía, es necesario reconocer que alguna vez en la historia dicha actividad si fue considerada como tal y, en la actualidad, no puede sustraerse a los efectos de las leyes de la oferta y la demanda cuando concurre al llamado mercado de trabajo. El dinero como medio de cambio hace que se defina y se consolide el concepto que tenemos hoy en día del termino Salario.

El estudio de este tema tiene como objetivo mostrar los elementos aplicables al manejo de los Sueldos y Salarios, considerando la importancia que tiene el tema en toda entidad económica en la cual exista relación de trabajo entre patrón y trabajador.

El contenido de este trabajo esta integrado por los siguientes capítulos.

En el primero de ellos hablaremos sobre la jerarquía de las Leyes, Reglamentos y demás ordenamientos del Derecho Positivo Mexicano, así como también los antecedentes históricos.

En el segundo capitulo hablaremos sobre las principales disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativas a Sueldos y Salarios.

En el tercer capítulo hablaremos del tema de las disposiciones en materia de la Ley de IMSS.

En el cuarto capítulo hablaremos del tema de las disposiciones en materia de la Ley de SAR.

En el quinto capítulo hablaremos del tema de las disposiciones en materia de la Ley de INFONAVIT.

En el capítulo sexto mencionaremos la Ley del Impuesto Sobre la Renta en los ingresos por Salarios y en general por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.

En el capítulo séptimo mencionaremos el Impuesto Sobre Nominas regulado por el Código Financiero del Distrito Federal y del Estado de México.

Por último expondremos un caso práctico el cual permitirá mostrar el aspecto Fiscal de los Sueldos y Salarios.

El tema de Sueldos y Salarios es más complejo debido a las obligaciones de dar, hacer y no hacer por los sujetos de los impuestos para que estas sean más fáciles de aplicar. Además la situación actual por la que pasa el país hace de este tema de gran interés debido a que hoy en día cuando existe el desempleo o los trabajos mal remunerados, estos no puedan generar una mejor calidad de vida para los trabajadores Mexicanos.

Otro punto importante es que dentro de la tesis se pretende tocar las diferentes disposiciones en materia de Leyes desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo hasta la Ley del Seguro Social, Sistema de Ahorro para el Retiro e Infonavit.

OBJETIVO Y/O HIPÓTESIS DE TRABAJO

Dentro del análisis del marco legal y fiscal de los Sueldos y Salarios para los trabajadores y patronos se darán cuenta de la importancia que tiene el tema en particular y las repercusiones que tiene el no aplicar correctamente las disposiciones reguladas por las Leyes y Reglamentos. Lográndose de esta manera que los sujetos hagan valer sus derechos que derivan de las disposiciones emitidas por las autoridades competentes.

De acuerdo a los constantes cambios que se efectúan a las disposiciones fiscales, referentes al tema de Sueldos y Salarios se hace complejo la aplicación e interpretación de estos. Por lo que exponemos este trabajo de tesis como punto de partida para que las siguientes modificaciones, tanto en lo que se refiere a las obligaciones de dar, hacer y no hacer por los sujetos de los impuestos estos sean más fácil de aplicar.

Con la elaboración de este análisis buscamos que se cumpla correctamente con las obligaciones legales y fiscales en tiempo y forma para evitar sanciones por el incumplimiento de las mismas.

Dejar constancia de nuestro paso por la Universidad y que esta sirva a futuras generaciones como apoyo bibliográfico, así mismo alcanzar una meta en nuestras vidas.

CAPÍTULO 1.
JERARQUÍA DE LAS LEYES.

El hombre superior apoya sus actos en la moral y en la justicia.
Confucio.

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SALARIOS.

La principal preocupación que ha tenido el ser humano desde siempre ha sido contar con medios o recursos para aliviar sus necesidades. Los seres humanos primitivos satisficieron sus necesidades gracias a la naturaleza. Poco a poco tales urgencias fueron haciéndose más amplias y complejas. El artesanado surge cuando la producción de bienes es mayor que la requerida para aliviar las necesidades de la familia. Tal exceso de producción provoca que los seres humanos pongan a disposición de los demás miembros de la colectividad los satisfactores que producen; así nace el trueque. Se ve así que el ser humano satisface sus necesidades ya no tan solo con el resultado directo de su propia labor y la ayuda de su naturaleza sino mediante el esfuerzo de los demás elementos de su pequeña sociedad. Con el tiempo aparece el concepto de trabajo personal el cual es remunerado en especie; el hombre a cambio de su trabajo, recibe los bienes que le son útiles para subsistir. La agilización del comercio hace surgir la necesidad de que el trueque o cambio directo sea sustituido por la compra-venta o cambio indirecto; es decir, la relación mercancía-dinero-mercancía. Aunque el trabajo personal no tiene en nuestros días la calidad de mercancía, es necesario reconocer que alguna vez en la historia dicha actividad si fue considerada como tal y, en la actualidad, no puede sustraerse a los efectos de las leyes de la oferta y la demanda cuando concurre al llamado mercado de trabajo. El dinero como medio de cambio hace que se defina y se consolide el concepto que tenemos hoy en día del termino Salario. El nivel general de Salario y sus variaciones son factores importantes que afectan el desarrollo económico y social de cualquier país, es menester apuntar algunas consideraciones de este crecimiento y de la cuestión de los salarios, porque si bien el concepto de desarrollo económico revela el ritmo de crecimiento general de una nación, el concepto de desarrollo social permite considerar:

- a) Sí ese crecimiento económico a ido acompañado de un beneficio colectivo.
- b) Si por el contrario dicho desenvolvimiento a ocurrido o esta ocurriendo sin alterar los patrones generales de la distribución de ingresos.
- c) Si se ha registrado a expensas del bienestar colectivo. Las tres posibilidades señaladas se dan en la realidad histórica y podrían apuntarse diversos ejemplos de cada una de las tres categorías de desenvolvimiento que se han mencionado.

Es conocido el hecho de que la Revolución Industrial provocó una serie de conmociones sociales que dieron como resultado un desenvolvimiento económico industrial de la mayor parte de los países europeos. Inglaterra, Francia, Italia, Alemania y más tarde Estados Unidos, registraron un ritmo de desarrollo extraordinario el cual se dio en forma inusitada en muy corto tiempo.

Hasta el siglo XVIII, la agricultura en Inglaterra no solo era floreciente y satisfacía las necesidades de la población, sino que permitía también la exportación de diversos productos de campo; Sin embargo, en el proceso de industrialización se desplazaron numerosos grupos de población agrícola hacia los incipientes centros industriales en busca de ocupación e ingresos. Esta situación provoca una abundancia de mano de obra, que a su vez dio lugar a la existencia de una competencia aguda por los puestos disponibles en las fábricas y si bien permitió un gran desarrollo de la industria inglesa con notables utilidades para el capital, también hizo del trabajo del obrero un régimen de explotación, colocándolo con frecuencia en condiciones de recibir salarios miserables, dando lugar a un empobrecimiento penoso de los trabajadores a cuya costa se efectuó el auge económico. No hay que olvidar que Marx vivió precisamente en Inglaterra en el siglo XIX y que ese medio que palpó, sirvió de base para sus teorías.

Son también hechos históricos, de sobra conocidos, las jornadas de 84 horas semanales de trabajo y la ocupación de niños en las fábricas, obligándolos a dormir junto a los telares que tendrían que mover al día siguiente y proporcionándoles únicamente lo indispensable para mantener un nivel de subsistencia en perjuicio de la salud y de la integración familiar.

Estas y otras consideraciones provocaron con posterioridad la intervención de pensadores de diversas filosofías, que reclamaron mejora en las condiciones y remuneración del trabajo, dando lugar a posiciones extremas como aquella de invocar que las utilidades provenientes de la combinación capital trabajo corresponden al trabajo y que el capitalista indebidamente pueden beneficiarse de este proceso, y negar al capital el derecho que corresponde a una remuneración acorde con su contribución al éxito de la organización.

Es importante señalar e insistir que pueden lograrse un incremento extraordinario en el ritmo de desarrollo económico de un país, sin que este vaya aparejado de un beneficio general para la población.

Puede pensarse en un tipo de desarrollo acompañado de una participación igual o creciente en el ingreso nacional de parte de la población ocupada. En este caso, cualquier incremento en el producto nacional lo recibe la mayoría de la población ocupada del país, pero el remanente de los ingresos que se destina a fines de inversión o ahorro, puede resultar demasiado pequeño para permitir un crecimiento real y palpable de la nación que lo realiza; en este caso, se vería frenado el desarrollo económico. Al intentar un país en proceso de crecimiento alcanzar así un ritmo de desarrollo igual o superior en la distribución de los ingresos, sin disponer de los recursos económicos necesarios, tiene que recurrir a fondos exteriores para financiar ese desenvolvimiento, lo cual puede crear situaciones de fricción política tanto para el país que los envía como para el que los recibe y aun más importante, propiciar el empobrecimiento cuando las utilidades generadas no son reinvertidas sino despachadas al extranjero.

A diferencia de lo que sucedía en Europa, en la época prehispánica en México, el pueblo náhuatl tenía una concepción diferente del trabajo: era considerado como algo valioso en sí mismo, como algo que daba categoría de ser humano a quien lo practicaba.

Existía la esclavitud, pero era mucho más benigna que en Europa y Asia. El dueño del esclavo solamente lo era de parte de su trabajo. Los hijos de los esclavos nacían libres y no en esclavitud. El esclavo podía realizar trabajos por su propia cuenta a fin de reunir la cantidad necesaria para comprar nuevamente su libertad. Un esclavo podía tener esclavos a su vez. El esclavo no podía ser vendido sin el consentimiento de su dueño.

Con la Conquista, son importados los conceptos del trabajo y la esclavitud. “Para compensar los servicios de los conquistadores y estimular a los colonos a poblar las tierras, la Corona estableció el sistema de enmiendas”, las cuales colocaron a los indios en situación más desfavorable que la esclavitud, ya que el encomendero, que deberá velar por la conversión al cristianismo de los indígenas y su aprendizaje de la lengua y las costumbres españolas, prostituye su papel y se convierte en un explotador, señor de vidas y haciendas, puesto que su adquisición nada costaba al encomendero y este podía reponer fácilmente sus bajas con solo pedir al cacique del pueblo nuevos indios para el trabajo. El indígena es considerado un animal: se le marca con hierro candente al igual que al ganado. Se suspendió la encomienda debido a las gestiones de los religiosos defensores de los indios.

Al desaparecer la encomienda, fue sustituida por el peonaje, recibían comida y un escaso salario (uno o dos reales). Solicitaron al rey la autorización para introducir esclavos negros traídos de África, los cuales remplazaron ventajosamente a los indios, en el trabajo de minas.

Gremios y Ordenanzas, las leyes de los indios reglamentaban el trabajo de la industria; el servicio personal y el modo de contratar el trabajo, el pago de salarios y las condiciones higiénicas de talleres, descanso dominical y jornada de trabajo.

Durante tres siglos de dominación española, represión política, estancamiento económico y desigualdad social, entre los grandes cambios del proceso histórico. En la época Colonial existían monopolios y estancos; estaba prohibido fabricar ciertos artículos, con la finalidad de proteger el comercio español. Tal situación, casi sin variaciones, permanece hasta la declaración de independencia; en la que influencia de movimientos como: Revolución Francesa, Independencia Norteamericana, Revolución Industrial, encausaron este movimiento.

La iniciación del movimiento de Independencia esta fijada para el 2 de Octubre de 1810, pero como fue descubierto, siendo arrestado el corregidor, decide el Cura Miguel Hidalgo iniciarlo el 15 de Septiembre de 1810, dando el grito de Dolores. El 19 de Octubre Hidalgo expidió un manifiesto a través del cual abolía la esclavitud y la paga de tributo de las castas, después por segunda ocasión publico un comunicado oficial en el cual reitera la prohibición de la esclavitud, y decreta el goce exclusivo de las tierras comunales para los indios y la extinción del tributo. Para el 14 de Septiembre de 1813, otro de los caudillos, “José Maria Morelos presento ante el Congreso reunido en Chilpancingo, Guerrero, un escrito que llamo “Sentimientos de la Nación”, allí declaro que el país debería ser independiente, y propuso la abolición de la esclavitud y, la igualdad para todos los hombres ante la ley; este mismo escrito fue firmado el 6 de Noviembre por los diputados del Congreso de Anahuac, el Acta de la declaración de Independencia de América Septentrional.”

En Octubre de 1814 el Congreso elaboro la Constitución de Apatzingan, el primer conjunto de leyes mexicanas.

En Febrero de 1821 se proclama el Plan de Iguala, en el que se reconoce la autoridad del rey de España, los fueros eclesiásticos y militares, el respeto a la propiedad, la independencia de México y el establecimiento de un gobierno monárquico.

Con un México independiente las aspiraciones propias de un pueblo libre para autodeterminar su régimen político, prosigue la formación de la Constitución de 1824, en la que se decidió que México fuera una Republica Federal, y que se llamara Estados Unidos Mexicanos, declaraba que todos los mexicanos eran iguales, que la única religión seria la católica. La siguiente Constitución que se promulgo fue la del 5 de Febrero de 1857 en la que declaraba la libertad de enseñanza, de imprenta, de industria, de comercio, de trabajo y de asociación. Entre otras cosas, incluía un capitulo dedicado a las garantías individuales, y un procedimiento judicial para proteger esos derechos, conocido como amparo. Esto como resultado de varios acontecimientos que antecedieron para que se llegara a formar la Constitución que nos rige actualmente en nuestro país: como la Reforma, el Porfiriato, el Maderismo y la Revolución Mexicana, movimientos sociales en los que se buscaba la igualdad de las clases y la lucha por mejorar las condiciones de vida.

A finales de 1916, los revolucionarios se reunieron en Querétaro para reformar la Constitución de 1857. Finalmente decidieron redactar una nueva, pues las circunstancias de México en ese momento eran muy diferentes a las que había en tiempos de Juárez, cuando se hizo la de 1857. La nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se promulgo el 5 de Febrero de 1917. En ella se incorporaron ideas de todos los grupos revolucionarios. Reformo las libertades y los derechos de los ciudadanos, así como los ideales democráticos y federales de la de 1857. También reconoció los derechos sociales, como el de huelga y de organización de los trabajadores, el derecho a la educación y el derecho de la nación a regular la propiedad privada de acuerdo con el interés de la comunidad; y por lo tanto él articulo que más nos interesa dentro de esta Constitución es el Artículo 123 que habla sobre la protección a los trabajadores.

Establece que la duración del trabajo diario no debe ser más de 8 horas, en lugar de las 12 o 15 que se trabajaban antes, y que debe haber un día de descanso obligatorio a la semana; se reglamenta el salario mínimo, prohíbe que las mujeres y los niños se ocupen de labores inadecuadas para su sexo y su edad. También reconoce que los trabajadores tienen derecho

de formar sindicatos (asociaciones para defenderse) y a hacer huelgas (suspender las labores para presionar a los patrones cuando se presentan conflictos de trabajo). La Constitución de 1917 es la que nos rige y muchas veces ha sido reformada, para adaptarla a las circunstancias, que cambian con el tiempo, pero sus principios básicos siguen normando la vida en México.

Los puntos de importancia seguidos de la promulgación de la Constitución de 1917, le siguen a cada uno de los siguientes periodos presidenciales post-revolucionarios:

a) General Álvaro Obregón, 1920 – 1924

- ⇒ Se repartieron tierras a los campesinos.
- ⇒ Se propicio el fortalecimiento de la CROM (Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos) con el fin de desalentar el sindicalismo aislado.
- ⇒ Se creo la Secretaria de Educación Publica, al frente de la cual se nombro a José Vasconcelos.
- ⇒ Se firmaron con los Estados Unidos de América los tratados de Bucareli (se reconocía diplomáticamente a México como una nación soberana).

b) General Plutarco Elías Calles, 1924 – 1928

- ⇒ Se estableció el Banco de México y el Banco de Crédito Agrario.
- ⇒ Se apoyo completamente a la CROM y su dirigente Luis Napoleón Morones.
- ⇒ Se crearon las nuevas escuelas agrarias.

c) Licenciado Emilio Portes Gil, 1928 – 1930

- ⇒ La Universidad Nacional obtiene su autonomía el 5 de Junio de 1929.
- ⇒ Pierde fuerza la CROM.

d) Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, 1930 – 1932

- ⇒ Se expide la Ley Federal del Trabajo (1931).
 - ⇒ La Ley de Crédito Agrícola, el Código Penal y el Código de Procedimientos Penales.

e) General Abelardo L. Rodríguez, 1932 – 1934

- ⇒ Se crea del Departamento Agrario, el cual trata de resolver el problema de la tenencia de tierras.
- ⇒ Se organizo el Código Agrario.
- ⇒ Se promueven leyes laborales que reglamentan el salario mínimo.

f) General Lázaro Cárdenas del Río, 1934 – 1940

- ⇒ Son apoyadas las organizaciones obreras y surge la CTM (Confederación de Trabajadores Mexicanos).
- ⇒ Es agilizada la Reforma Agraria. Surge la CNC (Confederación Nacional de Campesinos).
- ⇒ En 1937 son nacionalizados los ferrocarriles.
- ⇒ El 18 de Marzo de 1938 son expropiados los bienes de las compañías petroleras extranjeras.
- ⇒ Se fundan las escuelas rurales.
- ⇒ Se crea el ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) y el Instituto Nacional de Cardiología, el Banco Nacional de Fomento Industrial, Nacional Financiera y Almacenes Nacionales de Depósito.

g) General Manuel Ávila Camacho, 1940 – 1946

- ⇒ Se reforma el artículo 3ro. Constitucional y se suprime el termino “socialista” a la educación.
- ⇒ Se promulga la creación del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social).

h) Licenciado Miguel Alemán Valdés, 1946 – 1952

- ⇒ Se construye la Ciudad Universitaria.
- ⇒ Se reorganiza la industria azucarera.

i) Licenciado Adolfo Ruiz Cortines, 1952 – 1958

- ⇒ Se reconoce a la mujer iguales derechos civiles que al varón.
- ⇒ Ocurren huelgas y muestras de descontento entre los maestros, telefonistas, petroleros, ferrocarrileros y electricistas.
- ⇒ Se consolidan los capitales extranjeros en las industrias.

j) Licenciado Adolfo López Mateos, 1958 – 1964

- ⇒ Se establece el ejido económico.
- ⇒ Se amplían facilidades fiscales para las industrias básicas.
- ⇒ Son reprimidas violentamente las manifestaciones de descontento obrero y campesino.
- ⇒ Se nacionaliza la industria eléctrica.
- ⇒ Se construye el Centro Medico del IMSS.

k) Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, 1964 – 1970

- ⇒ Después de una gran movilización estudiantil que requería la destitución de funcionarios policíacos, la derogación del artículo 145 del Código Penal y la satisfacción a las demandas obreras y campesinas, es reprimido violentamente el movimiento el 2 de Octubre de 1968.
- ⇒ México sostiene la política internacional de la NO-INTERVENCION.
- ⇒ El 1ro. de Mayo de 1970 entra en vigor la Nueva Ley federal del Trabajo que incluye nuevas prestaciones para los trabajadores. Desde luego, la nueva Ley esta lejos de ser perfecta, pero representa un instrumento que tiende a lograr una mayor distribución de la riqueza.

l) Licenciado Luis Echeverría Álvarez, 1970 – 1976

- ⇒ Se impulsa la Reforma Educativa (una reforma del menor esfuerzo y mayor aprobación).
- ⇒ Se inicia un modelo de desarrollo llamado: “compartido”.

m) Licenciado José López Portillo, 1976 – 1982

- ⇒ Se nacionaliza la banca el 01 de septiembre de 1982.
- ⇒ Se desarrolla la política educativa llamada: “Educación para todos”.
- ⇒ Por reforma aparecida en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 19 de diciembre de 1978 se declara el Derecho al Trabajo. Es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuir al bienestar social, pues es cierto que solo a través del trabajo de sus hombres y mujeres, pueden aspirar las naciones a tener un nivel decoroso de existencia y una aceptable calidad en la vida de sus habitantes.

n) Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, 1982 – 1988

- ⇒ Se enfrenta a una crisis económica sin paralelo en la historia de México.
- ⇒ El peso se devalúa nuevamente.
- ⇒ Se disminuye el gasto público.

o) Licenciado Carlos Salinas de Gortari, 1988 – 1994

- ⇒ Desde junio de 1989 entra en vigor el Plan Nacional de Desarrollo.
- ⇒ Firma del Tratado de Libre Comercio (México – EUA – Canadá).
- ⇒ El Programa de Solidaridad.
- ⇒ Política Monetaria (3 ceros menos a la moneda). Enero de 1993.

p) Licenciado Ernesto Zedillo Ponce de León, 1994 – 2000

- ⇒ Con la firma del Tratado de Libre Comercio entre nuestro país y los Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), México se convierte en el único país del mundo que, al comienzo del siglo XXI, podrá colocar 90% de sus productos en distintos e importantes mercados en condiciones preferentes.
- ⇒ Estadísticas e indicadores de organismos nacionales e internacionales dibujan un México marcado por la desigualdad social, económica, étnica y de género.

q) Licenciado Vicente Fox Quesada, 2000 – 2006

- ⇒ México da confianza y certidumbre a inversionistas nacionales y extranjeros.
- ⇒ Compromiso de que la vivienda continuara ocupando un lugar prioritario en la política social. El gobierno seguirá trabajando a favor de las familias para que tenga acceso a una vivienda digna y comiencen a construir su patrimonio.
- ⇒ Impulsara Fox vivienda para el sector agrícola.
- ⇒ La doctrina humanista de política exterior del presidente.
- ⇒ El gobierno Fox continuara cerrando brechas de desigualdad e injusticia.

A la fecha, se han logrado notables adelantos en el régimen de los salarios, particularmente en el aspecto legislativo; sin embargo, subsisten serias incomprensiones que determinan pagos inadecuados de salarios, con las repercusiones sociales que esto implica.

1.2 JERARQUÍA DE LEYES.

Antes de iniciar el análisis de las disposiciones aplicadas a los sueldos y salarios tanto en materia laboral como impositiva, es importante conocer las posiciones jerárquicas que guardan cada una de las leyes con respecto al tema analizado a la luz del Derecho Positivo Mexicano.

Existen en el país diversas leyes que regulan las relaciones laborales que por una parte asegura el bienestar de los trabajadores obligando a los patrones a efectuar los pagos de remuneraciones y hacer las aportaciones a favor de los primeros y por otra parte las leyes impositivas que dan las bases para realizar los cálculos y enteros de las contribuciones correspondientes. Así en orden de importancia y de acuerdo al análisis que se hace de las disposiciones aplicables a los sueldos y salarios tenemos las siguientes:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.
LEY DEL IMSS.
LEY DEL INFONAVIT.
CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL.
CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO.
RAGALAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.
REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMSS.
CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN Y SUI REGAMENTO.
DERECHO FEDERAL COMÚN.

La Constitución representa la norma suprema, la ley de leyes, razón por la cual partimos de ella para el estudio posterior de las demás leyes, siguiendo en grado de importancia de las leyes ordinarias que determinan las normas de segundo grado, continuando con los reglamentos que determinan las normas de tercer grado y por ultimo en el plano mas bajo de la escala jurídica se encuentran las sentencias, tesis, jurisprudencias y actos de ejecución.

Las leyes están en el mismo orden de importancia pero “Las leyes que determinan los recursos del estado tienen primacía sobre las otras leyes federales, por la razón de interés público, de que el Estado pueda disponer oportunamente de los fondos necesarios para cubrir los gastos públicos. De lo cual se deduce que el Derecho común no puede aplicarse cuando contraríe preceptos de las Leyes tributarias.” (1)

(1) SARA GOMEZ VALLE. LEGISLACIÓN FISCAL, PAG. 47.

Además atendiendo a lo establecido en el artículo 5º. del CFF a falta de norma fiscal expresa, se deberán aplicar supletoriamente las disposiciones del derecho federal común, cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del derecho fiscal.

Cuando una disposición contenida en un reglamento va más allá de lo establecido en la Ley, estrictamente no tendrá efecto ya que el reglamento tiene una posición jerárquica inferior a la Ley. Para dejar, mas claro esto el Código Civil en su artículo 11 determina que “Las leyes que establecen excepción a las reglas generales no son aplicables a caso alguno que no este expresamente especificado en las mismas leyes.”

1.3 FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL.

En el artículo 73 Fracción X de nuestra Constitución se faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo que reglamenten lo estipulado en el artículo 123 de la misma Constitución.

1.4 DERECHO Y GARANTÍA CONSTITUCIONAL.

Dentro del artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se garantiza a cualquier persona la libertad para ejercer o desempeñar el trabajo que le acomode siendo licito.

De las garantías individuales, el artículo 5º. Establece que:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial el cual se ajustará a lo dispuesto en las Fracciones I y II del artículo 123.”

1.5 DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

En lo que concierne al trabajo y previsión social, la Constitución en el artículo 123 establece que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.”

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

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

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

Como puede observarse el tratamiento de los apartados es diferente ya que en el apartado A se rige la relación entre los trabajadores y entidades de la iniciativa privada, mientras que en el apartado B las relaciones entre los trabajadores y las dependencias gubernamentales.

1.5.1. Apartado A Artículo 123 Constitucional.

Este apartado nos menciona fundamentalmente los siguientes principios:

I.- La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las Labores insalubres o peligrosa, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá de disfrutar el operario de 1 día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por la relación del trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

X.- El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII y XIII. Señalan los lineamientos básicos para proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida, como la vivienda, la educación de sus hijos y la salud, en pos de la seguridad social.

XIV y XV. Parte del principio único de que el patrimonio obrero es su capacidad de trabajo, proceso, cuando a consecuencia de que sufra un accidente o enfermedad, la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones de tipo económico respecto del trabajador que ve disminuida o terminada su posibilidad de seguir trabajando.

XVI.- Tanto los obreros como empresarios tendrán derechos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Reconoce a los trabajadores y patronos el derecho de huelga y el derecho al paro.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital. Las huelgas serán consideradas como ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión a una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patronos y uno del gobierno.

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y estará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario.

XXII. El patrón que despida a un empleado sin causa justificada está obligado a reinstalarlo o indemnizarlo a elección del trabajador.

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución particular u oficial. En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la Nación donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Los derechos establecidos a favor de los trabajadores son irrenunciables por eso se afirma que el derecho del trabajo es proteccionista.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que, serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo, serán considerados de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a ramas industriales y servicios, empresas y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

1.5.2. Apartado B Artículo 123 Constitucional.

Este apartado contiene la reglamentación laboral encaminada a proteger al servidor público, y de resolver los conflictos que puedan suceder entre el empleado público y el estado.

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de 8 y 7 horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán en un 100% más del de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas.

II.- Por cada 6 horas de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro.

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de 20 días al año.

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que, su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

V.- A trabajo igual corresponda salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

VI.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan la apreciación de los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública.

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley.

X.- Los trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley.

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las bases de cubrir accidentes y enfermedades profesionales, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el servicio exterior se registrarán por sus propias leyes.

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la Seguridad Social.

1.6 OBLIGACIONES DE LOS MEXICANOS

Como se comento en el capítulo referente a la jerarquía de las leyes el aspecto impositivo es importante porque de esta manera es como el estado se allega de los recursos necesarios para su operación. La Constitución en el artículo 31 Fracción IV no deja pasar esto al establecer como obligación de los mexicanos el de:

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

En el artículo 36 Fracción I por otro lado se establece como obligación de los ciudadanos mexicanos:

I.- Inscribirse en el catastro de la municipalidad, manifestando la propiedad que el mismo ciudadano tenga, la industria, profesión o trabajo que subsista; así como también inscribirse en el Registro Nacional de Ciudadanos, en los términos que determinen las leyes.

II.- Alistarse en la Guardia Nacional.

III.- Votar en las elecciones populares en los términos que señale la Ley.

IV.- Desempeñar los cargos de elección popular de la Federación o de los Estados, que en ningún caso serán gratuitos.

V.- Desempeñar los cargos concejiles del Municipio donde resida, las funciones electorales y las de jurado.

CAPÍTULO 2.

PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS

Los niños necesitan más de modelos que de críticos.
Joseph Joubert.

2.1 RELACIÓN DE TRABAJO

2.1.1. Concepto

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.

(Art. 20 párrafo LFT)

2.1.2. Elementos

Son elementos de la relación de trabajo los siguientes:

- La prestación de un trabajo personal.
- Subordinado a una persona.
- Mediante el pago de un salario.

Siendo la subordinación la que distingue con absoluta claridad la relación laboral.

“..Ya que existen otros contratos como el de la prestación de servicios independientes, en donde la prestación es también de carácter personal y por lo que se refiere al salario, no es propiamente un elemento de distinción, sino una consecuencia de la propia relación laboral.” (1)

Y esta

“..Debe ser entendida en forma estricta como el estar sujeto a las condiciones de trabajo establecidas por las empresas (horario, vacaciones, permisos, etc.). Resulta evidente que toda persona sujeta a dichos lineamientos se encuentra subordinada a quien los emite en su carácter de patrón.” (2)

(2) ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI. OBLIGACIONES PRÁCTICAS DE LA EMPRESA EN MATERIAL LABORAL. PÁG 17

2.1.3. Duración de las relaciones de trabajo

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

Por obra determinada. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
(Art. 36 LFT)

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado. (Art. 38 LFT).

Por tiempo determinado. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta ley. (Art. 37 LFT)

Por tiempo indeterminado. En la mayoría de los casos la relación laboral se establece por tiempo indeterminado. Y solo podrá concluir cuando se configure alguna causal de terminación o rescisión señalada por la misma Ley. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.
(Art. 35 LFT)

La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.
(Art. 41 LFT).

2.2 CONTRATO DE TRABAJO.

2.2.1. Concepto.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

(Art. 20 párrafo segundo LFT)

El contrato de trabajo es de un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón, en la que el trabajador presta un servicio personal subordinado al patrón, quien supervisa el trabajo, obligándolo al pago de una retribución

Al realizarse la prestación de un servicio subordinado se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo.

(Art. 21 LFT)

Puede existir contrato de trabajo sin relación laboral, pero la existencia de una relación laboral. Forzosamente presume la existencia de un contrato de trabajo. La falta de contrato no priva al trabajador de sus derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

(Art. 26 LFT)

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad. El contrato no priva al trabajador de sus derechos.

2.2.2. Partes del Contrato de Trabajo.

Las partes que intervienen en el contrato de trabajo son patrón y trabajador.

A) Trabajador

Concepto.

Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

(Art. 8 primer párrafo LFT)

Categorías.

Es frecuente diferenciar los términos de trabajador y empleado refiriéndose en el primer caso a la persona que realiza un trabajo manual o material y en el segundo caso a aquella persona que desempeña una labor intelectual.

En materia laboral los conceptos de trabajador y empleado se consideran de igual manera.

En la LFT se puede encontrar clasificado al trabajador conforme a su nacionalidad, a su nivel educativo, a su relación con el patrón en el trabajo, sobre la base al trabajo que desempeña, o de acuerdo con el periodo de tiempo laboral.

a) De acuerdo a su nacionalidad.

Mexicanos
Extranjeros

b) De acuerdo a su nivel educativo.

Obreros.
Técnicos.
Administrativos.
Profesionales.
Académicos.

c) De acuerdo a su relación con el patrón en el trabajo.

De confianza Son aquellos que ayudan al patrón en el manejo del negocio, desempeñando funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que sean aplicables en forma directa la empresa donde presten sus servicios.
(Art. 9 LFT)

Sindicalizados. Son aquellos que se encuentran afiliados al sindicato de la empresa los cuales generalmente son obreros, pero los trabajadores de confianza también pueden ser sindicalizados.

Intermedios. Son aquellos que no están sindicalizados pero tampoco tienen el reconocimiento de confianza.

d) De acuerdo al trabajo que desempeña.

A Domicilio. Es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón. (Art. 313 LFT)

Del campo. Son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.
(Art. 279 LFT)

Domésticos. Son los que prestan servicios de aseo, asistencia y además propios o inherentes al hogar de una persona o familia.
(Art. 331 LFT)

Actores y músicos. Son los que prestan los servicios en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use. (Art. 304 LFT)

De Autotransportes. Las relaciones entre los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles.
(Art. 256 LFT)

De Hoteles, Restaurantes y Bares. Son los que prestan servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.
(Art. 344 LFT)

De Buques. Son los que prestan los servicios en buques desempeñándose como capitanes, oficiales de cubierta y máquinas, sobrecargos y contadores, radiotelegrafista, contramaestres, drogadores, marineros y personal de cámara y cocina y en general todas las personas que desempeñan a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.
(Art. 188 LFT)

De Maniobras de Servicios Públicos. Son los que prestan los servicios público de carga, descarga, estiba desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.
(Art. 265 LFT)

De Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. Son las personas físicas que prestan los servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación, conforme a los planes y programas establecidas en las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.
(Art. 353-k LFT)

e) De acuerdo con el periodo de tiempo laborado.

De Planta. Son aquellos que desempeñan su trabajo con carácter de fijo.

Temporales. Son aquellos que sustituyen a otros por un periodo de tiempo determinado.

De Temporada. Son aquellos que desempeñan un trabajo en labores cíclicas teniendo los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de planta.

Eventuales. Son aquellos que sin tener el carácter de trabajador de planta suplen una vacante transitoria, y cuando desempeña una labor extraordinaria que no constituye una actividad normal o permanente de la empresa, como sería el caso de cualquier actividad ajena al giro de la misma.

Interinos. Son los que sustituyen a trabajadores que faltan a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen al patrón con oportunidad. Los trabajadores interinos se consideran de planta después de 6 años.

Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores.

Obligaciones (Art. 134 LFT)

Prohibiciones (Art. 135 LFT)

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.	I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner 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.
II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.	II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
III. Desempeñar el servicio bajo la dirección el patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.	III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
IV. Ejecutar al trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.	IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

<p>V. Dar el aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan concurrir a su trabajo.</p>	<p>V. Presentarse al trabajo abajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista alguna prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.</p>
<p>VI. 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 del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.</p>	<p>VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzó cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.</p>
<p>VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.</p>	<p>VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.</p>
<p>VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.</p>
<p>IX. Integrar los organismos que establece la ley.</p>	<p>IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel al que están destinados.</p>
<p>X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.</p>	<p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas e trabajo, dentro del establecimiento.</p>
<p>XI. Poner en conocimiento el patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.</p>	
<p>XII. Comunicar al patrón o a sus representantes 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.</p>	
<p>XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.</p>	

B) Patrón.

Concepto.

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
(Art. 10 primer párrafo LFT)

Categorías.

Directos. Son los que han sido definidos en el inciso a. Son considerados también como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones de sus trabajadores.
(Art. 13 LFT)

Intermediarios. Son aquellas personas que contratan o intervienen en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.
(Art. 12 LFT)

Así pues si un trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón del primero lo será también de éstos últimos.
(Art. 10 último párrafo LFT)

Son intermediarias también las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo.
(Art. 15 LFT)

Representantes. Son considerados como representantes del patrón los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que realicen funciones de dirección o administración general en la empresa o establecimiento, por lo cual el patrón de estos se obliga por la disposiciones tomadas por éstos en las relaciones de los trabajadores.
(Art. 11 LFT)

“En la práctica se puede observar que la mayoría de los trabajadores de confianza son representantes del patrón, por lo que al tomar cualquier decisión con relación a algún trabajador subordinado, como sería el caso de un despido, configuran validamente el supuesto de rescisión de dicha relación laboral, aún cuando el patrón no hubiere intervenido directamente en tal determinación.” (3)

(3) ANGEL DE LA VEGA ULIBARRI, OBLIGACIONES PRÁCTICAS DE LA EMPRESA EN MATERIAL LABORAL. PAG 13

Obligaciones y prohibiciones de los patrones.

Obligaciones (Art. 132 LFT)

Prohibiciones (Art. 133 LFT)

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.	I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.	II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
III. 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.	III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se le refiera a las condiciones de éste.
IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deben permanecer en un lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite	IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenece, o a que voten por determinada candidatura.
V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.	V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra.	VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
VII. Expedir cada 15 días, solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.	VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

<p>VIII. Expedir al trabajador lo que solicite o se separe de la empresa, dentro del término de 3 días, una constancia escrita relativa a sus servicios.</p>	<p>VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.</p>
<p>IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º. De la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.</p>	<p>IX. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.</p>
<p>X. 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 número de trabajadores comisionados no se tal que perjudique la marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo 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 dentro del término de 6 años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos, como de planta después de 6 años.</p>	<p>X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.</p>
<p>XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse.</p>	<p>XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.</p>
<p>XII. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional” de conformidad con lo que disponga las leyes y la Secretaria de Educación Pública.</p>	
<p>XIII. Colaborador con la Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.</p>	
<p>XIV. Hacer por su cuenta, empleen más de 100 y menos de 1000 trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los</p>	

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

<p>hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de 1000 trabajadores deberán sostener 3 becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso del primer año o cuando observe mala conducta; pero en éstos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante 1 año por lo menos.</p>	
<p>XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título.</p>	
<p>XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, oficinas, talleres y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias 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.</p>	
<p>XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, y en general, en los lugares que deban ejecutarse las labores; y , disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que expidan , para que se presten oportuna y eficazmente en los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.</p>	
<p>XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.</p>	
<p>XIX. Proporcionar a sus trabajadores</p>	

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

<p>medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o epidémicas, cuando exista peligro de epidemia.</p>	
<p>XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima.</p>	
<p>XI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los signados para alojamientos de los trabajadores.</p>	
<p>XII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas del artículo 110, fracción VI.</p>	
<p>XIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.</p>	
<p>XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto les sean indispensables, cuando lo solicite. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.</p>	
<p>XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.</p>	
<p>XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la</p>	

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario al crédito que se haya concedido al trabajador.	
XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.	
XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.	

2.3 JORNADA DE TRABAJO.

2.3.1 Concepto.

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

(Art. 58 LFT)

2.3.2 Distribución de la jornada.

El trabajador y patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

(Art. 59 LFT)

2.3.3. Clases de jornadas.

Diurna. Es la comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas
(Art. 60 primer párrafo LFT)

Nocturna. Es la comprendida entre las 20:00 y 6:00 horas
(Art. 60 segundo párrafo LFT)

Mixta. Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende 3 horas y media o más, se reputará jornada nocturna.

(Art. 60 último párrafo LFT)

2.3.4. Duración de las jornadas.

La duración máxima de las jornadas será:
(Art. 61 LFT)

Diurna. 8 horas

Nocturna. 7 horas

Mixta. 7 horas y media.

2.3.5. Descanso durante la jornada continua de trabajo.

Se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.
(Art. 63 LFT)

2.3.6. Prolongación de la jornada de trabajo (Horas extras).

Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana las cuales se pagarán con un 100% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada aunque sea el caso de que son excedidas estas 9 horas a la semana pagándose al excedente con un 200% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas.

(Art. 66, 67 y 68 LFT)

2.4 DÍAS DE DESCANSO.

2.4.1. Computo de los días de descanso.

Por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de 1 día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro, procurando que el día de descanso sea el domingo, pero en trabajos que requieran una labor continua los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.
(Art. 69 y 70 LFT)

Cuando los trabajadores presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, además los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso si se quebranta esta disposición, el patrón pagara al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado.
(Art. 71 y 73 LFT)

2.4.2. Días de descanso obligatorios.

1º. de enero.

5 de febrero.

21 de marzo

1º. de mayo.

16 de septiembre.

20 de noviembre.

1º. de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

25 de diciembre.

El que determine las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

(Art. 74 LFT)

2.4.3. Pago de Salario proporcional en día de descanso

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

(Art. 72 LFT)

2.5 SALARIOS

2.5.1. Concepto

Se entiende por salario de acuerdo a la legislación laboral, la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
(Art. 82 LFT)

En materia laboral la palabra salario se asimila al término de sueldos, pero este último generalmente se distingue del salario en que éste se paga a empleados y funcionarios por actividades administrativas, en tanto que el salario se paga a obreros y destajistas por día, por semana o por unidad de obra en actividades directamente involucradas con la producción.

También al salario es asimilado a jornada en pago a los campesinos y retribución en caso de pagos por unidad de obra.

2.5.2. Fijación.

El salario puede fijarse por:
(Art. 83 LFT)

Unidad de tiempo : Semana, quincena, mes.

Unidad de obra : Especificando la naturaleza de ésta, la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia de trabajo.

Por comisión: Este sistema presenta dos modalidades:
Fijándose un salario base equivalente al salario mínimo general de la zona económica que corresponda y se agrega un porcentaje de comisión sobre producción o ventas realizadas.
Se determina tan solo un porcentaje de comisión sobre producción o ventas, el que ningún caso independientemente de los resultados obtenidos, será menor a dicho salario mínimo.

A precio alzado.

El salario mínimo será fijado por la comisión Nacional del Salario Mínimo.

2.5.3. Integración.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
(Art. 84 LFT)

2.5.4. Clases.

Existen dos clases de salarios que son el Salario Mínimo (General y/o Profesional) y el Salario Ordinario.

Salario mínimo

Salario mínimo general.

Que es la cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

(Art. 90 LFT)

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. (Art. 91 LFT)

AREA GEOGRAFICA "A"	\$ 50.57
AREA GEOGRAFICA "B"	\$ 49.00
AREA GEOGRAFICA "C"	\$ 47.60

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

AREA GEOGRAFICA	ESTADOS	MUNICIPIOS
"A"	Baja California Norte	Todos
	Baja California Sur	Todos
	Chihuahua	Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero
	Distrito Federal	Todos
	Guerrero	Acapulco de Juárez
	Estado de México	Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán
	Sonora	Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz.
	Tamaulipas	Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

AREA GEOGRAFICA	ESTADOS	MUNICIPIOS
	Veracruz	Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste Minantitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río
"B"	Jalisco	Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopán
	Nuevo León	Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina.
	Sonora	Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

AREA GEOGRAFICA	ESTADOS	MUNICIPIOS
	Tamaulipas	Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl
	Veracruz	Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan
"C"	Aguascalientes	Todos
	Campeche	Todos
	Coahuila	Todos
	Colima	Todos
	Chiapas	Todos
	Durango	Todos
	Guanajuato	Todos
	Hidalgo	Todos
	Michoacán	Todos
	Morelos	Todos
	Nayarit	Todos
	Oaxaca	Todos
	Puebla	Todos
	Querétaro	Todos
	Quintana Roo	Todos
	San Luis Potosí	Todos
	Sinaloa	Todos
	Tabasco	Todos
	Tlaxcala	Todos
	Yucatán	Todos
	Zacatecas	Todos
	Chihuahua	Todos excepto los municipios indicados en el área geográfica "A"
	Guerrero	Todos excepto los municipios indicados en el área geográfica "A"
	Jalisco	Todos excepto los municipios indicados en el área geográfica "B"
	Estado de México	Todos excepto los municipios indicados en el área geográfica "A"
	Nuevo León	Todos excepto los municipios indicados en el área geográfica "B"
	Sonora	Aconachi, Álamos, Arivechi, Arizpe, Baca de Huachi, Bacanora, Bacerac, Bacuachí,

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

		Banamichi, Baviacora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huepác, Mazatán, Moctezuma, Nacori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa, Hidalgo, Villa Pesqueria y Yécora.
	Tamaulipas	Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Guemez, Hidalgo, Jaumave, Jiméncz, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán.
	Veracruz	Todos excepto los municipios indicados en el área geográfica "A" y "B"

Salarios mínimos Profesionales.

Para rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas las cuales han sido indicadas con anterioridad. A continuación mostraremos una lista de las actividades enlistadas en la L.F.T., las cuales pueden ser incrementadas al crearse nuevas, o bien disminuirse al ser obsoletas y ya no tener aplicaciones en el futuro.

(Art.91 LFT)

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

1	Oficial de albañilería	73.70	71.59	69.37
---	------------------------	-------	-------	-------

Es el trabajador que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas dalas y otras obras de albañilería. Cuida de la preparación de la mezcla, pega tabiques, hace amarres y castillos, arma varillas para trabes, cimbras y colado de concreto en losas, contra trabes y columnas; coloca tubos de albañal, empotra herrería, realiza aplanados y recubre pisos.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

2 Archivista clasificador en oficinas 70.45 68.35 66.18
 Es el trabajador que clasifica y archiva, conforme al sistema establecido, documentos de oficina. Recibe, clasifica y glosa la correspondencia, facturas, recibos, planos y fotografías; analiza y redacta breves descripciones del contenido de los documentos; prepara índices, guías y copias para facilitar el fichero; protege y conserva los archivos.

3 Dependiente de mostrador en boticas, farmacias droguerías 64.13 62.24 60.41
 Es el trabajador que vende al público medicamentos y productos de tocador en boticas, farmacias y droguerías. Averigua lo que el cliente desea, surte las recetas o las pasa al boticario o farmacéutico para que las prepare, despacha productos higiénicos y otros. Hace notas y a veces cobra; anota los faltantes, elabora pedidos; acomoda la mercancía en los estantes.

4 Operador de buldózer. 77.63 75.20 72.94
 Es el trabajador que opera una máquina provista de una cuchilla para mover tierra, roca y otros materiales a distancias cortas. Revisa el funcionamiento del tractor y operando controles procede a mover tierra, desmontar, excavar canales, nivelar terrenos y otras obras semejantes en la construcción de aeropuertos, caminos, sistemas de riego, urbanizaciones, construcciones de bordos demoliciones de edificios y trabajos similares. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina o reportarla para mantenimiento y reparación.

5 Cajero(a) de máquina registradora. 65.37 63.59 61.70
 Es el trabajo que mediante la operación de una máquina registradora, cobra a los clientes las cantidades amparadas por las notas respectivas o marcadas en las mercancías, entregando al cliente la copia de la nota de venta o la tira de la registradora. Al iniciar su labor recibe fondo de moneda fraccionaria para dar cambio y al terminar hace el corte de caja y responde al fondo que recibió.

6 Oficial cajista de imprenta. 69.59 67.64 65.43
 Es el trabajador que compone tipos a mano para la impresión tipográfica de textos ilustraciones y dibujos. Determina y hace la distribución de las líneas del tiempo que han de emplearse, mide y coloca los tipos en el componedor y los ajusta para las líneas a la volanta y las sujeta adecuadamente; saca las pruebas y hace las correcciones necesarias.

7 Cantinero preparador de bebidas. 66.89 64.89 62.94
 Es el trabajador que prepara y sirve bebidas alcohólicas en bares, cantinas, restaurantes, hoteles y establecimientos similares, a petición de los meseros o directamente a clientes en la barra. Mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales sirve cócteles o bebidas sin mezcla. Lleva al día la dotación de bebidas y otros artículos necesarios. Cuida del lavado y secado de vasos, copas y demás recipientes.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

8 Carpintero de obra negra. 68.72 66.67 64.56
 Es el trabajador que construye estructuras de madera como tarimas, cimbras, andamios y otras para ser utilizadas en la construcción. Hace cajones para el colado de cimentaciones de castillos, dalas, trabes; coloca puntales y refuerza las estructuras de manera que resistan el peso y la presión del concreto durante su fraguado. Si el caso lo requiere puede utilizar otro tipo de materiales.

9 Oficial carpintero en fabricación y reparación de muebles 72.35 70.13 67.97
 Es el trabajador que fabrica o repara muebles y otros artículos similares. Determinan la cantidad y tipo de madera requerida, la prepara la desplanta, la marca, corta y labra las partes del artículo que se va a fabricar o reparar; arma y pega las piezas y les da el acabado debido. Monta piezas con partes prefabricadas, instala muebles, herrajes y recubre los artículos ya armados. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Ocasionalmente hace presupuestos o se vale de planos y diseños.

10 Operador de cepilladura. 69.91 68.02 65.86
 Es el trabajador que opera una máquina para el cepillado de piezas metálicas. Pone a funcionar la máquina y la ajusta según las necesidades de corte, cepillado o adelgazado; mide la pieza, la fija con una palanca o volante, selecciona la herramienta apropiada y realiza el maquinado.

11 Cocinero(a) mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos 74.78 72.62 70.29
 Es el trabajador que prepara, cocina y condimenta los alimentos en establecimientos dedicados a su preparación y venta. Ordena los ingredientes a los abastecedores o los toma de la provisión existente; elabora los platillos del menú que le son solicitados, vigila la limpieza de vajillas y utensilios. Supervisa ayudantes. Se auxilia de utilería propia del oficio.

12 Oficial en fabricación de colchones. 67.64 65.70 63.80
 Es el trabajador que confecciona y repara colchones a mano o a máquina en establecimientos dedicados a esta actividad. Coloca y adapta resortes al tambor, llena la funda de los materiales correspondientes, distribuye adecuadamente al relleno para darle al colchón la forma requerida; marca los puntos para pegar botones opuestos, cose la abertura y los ribetea.

13 Oficial colocador de mosaicos y azulejos 72.02 70.02 67.81
 Es el trabajador que coloca mosaico, azulejo y materiales similares, usados en la construcción y decoración de casas y edificios. Selecciona, preparar corta los materiales que va a colocar; combina las piezas y las dispone según los diseños a lograr; prepara la superficie con los materiales requeridos y coloca las piezas. Retoca, rellena juntas, limpia, pule y acaba las superficies. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

14 Ayudante de contador 70.99 68.94 66.72
 Es el trabajador que efectúa operaciones de contabilidad bajo la supervisión de un contador. Registra las transacciones financieras de la empresa en los libros diario y mayor; verifica y clasifica pagos, cobranzas, ventas, cheques, letras, pagarés, facturas, compras, depreciaciones, cálculos de impuestos, costos, nóminas y otros documentos contables; elabora pólizas, ayuda al levantamiento de inventarios y a la elaboración de las declaraciones finales para pago de impuestos, Puede auxiliarse de máquinas electromecánicas, tabuladores o de contabilidad.

15 Yesero en construcción de edificios y casas de habitación 68.18 66.35 64.19
 Es el trabajador que realiza el acabado de muros, techos y columnas, aplicando a éstos una capa de yeso y recubriendo también, con el mismo material, plafones, divisiones y entrepaño. Prepara el yeso y la superficie y lo aplica hasta lograr el acabado requerido. Puede utilizar para llevar a cabo su trabajo andamios y estructuras semipermanentes de madera o de otros materiales.

16 Fierro en construcción. 70.99 68.94 66.72
 Es el trabajador que corta, dobla, da forma, coloca y amarra varillas, alambres y alambres en una construcción, de acuerdo con dibujos, planos o indicaciones al respecto. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

17 Oficial cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado. 66.18 64.35 62.40
 Es el trabajador que corta a mano o a máquina pieles de todas clases u otros materiales para calzado. Selecciona las partes del material que no tienen defectos, las extiende sobre la mesa o tablero y después lo corta a máquina o bien a mano. Cuando el cortado es a máquina cuida de su lubricación y la reporta para su mantenimiento.

18 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas. 65.27 63.21 61.54
 Es el trabajador que confecciona prendas o ejecuta procesos a máquina con el material proporcionado por el patrón en su taller o fábrica, el trabajador puede prescindir del uso de máquinas cuando los productos son confeccionados parcial o totalmente a mano. Asimismo, ajusta, lubrica y cuida el correcto funcionamiento de la máquina y la reporta para mantenimiento o reparación, se auxilia de herramientas propias del oficio.

19 Costurero(a) en confección de ropa de trabajo a domicilio 67.21 65.32 63.21
 Es el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar a domicilio. Efectúa la costura a máquina o a mano, según la orden de trabajo respectiva y entrega al patrón las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal de condiciones de trabajo también normales, obtenga en 8 horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

20 Chofer acomodador de automóviles en estacionamiento 68.72 66.67 64.56
Es el trabajador que realiza labores de recepción, acomodo y entrega de vehículos en estacionamiento público de automóviles. Recibe el vehículo colocándole una parte de la contraseña, lo estaciona en el lugar indicado; al retornar el cliente entrega el vehículo recogiendo la contraseña. Este trabajador necesita licencia de automovilista.

21 Chofer de camión de carga en general 75.42 73.26 71.05
Es el trabajador que opera un camión par el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera el camión hasta su destino, donde vigila la entrega correcta de la carga, presenta la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y/o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que requieran las disposiciones legales vigentes en la zona correspondiente, que lo acrediten como autorizado para conducir esta clase de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación

22 .Chofer de camioneta de carga en general 73.04 70.88 68.62
Es el trabajador que opera una camioneta para el transporte de carga en general. Verifica el funcionamiento del vehículo y lo conduce hasta el lugar donde recoge la carga, opera la camioneta hasta su destino donde vigila la entrega de la carga, presenta la documentación que la ampara y en su caso cobra el importe del flete y /o de la mercancía. Este trabajador deberá tener el tipo de licencia que lo acrediten como clasificado para conducir ese tipo de vehículo. Puede realizar pequeñas reparaciones al vehículo, reportarlo y/o conducirlo al taller mecánico para su reparación.

23. Chofer operador de vehículos con grúa. 69.91 68.02 65.86
Es el trabajador que maneja y opera grúas móviles, camión grúa o grúa sobre orugas, para auxilio de vehículos o para tareas que requieran su Intervención. Coloca el vehículo y objeto a levantar en la posición adecuada y valiéndose de grúa de operación manual o impulsada, engancha el objeto o vehículo como más convenga colocando el material de amortiguamiento necesario, hace el transporte hasta el lugar indicado; repite la operación cuantas veces sea necesario.

24. Operador de draga. 78.44 76.23 73.75
Es el trabajador que opera una draga para realizar excavaciones en la construcción de colectores pluviales, canales en sistema de riego, obras portuarias y otras labores similares. Revisa el funcionamiento de la draga, acciona controles y procede a excavar, cargan material pesado, demuele edificios, coloca estructuras metálicas, según el trabajo por realizar. Puede efectuar pequeñas reparaciones a los motores o a la grúa de que está provista la draga o bien reportarla para mantenimiento y reparación.

25. Oficial ebanista en fabricación y reparación de muebles 73.53 71.37 69.10
Es el trabajador que fabrica y repara muebles de madera. Toma las medidas requeridas; efectúa los cortes precisos y labra la madera, realiza el acabado final y coloca herrajes.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Se auxilia de herramientas propias del oficio. Puede interpretar dibujos, planos y especificaciones.

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

26. Oficial electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas.

72.02 70.02 67.81

Es el trabajador que instala, modifica o repara instalaciones eléctricas. Reemplaza fusibles e interruptores monofásicos y trifásicos; sustituye cables de instalación; conecta o cambia tableros de distribución de cargas o sus elementos. Ranura muros y entuba; distribuye conforme a planos, salidas de centros, apagadores y contactos. Sustituye e instala lámparas, equipos de ventilación y calefacción. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

27. Oficial electricista instalador en la reparación de automóviles y camiones.

72.83 70.67 68.40

Es el trabajador que localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de automóviles y camiones. Repara o sustituye y monta conductores del sistema eléctrico, acumulador, marcha, generador, alternador, regulador, bobina de ignición, distribuidor, sistema de luces, bocinas e interruptores de encendido. Revisa, limpia y carga baterías; supervisa ayudantes. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

28. Oficial electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio.

69.91 68.02 65.86

Es el trabajador que repara motores y generadores. Localiza los desperfectos, cambia conexiones, valeros, chumaceras, o el embobinado, retira las bobinas dañadas y las repone. Hace pruebas y verifica su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Es su caso, supervisa labores del ayudante.

29. Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio.

63.92 62.08 59.87

Es el trabajador que atiende una góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio. Recibe mercancía de almacén para su clasificación y acomodo en los anaqueles; pone etiquetas, marca precios, reporta faltantes y mantiene la góndola, anaquel o sección ordenada. Cuando es requerido orienta y ayuda al cliente a seleccionar la mercancía, les indica donde se encuentran los probadores. En algunos casos hace la nota y la pasa a la caja para su cobro.

30 Encargado de bodega y/o almacén. 66.51 64.56 62.62

Es el trabajador que controla las entradas y salidas de materiales, productos, mercancías u otros artículos que se encuentren en la bodega o almacén del que es responsable. Vigila el orden de las mercancías en los casilleros. Supervisa o hace las entregas de las mismas mediante la documentación establecida; lleva registros, listas y archivo de los movimientos ejecutados diariamente; hace reportes y relaciones de materiales. Puede formular pedidos.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

31 Auxiliar practico de enfermería. 68.72 66.67 64.56
 Es el trabajador que dispensa de cuidados simples de asistencia a enfermeros en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos similares. Recibe pacientes y los registra; toma signos vitales, sangre y otras muestras, hace curaciones menores, aplica sondas, sueros, inyecta, premedita enfermos que van a ser operados; auxilia en operaciones, partos, cunas e incubadoras; alimenta y aseaa niños, limpia y esteriliza instrumental quirúrgico y otras labores de asepsia y atención a enfermos. Puede administrar medicinas y vigilar la periodicidad en que deben aplicarse. Desempeña su trabajo bajo la vigilancia de un médico o enfermera titulada.

32 Dependiente de mostrador en ferreterías y tlapalerías. 68.02 65.86 63.92
 Es el trabajador que atiende y suministra al público mercancías propias del ramo en comercios al por menor. Se informa de la mercancía que desea el cliente la busca y la presenta, en caso de no contar con ella, sugiere alguna semejante; le informa del precio, hace la nota y eventualmente cobra; envuelve el artículo o lo hace despachar al cliente. Reporta mercancía faltante, acomoda la que llega conforme a catálogos de especificación o precios. Ayuda, cuando es necesario, al levantamiento de inventarios.

33 Fogonero de calderas de vapor 70.45 68.35 66.18
 Es el trabajador que se encarga del funcionamiento y operación de una o varias calderas para el suministro de agua caliente y vapor. Acciona las válvulas para dar al agua su correcto nivel; alimenta la caldera con el combustible requerido, la enciende, cuida que la temperatura y presión del agua y vapor sean las adecuadas, vigila su correcto funcionamiento y la purga cuando es necesario.

34 Oficial gasolinero. 65.27 63.21 61.54
 Es el trabajador que atiende al público en una gasolinera. Inicia su turno recibiendo por inventario los artículos que se expendan. Suministra gasolina, aceites, aditivos y otros artículos; cobra por ellos y al finalizar su turno entrega por inventario aquellos artículos que no se expendieron, así como el importe de las ventas.

35 Oficial de herrería 70.99 68.94 66.72
 Es el trabajador que fabrica o repara puertas, ventanas, cancelas, barandales, escaleras y otras piezas utilizadas en la construcción, según especificaciones de planos, dibujos o diseños. Elige el material adecuado, toma las medidas requeridas, lo corta en frío o en caliente y le da la forma deseada; taladra, une las partes, coloca herrería, pule y aplica anticorrosivo. Se auxilia de herramientas propias de su oficio.

36 Oficial hojalatero en la reparación de automóviles camiones 72.35 70.13 67.97
 Es el trabajador que repara o reemplaza piezas de carrocería en automóviles, camiones y otros vehículos. Da forma a la lámina martillando y doblándola en frío o en caliente; taladra agujeros para los remaches o pernos y une las piezas con soldadura. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso supervisa las labores del ayudante en caso de que lo hubiera.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

37 Oficial hornero fundidor de metales 74.12 72.08 69.86
 Es el trabajador que opera un horno para fundir metales. Prepara y enciende al horno, lo carga o hace que lo carguen de metal, comprueba que tenga la temperatura adecuada, según el tipo de metal a fundir; una vez que los metales están en estado de fusión procede en la forma requerida a su vaciado. Prepara el horno para la próxima operación. Se auxilia en su trabajo de uno o más ayudantes.

38 Oficial joyero-platero 68.72 66.67 64.56
 Es el trabajador que fabrica y repara joyas y artículos de metales preciosos. Selecciona, limpia y engasta piedras preciosas y decorativas según el diseño o especificaciones que se les proporcionen; funde el metal o aleación y lo vierte en el molde; da a las piezas la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Puede grabar inscripciones y motivos decorativos.

39 Oficial joyero-platero en trabajo a domicilio 71.59 69.64 67.43
 Es el trabajador a quien se le entregan los materiales necesarios para que en su domicilio los manufacture, repare o limpie, artículos de metales preciosos, o seleccione y engaste piedras finas decorativas. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en 8 horas de labor, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales.

40 Auxiliar en laboratorio de análisis clínicos 67.64 65.70 63.80
 Es el trabajador que realiza tareas de mantenimiento y auxilio en laboratorios de análisis clínicos. Asea y mantiene en buen estado aparatos y utensilios de laboratorio; reporta descomposturas, toma nota de lecturas de aparatos y de reactivos, mide la temperatura, selecciona, pesa, mezcla y filtra las sustancias para la preparación de reactivos.

41 Oficial linotipista 76.40 74.34 72.08
 Es el trabajador que prepara y opera un linotipo. Recibe el o los escritos a copiar y las instrucciones para hacerlo. Realiza el trabajo, saca las matrices, manda sacar las pruebas y si hay errores los corrige.

42 Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor 65.86 63.92 61.86
 Es el trabajador que ejecuta labores de lubricación, limpieza y mantenimiento de las partes de móviles de autos, camiones y otros vehículos de motor. Coloca el vehículo en la fosa o rampa fija o hidráulica; lava motor y chasis, revisa los niveles de aceite del cárter, caja de velocidades, diferencial y líquido de frenos reponiendo el faltante o cambiándolo, según las indicaciones recibidas; lubrica las partes provistas de graseras. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

43 Maestro en escuelas primarias particulares 77.90 75.69 73.21
Es el trabajador que imparte clases en las instituciones particulares de enseñanza. Prepara sus clases, asiste al lugar de su trabajo a un horario fijo, controla la asistencia y disciplina de sus alumnos, efectúa las evaluaciones o exámenes periódicamente y hace los reportes necesarios.

44 Manejador de gallineros 63.11 61.37 59.48
Es el trabajador que realiza labores de cría y atención de aves en gallineros. Alimenta las aves, esparce desinfectantes, administra vacunas, lleva registro de alimentación y producción. Puede encargarse de las operaciones de incubación, clasificación y despacho de huevos y aves.

45 Operador de maquinaria agrícola 74.12 72.08 69.86
Es el trabajador que opera uno o varios tipos de maquinas para labores agrícolas como tractores, trilladoras y cosechadoras combinadas. Revisa la máquina y comprueba correcto funcionamiento; selecciona y adapta los implementos que vaya a utilizar, la conduce al lugar donde va a realizar el trabajo, que puede consistir en destrancar, rastrear, chapear, nivelar terrenos, barbechar, sembrar, cosechar, empacar, trillar, embalar, recolectar y otras operaciones similares. Cuida de la lubricación de la máquina e implementos que utiliza para mantenimiento y reparación.

46 Operador de máquinas de fundición a presión. 66.89 64.89 62.94
Es el trabajador que opera una máquina de fundición a presión para producir piezas metálicas. Comprueba el funcionamiento de la máquina, la alimenta de los materiales necesarios, sujeta los moldes, controla la temperatura del horno y de los moldes hasta obtener la fusión del metal. En su caso cuida de la lubricación y mantenimiento de la máquina.

47 Operador de máquinas de troquelado en trabajos de metal 66.51 64.56 62.62
Es el trabajador que realiza las labores de troqueleado a máquinas de metales diversos. Coloca el metal y lo sujeta, oprime el pedal u opera una palanca para hacer bajar el laxillo y repite esta operación cuantas veces sea necesario. Cuida de la máquina y la reporta para mantenimiento y reparación.

48 Oficial operador de máquinas para madera en general 70.45 68.35 66.18
Es el trabajador que opera maquinas para trabajar la madera, entre otras: sierra circular, sierra cinta, cepillo, torno rauter, escopleadota, machimbradora, trompo, centeadora, perforadora y pulidora. Instala los accesorios de seguridad necesarios para cada operación, ajusta la máquina y procede a cortar, orillar, prensar, pegar, pulir, obtener chapa fina y otras labores semejantes. En su caso, puede encargarse de limpiar, lubricar, afilar las sierras y efectuar reparaciones simples.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

49 Operador de máquinas para moldear plásticos 65.27 63.21 61.54
 Es el trabajador que opera una máquina para moldar plástico. Pone a funcionar la máquina, la alimenta de los materiales requeridos; hace pruebas si es necesario y realiza el moldeado. Extrae del molde el producto acabado y quita rebabas. Puede encargarse de limpiar la máquina y reportarla para mantenimiento.

50 Oficial mecánico fresador. 74.24 72.29 69.97
 Es el trabajador que opera una máquina fresadora para trabajar metales. Con base en planos, diseños o muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca el material en la fresadora y procede a su corte en la forma indicada. Terminado el fresado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

51 Mecánico operador de rectificadora 71.59 69.64 67.43
 Es el trabajador que opera una máquina para el rectificado de piezas de metal. Nivelada y centra la pieza en la maquina, toma las medidas exactas para determinar el corte, escoge la medida y procede al rectificado. Al terminar verifica las especificaciones y si es necesario, pule las superficies hasta obtener el acabado requerido. Cuida la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

52 Oficial mecánico en reparación de automóviles y camiones. 76.40 74.34 72.08
 Es el trabajador que repara las partes mecánicas de automóviles, camiones y otros vehículos de motor. Examina la naturaleza de los desperfectos; ajusta motores, los afina, arregla sistemas de transmisión, caja de velocidades, embrague, frenos, suspensión, dirección o cualquier otra parte del mecanismo. Verifica el resultado final de sus composturas. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En su caso supervisa ayudantes.

53 Oficial mecánico tornero 71.59 69.64 67.43
 Es el trabajador que opera un torno mecánico para trabajar metales, con base en planos, diseños o muestras, selecciona los materiales y herramientas adecuadas, coloca la pieza en el torno y procede a su correcto labrado o corte. Terminado el maquinado verifica las especificaciones. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

54 Mecnógrafo(a) 65.37 63.59 61.70
 Es el trabajador que reproduce a maquina con ortografía y limpieza escritos, impresos o grabaciones. Transcribe a máquina cartas, escritos y otro tipo de documentos. Maneja su archivo, lleva registros y puede realizar otras labores simples de oficina. Este trabajador deberá escribir a un ritmo de 235 golpes por minuto.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

55 Moldero en fundición de metales 69.91 68.02 65.86
 Es el trabajador que hace moldes de arena para la fundición de metales. Recibe los moldes y corazones de las piezas a moldear, llena con arena las cajas o adoberas, coloca los modelos en la arena y les da la forma adecuada dejando los agujeros para las coladas con sus salidas de aire, cierra las cajas después de colocar los corazones, dejándolas listas para recibir el metal fundido. Saca las piezas para su acabado final. Se auxilia en su trabajo con uno o más ayudantes.

56 Oficial montador en talleres y fabricas de calzado 66.18 64.35 62.40
 Es el trabajador que prepara y mota las piezas de la parte superior del calzado, monta el corte sobre la horma donde pega la plantilla, coloca el contrahorte entre el forro y la piel exterior del zapato, inserta el soporte protector y hace el montaje de los enfranques, el talón y la punta, recortando y uniendo el zapato. Cuida de la lubricación de la máquina y la reporta para mantenimiento.

57 Oficial de niquelado y cromado de artículos y piezas de metal. 69.59 67.64 65.43
 Es el trabajador que recubre por electrólisis artículos y piezas de metal, con una capa de níquel o de cromo. Limpia los artículos a mano o por medio de una pulidora mecánica; los sumerge en una solución de productos químicos y agua, inmerge y cuelga el metal sujeto a revestimiento; calcula la corriente eléctrica necesaria y el tiempo requerido para el recubrimiento, y por último lo sujeta al tratamiento de secado.

58 Peinador(a) y manicurista 68.72 66.67 64.56
 Es el trabajador que realiza labores de corte, teñido, peinado y arreglo del cabello, da manicure y lleva a cabo otras tareas de cultura de belleza.

59 Perforista con pistola de aire 72.83 70.67 68.40
 Es el trabajador que utilizando una pistola de aire hace las barrenaciones para dinamitar roca fija, terrenos o demoliciones de edificios. Revisa el funcionamiento de la pistola de aire y procede a barrenar según las instrucciones recibidas y en el lugar indicado. Verifica la profundidad y dimensión del barrenado y si hay errores los corrige. Remueve asfalto y perfora barrenos para las construcciones de túneles, carreteras, urbanizaciones, vías férreas, presas u otras construcciones similares. Se encarga de la limpieza de la pistola de aire, la lava, engrasa y la guarda en el almacén.

60 Oficial pintor de automóviles y camiones. 70.99 68.94 66.72
 Es el trabajador que realiza el acabado, total o parcial, de pintura de automóviles, camiones y otros vehículos. Prepara la superficie; cubre molduras y cristales con papel; acondiciona o mezcla la pintura para lograr el tono deseado y la aplica cuantas veces sea necesario. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Supervisa a los ayudantes en las labores de pulido y encerado.

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

- 61 Oficial pintor de casas, edificios y construcciones en general
70.45 68.35 66.18
 Es el trabajador que aplica capas de pintura, barniz, laca o productos similares en interiores y exteriores de casas, edificios y otro tipo de construcciones. Acondiciona previamente la superficie que va a pintar, lijándola, resanándola o aplicando sellador o plaste, luego prepara la pintura, iguala los tonos y pinta, repitiendo esta operación las veces que sea necesarias hasta que la aplicación sea uniforme. Se auxilia de herramientas propias del oficio.
- 62 Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares
65.37 63.59 61.70
 Es el trabajador que plancha a máquina prendas de vestir, ropa y otros tejidos en tintorerías, lavanderías, hoteles, hospitales y establecimientos similares. Coloca apropiadamente la prenda en la mesa acolchonada en la máquina baja la plancha sobre el artículo, acciona los pedales para regular la presión de salida del vapor y repite la operación hasta obtener un planchado correcto. Limpia y desmancha las prendas conforme a procedimientos establecidos. Puede lubricar y preparar la maquinaria para el siguiente turno o la reporta a mantenimiento.
- 63 Oficial plomero en instalaciones sanitarias. 70.61 68.67 66.45
 Es el trabajador que instala o repara tuberías, tinacos, enseres o accesorios sanitarios para servicio de agua, drenaje o gas. Sondea, destapa, corta, dobla, tarija, suelda y conecta tubos y partes relacionadas con las instalaciones sanitarias y de gas. Hace cambios de las partes que lo requieran. Se auxilia de herramientas propias del oficio.
- 64 Operador de prensa offset multicolor 73.70 71.59 69.37
 Es el trabajador que opera una o varias prensas automáticas o semiautomáticas para la impresión en offset multicolor. Prepara las placas y las monta; entinta rodillos, regula la presión, carga el papel, hace funcionar la prensa, saca pruebas, realiza el tiro final verificando la calidad de la impresión y vigilando el correcto funcionamiento del equipo. Cuando la impresión deba hacerse en varios colores, repite la operación según el número de tintas. En su caso supervisa ayudantes.
- 65 Oficial prensista 68.72 66.67 64.56
 Es el trabajador que prepara y opera diferentes clases de prensas para imprimir textos en un solo color, ilustraciones, dibujos sobre papel y otros similares. Ajusta su prensa, recibe las formas, enrama, coloca papel, entinta y la pone a funcionar; saca las pruebas y realiza el tiro; vigila el correcto funcionamiento de la máquina, su lubricación y mantenimiento.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

66 Oficial prensista radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos. 73.53 71.37 69.10

Es el trabajador que localiza y repara las fallas en tocadiscos, televisores, radiorreceptores, grabadoras y reproductoras de cinta magnetofónica. Desmonta, repara o sustituye las piezas dañadas o defectuosas y hace las pruebas para verificar su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio. En caso necesario instala y repara antenas de radiorreceptores y televisores. Supervisa ayudantes.

67 Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje. 63.92 62.08 59.87

Es el trabajador que realiza labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros establecimientos de hospedaje. Asea la habitación, hace las camas y renueva las provisiones de la habitación.

68 Recepcionista en general 65.86 63.92 61.86

Es el trabajador que recibe a las personas que llegan a un establecimiento, se entera de lo que desea el visitante, le proporciona la información requerida, lo anuncia y/o conduce ante la persona indicada. Atiende las llamadas telefónicas, toma y pasa recados, lleva registros de visitantes y normalmente tiene asignados otras labores de oficina tales como: recibir la correspondencia, documentos a revisión y escribir a máquina. Puede realizar otras labores simples de oficina.

69 Dependiente de mostrador en refaccionarias de automóviles y camiones 66.51 64.56 62.62

Es el trabajador que atiende y suministra al público refacciones de automóviles y camiones en establecimientos dedicados a esta actividad. Se entera de la pieza deseada, la localiza por su número en el catálogo de partes, la toma del anaquel correspondiente para entregarla al cliente, hace la nota y algunas veces cobra. Lleva el control de las refacciones que vende e informa de los faltantes. Ayuda en el levantamiento de inventarios.

70 Oficial reparador de aparatos eléctricos para el hogar. 69.59 67.64 65.43

Es el trabajador que realiza las labores de localización y reparación de las partes defectuosas de las unidades. Desmonta el aparato, repara o sustituye las piezas dañadas, gastadas o rotas; lo arma y comprueba su correcto funcionamiento. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

de soldadura de argón, helio, nitrógeno u otros similares y hacer soldaduras sin material de aporte. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

76 Oficial talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel
68.72 66.67 64.56

Es el trabajador que fabrica o repara total o parcialmente, a mano y/o a máquina, artículos de piel y cuero. Escoge el material, marca y corta las piezas, las arma, pega, remacha o cose, dándoles la forma y acabado requerido. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

77 Tablajero y/o carnicero en mostrador. 68.72 66.67 64.56

Es el trabajador que destaza, corta, prepara, limpia, pesa y vende al público carne de res, cerdo y otros animales, en establecimientos dedicados a esta actividad. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

78 Oficial tapicero de vestiduras de automóviles. 69.91 68.02 65.86

Es el trabajador que instala o repara, los revestimientos interiores de automóviles o camiones. Quita forros, repara o coloca enresortado nuevo, pone alambres, amarres, rellenos y grapas, forros de protección, cordones de vista o de remate, pasamanería y botones.

79 Oficial tapicero en reparaciones de muebles. 69.91 68.02 65.86

Es el trabajador que repara o reemplaza el tapiz de muebles de todo tipo. Quita forros, repara enresortado o coloca uno nuevo, pone alambres, amarres o grapas; coloca rellenos, forros de protección en partes laterales y cojines, cordones de vista o de remate, botones y otros. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

80 Taquimecanógrafo(a) en español 68.99 66.99 65.00

Es el trabajador que toma dictados en taquigrafía que luego transcribe a máquina con fidelidad, ortografía y limpieza. Este trabajador debe tomar en taquigrafía un mínimo de 70 palabras por minuto y llenar los requisitos establecidos para el mecanógrafo(a).

81 Trabajador(a) social 83.37 80.82 78.39

Es el trabajador que estudia y sugiere soluciones a problemas de orden social y familiar. Realiza encuestas socioeconómicas para determinar problemas habitacionales y de desarrollo de la comunidad, orienta en problemas de nutrición, pedagogía infantil, rendimiento escolar y readaptación infantil a hogares sustitutos. Puede aconsejar sobre prevención de accidentes y orientar sobre servicios de casas de cuna. Este salario mínimo profesional cubre al trabajador(a) social a nivel técnico que estudió plan de 3 años o 6 semestres después de la secundaria.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS TRABAJOS ESPECIALES	SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES POR AREA GEOGRAFICA.		
		A	B	C

82 Operador de trascabo neumático y/o oruga 75.15 72.94 70.56
 Es el trabajador que opera un trascabo neumático y/o de oruga provista de una cuchara para excavar, mover tierra, cargar materiales, nivelar terrenos en la industria de la construcción y actividades conexas. Revisa el funcionamiento de la máquina, la pone en marcha y procede a operarla moviendo los controles para cargar materiales, remover tierra, realizar excavaciones, desgastar cerros. Montes, para la construcción de caminos, presas, obras portuarias, minas de arena y de carbón, aeropuertos y alimentación de materiales en plantas de agregados y fábricas de cemento. Puede realizar pequeñas reparaciones a la máquina y reportarla para mantenimiento.

83 Vaquero ordeñador a máquina 63.92 62.08 59.87
 Es el trabajador que realiza labores de cuidado y ordeña del ganado lechero. Alimenta el ganado, lo baña, aseá los establos, selecciona los animales para la ordeña, saca muestras de leche y después efectúa la ordeña a máquina. Limpia el material de ordeña y reporta los animales cuando les observa alguna lesión o enfermedad.

84 Velador 65.27 63.21 61.54
 Es el trabajador que realiza labores de vigilancia durante la noche. Recorre las diferentes áreas del establecimiento anotando su paso en el reloj checador cuando lo hay, vigila al personal que entra y sale del establecimiento después de las horas de trabajo normal, cierra puertas y contesta llamadas telefónicas. Al terminar su jornada rinde un informe a las irregularidades observadas. En el desempeño de su trabajo puede usar arma de fuego.

85 Vendedor de piso de aparatos de uso domestico 67.21 65.32 63.21
 Es el trabajador que vende aparatos de uso domestico dentro de un establecimiento de comercio al por menor. Averigua la clase y la calidad del aparato que el cliente desea, le ayuda a efectuar su elección proporcionándole datos sobre su funcionamiento, precio y recomendaciones sobres su uso. Proporciona información sobre otros productos similares, y condiciones de venta a crédito. Toma los datos al comprador y vigila que se efectúen las remisiones respectivas.

86 Oficial zapatero en talleres de reparación de calzado 66.18 64.35 62.40
 Es el trabajador que repara y acondiciona el calzado. Quita suelas y tacones, prepara las superficies y el material que adecua a la medida requerida. Fija las piezas con pegamento o las clava, cose a mano o a máquina, hace el acabado final tiñendo y lustrando las nuevas superficies.

Salario Ordinario.

Es aquel con el que se retribuye la jornada general de trabajo, no teniendo este carácter la retribución de la prolongación a dicha jornada, ni cualquier otra cantidad diferente a la señalada.

2.5.5. Descuentos permitidos al salario mínimo

Pensiones alimenticias

Pago de rentas por habitación.

Amortizaciones al INFONAVIT por créditos habitacionales, los que no podrán exceder del 20% del salario.

Abonos al FONACOT, los que no podrán exceder del 10% del salario.

(Art. 97 LFT)

2.5.6 Descuentos al salario en general.

Deudas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso, errores, pérdidas, averías y adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso será mayor del importe de los salarios del mes y el descuento será el que convenga el trabajador y al patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Pago de rentas por habitación proporcionada en arrendamiento sin que exceda del 15% del salario.

Amortizaciones al INFONAVIT por créditos habitacionales.

Cuotas para sociedades cooperativas y cajas de ahorro siempre que los trabajadores manifiesten libre y expresamente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

Pago de pensiones alimenticias.

Cuotas sindicales ordinarias previstas en los estudios en los estatutos de los sindicatos.

Pagos al FONACOT que no excederán del 20% del salario.

(Art. 110 LFT)

2.5.7 Normas protectoras del salario.

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.

Será pagado directamente al trabajador, o persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Será pagado en efectivo con moneda de curso legal.

La cesión de los salarios a favor del patrón o de terceros será nula.

No será objeto de compensación alguna.

La obligación patronal de pagar el salario no se suspende.

Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

El salario será pagado en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

El pago deberá efectuarse en día laboral generalmente en sábado, durante la hora de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

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

No podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Preferencia del salario sobre cualquier otro crédito.

No requieren entrar en la sucesión, sino que se pagarán directamente a los beneficiarios que acrediten la relación de parentesco o dependencia económica en su caso.

Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

(Art.98, 100, 101,104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114 y 115 LFT)

2.6 PRESTACIONES DE LEY

2.6.1 Concepto

Son elementos que en forma adicional al salario nominal recibe el trabajador en moneda de curso legal o en especie, y que representa un ingreso y un ahorro de un gasto que de otra manera él hubiera tenido que realizar.

2.6.2 Características

Son adicionales al salario nominal

Son un beneficio para el trabajador y útiles para el patrón, ya que le ayudan a conservar y contratar mejores empleados.

No son incentivos ya que son otorgados a todos los trabajadores por el hecho de pertenecer a la empresa.

Son financiados parcial o totalmente por el patrón.

Son una ayuda para el trabajador, ya que por sí mismo le sería difícil lograrlas.

2.6.3 Clasificación

En dinero.

En especie.

En facilidades, actividades o servicios.

2.6.4 Prestaciones otorgadas por la LFT

- a) Jornada de trabajo. (Art. 61)
- b) Descanso de ½ hora durante la jornada de trabajo. (Art. 63)
- c) Pago de horas extras. (Art. 67)
- d) Pago de la prolongación del tiempo extraordinario. (Art. 68)
- e) 1 día de descanso a la semana. (Art. 69)
- f) 8 días de descanso obligatorios al año (Art. 74)
- g) Vacaciones.(Art.76 al 81)
- h) Aguinaldo. (Art. 87)
- i) Indemnización. (Art. 89)
- j) Participación de utilidades. (Art. 117 al 131)
- k) Becas. (Art. 132 fracción XIV)
- l) Capacitación y adiestramiento. (Art. 132 fracción XV)
- m) Medicina profiláctica. (Art. 132 fracción XIX)
- n) Fomento de actividades culturales y deportivas. (Art. 132 fracción XXV)
- ñ) Habitaciones (Art. 136 al 153) El 24 de abril de 1972 entro en vigor la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT)
- o) Ayuda para el pago de renta. (Art. 150 y 151)
- p) Prima de antigüedad. (Art. 162)
- q) Protección especial a las trabajadoras en los periodos pre y post natal. (Art. 164, 165, 166, 167, 170, 171 y 172)
- r) Protección especial a los trabajadores menores de edad. (Art. 173 al 180)
- s) Servicio médico en la empresa.

2.6.5. Prestaciones otorgadas por la empresa independientemente de las legales otorgadas por la LFT

Prestamos personales.
Anticipos de sueldos.
Anticipos de gratificación.
Caja de ahorro.
Ayuda de transporte.
Compensación por salario insuficiente.
Pago de becas.
Pagos de colegiaturas para los hijos de los empleados.
Más de 15 días de vacaciones pagadas.
Liquidaciones por retiro voluntario.
Premios por razones diversas. (puntualidad, concursos, sugerencias, antigüedad, etc.)
Dote matrimonial.
Ayuda por nacimiento de 1 hijo.
Gratificación.
Pensiones.
Seguro de vida.
Seguro de hospitalización y gastos médicos.
Pago de salario completo en caso de incapacidad por enfermedad no profesional.
Compensación de salario por cambio de localidad.

2.6.6. Prestaciones financieras indirectas otorgadas por las empresas independientemente de las otorgadas por la LFT.

Estas prestaciones son otorgadas al trabajador bajo formas diversas, ya sea financiándolas totalmente o solo en parte, pero en ningún caso recibe el trabajador dinero en efectivo, ni son acumulables por su equivalente en efectivo.

Tiendas.
Despensa.
Disfrute de vacaciones en ocasiones especiales. Ajuste de días de trabajo (puentes)
Servicio de comedor.
Concursos diversos: higiene y seguridad, puntualidad, etc.)
Descuento en compra de artículos de la empresa.
Ayuda para deportes.
Servicio de transporte.
Consejería personal.
Actividades culturales diversas. (conciertos, visitas a museos, etc.)
Actividades sociales diversas. (encuentros deportivos, cine, clubes, posadas, fiestas infantiles, etc.)
Facilidad de horario para estudio.
Compra de bienes por medio de la empresa.
Obtención de acciones de la compañía.
Pago completo de la cuota del I.M.S.S.
Permisos en goce de sueldo.
Afianzamiento del personal.
Seguro de automóvil.

Disponibilidad del vehículo de la organización.

2.6.7. Análisis de Prestaciones otorgadas por la LFT.

Del total de prestaciones que pueden ser otorgadas por las empresas, incluidas tanto las legales como las demás descritas en los listados siguientes a las mismas solo serán comentadas las prestaciones legales mas importantes otorgadas por la LFT, de las cuales algunas ya han sido analizadas en puntos anteriores, y que ya no serán comentadas para evitar repeticiones innecesarias.

2.6.8. Aguinaldo.

Los trabajadores a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Cuando no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiera trabajado, cualquiera que éste fuera.

2.6.9. Vacaciones.

Computo de los días de vacaciones.

Corresponden 6 días laborales a quienes hayan cubierto un periodo anual de servicio, o bien la parte proporcional al retirarse de la empresa antes de cumplir dicho año de servicios.

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

(Art. 77 LFT)

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla al año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

(Art. 79 segundo párrafo LFT)

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborales, y que aumentará en 2 días laborales, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios.

(Art. 76 primer párrafo)

Después del 4º. Año, el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días por cada 5 de servicios.

(Art. 76 ultimo párrafo LFT)

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos.

(Art. 78 LFT)

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

(Art. 79 primer párrafo LFT)

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS A DISFRUTAR
Menos de 1 año	Proporcional
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24
35 a 39	26

Ejemplos: Proporcionales.

Cuando su antigüedad sea menor de 1 año.

Si trabaja 70 días durante al año.
 $(70 \times 6) \text{ entre } 365 = 1.15 \text{ días}$

Si trabajara 301 días durante el año.
 $(301 \times 6) \text{ entre } 365 = 4.95 \text{ días}$

Cuando su antigüedad sea mayor de 1 año.

Si trabajara 3 años con 80 días durante el año.

A 3 años le corresponden 10 días
 $(80 \times 10) \text{ entre } 365 = 2.19 \text{ días}$

Si trabajara 4 años con 185 días durante el año.

A 4 años le corresponden 12 días
 $(185 \times 12) \text{ entre } 365 = 6.08 \text{ días}$

Periodo de disfrute

Para los trabajadores que tengan 1 año de servicios deberán concederse dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

(Art. 81 LFT)

Cuando los trabajadores tengan más de 1 año de servicios podrán disfrutar de 2 periodos, durante el primero dentro de los 6 meses siguientes, disfrutando de los primeros días y la diferencia en los 6 meses siguientes.

Constancia de antigüedad para efecto de vacaciones.

Los patrones deberán entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella los periodos de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

(Art. 81 LFT)

2.6.10 Prima vacacional.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

(Art. 80 LFT)

VACACIONES	PRIMA VACACIONAL
Menos de 1 año	Proporcional
6	1.50 días
8	2 días
10	2.50 días
12	3 días
14	3.50 días
16	4 días
18	4.50 días
20	5 días
22	5.50 días
24	6 días
26	6.50 días

2.6.11. Participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Concepto.

Es un sistema de remuneración legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de las utilidades de la empresa (sin participar de las pérdidas), y cuyo monto significa una adición al salario.

Utilidad base de participación.

Para los efectos de determinación se considerará utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del I.S.R.
(Art. 120 ultimo párrafo LFT)

Porcentaje de participación.

Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

Forma de distribuir la participación.

La utilidad repartible se dividirá en 2 partes iguales:

La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Salario base para la participación.

Para trabajadores en general.

La cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideraran gratificaciones, percepciones, horas extras y demás prestaciones.
(Art. 124 primer párrafo LFT)

Para trabajadores por unidad de obra y retribución variable.

El salario promedio de las percepciones obtenidas en el año.
(Art. 124 segundo párrafo LFT)

Plazo para el pago de la participación.

El reparto de las utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el I.S.R. anual, aun cuando éste en trámite objeción hecha por los trabajadores. El 30 de mayo para personas morales y el 29 de junio para las personas físicas.

(Art. 122 primer párrafo LFT)

Empresas exceptuadas de la obligación de repartir utilidades.

Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.

Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los primeros 2 años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

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

Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

El I.M.S.S. y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Las empresas que obtengan un capital menor del que fije la S:T Y P.S. por ramas de la industria, previa consulta con la S:I:C. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

(Art. 126 LFT)

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generan un ingreso anual declarado al ISR no superior a 300,000 pesos.

(Art. Único Resolución de la S.T y P.S. publicada el 19 de diciembre de 1996)

Trabajadores con derecho al reparto.

a) Los trabajadores contratados por tiempo indefinido.

(Art. 127 LFT)

b) Los trabajadores eventuales participaran en el reparto cuando hubiesen trabajado por lo menos durante 60 días en el año.

(Art. 127 Fracción VII LFT)

c) Los trabajadores con incapacidad temporal por riesgos de trabajo y las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales, serán consideradas como trabajadoras en servicio activo y se computarán los días de incapacidad como días laborales.

(Art. 127 Fracción IV LFT)

Trabajadores sin derecho a PTU.

a) Direcciones, administradores y gerentes generales de empresas.

(Art. 127 Fracción I LFT)

b) Los trabajadores domésticos.

(Art. 127 Fracción VI LFT)

Trabajadores con límite de PTU.

a) Trabajadores de confianza.

Si perciben un salario superior al del trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este trabajador de planta con la misma característica, el salario máximo a considerar par el cálculo del reparto del salario de los trabajadores indicados incrementados en un 20%.

(Art. 127 Fracción II LFT)

b) Los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su y trabajo (honorarios), y de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas (arrendamientos) o el cobro de créditos y sus intereses (intereses), no podrán exceder de 1 mes de salario.

(Art. 127 Fracción III LFT)

c) Los trabajadores de la industria de la construcción con derecho a reparto serán citadas por una comisión formada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

(Art. 127 Fracción V LFT)

2.6.12. Prestación habitacional.

Aportación empresarial.

Toda empresa agrícola, minera, industrial o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

(Art. 136 LFT)

Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación de efectuar la aportación se extiende a cada uno de ellos y la empresa en su conjunto.

(Art. 142 LFT)

Integración del salario para efectos de las aportaciones.

INTEGRA	NO INTEGRA
1. Cuota diaria	1. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
2. Gratificaciones (aguinaldo)	2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa y las cantidades otorgadas por el patrón par fines sociales o sindicales.
3. Percepciones.	3. Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.
4. Alimentación.	4. La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
5. Habitación.	5. Los premios por asistencia.
6. Primas.	6. Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.
7. Comisiones.	7. Las cuotas al IMSS a cargo del trabajador que cubran las empresas.
8. Prestaciones en especie.	
9. Y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. (Art. 143 LFT)	

Salario máximo para el pago de las aportaciones.

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones equivalente a 10 veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.
(Art. 144 LFT)

ZONA GEOGRAFICA "A" (50.57 X 10) = 505.70

ZONA GEOGRAFICA "B" (49.00 X 10) = 490.00

ZONA GEOGRAFICA "C" (47.60 X 10) = 476.00

Cuando varias empresas aporten por el mismo trabajador, no operará el tope de 10 veces el salario mínimo considerando conjuntamente como en el Seguro Social, sino que se consideran aportaciones independientes.

2.6.13. Ayuda para pago de renta.

Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo nacional de la Vivienda. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.
(Art. 150 LFT)

Monto máximo de las rentas.

La renta no podrá exceder del ½ por ciento mensual del valor catastral de la finca.
(Art. 151 primer párrafo LFT)

Obligación de los patrones.

Mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.
(Art. 151 Fracción I LFT)

Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.

Obligaciones (Art. 151 Fracc. II)	Prohibiciones (Art. 151 Fracc. III)
I. Pagar las rentas	I. Usar la habitación para fines de los señalados en esta presentación.
II. Cuidar de la habitación como si fuera propia.	II. Subarrendar las habitaciones.
III. Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen.	
IV. Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo de un término de 45 días. (Art. 151 LFT)	

2.6.14. Capacitación y adiestramiento.

Dentro de las obligaciones del patrón esta la de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores a efecto de elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato de sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
(Art. 153-A LFT)

Condiciones de la Capacitación.

Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adición a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

(Art. 153-B LFT)

Programas.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

(Art. 153-D LFT)

Horario para la impartición de la capacitación.

Deberá impartirse durante las horas de jornada de su trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de sus servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

(Art. 153-E LFT)

Objeto de la capacitación y adiestramiento.

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Prevenir riesgos de trabajo. Incrementar la productividad.

En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

(Art. 153-F LFT)

Obligación de los trabajadores a quienes se les imparta capacitación.

Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.

Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

(Art. 153-H LFT)

2.7. PRIMA DE ANTIGÜEDAD, INDEMNIZACIONES, JUBILACION, RENUNCIA, SUSPENSION, TERMINACION Y RECISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.7.1 Prima de antigüedad. (Art. 162 LFT)

Concepto.

Es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo.

Forma de pago.

La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días e trabajo por cada año de servicio, considerando como base el salario mínimo y como salario máximo el equivalente al doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el trabajo se presta en lugares de diversas áreas geográficas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Requisitos para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

Que los trabajadores sean de planta.

Que estos trabajadores se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos.

Que se separen por causa justificada.

A los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

En caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad. La prima se pagara a las personas mencionadas en el Art. 501 LFT:

La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más.

Los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más.

Los ascendientes concurrirán con las personas anteriores, a menos que se pruebe que ni dependían económicamente del trabajador.

A falta de cónyuge supérstite concurrirán con las personas anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

A falta de cónyuge supérstite hijos y ascendientes las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos en la fracción anterior en la proporción en que cada una dependía de él.

A falta de las personas mencionadas el IMSS.

2.7.2. Trabajo de las Mujeres Titulo V LFT.

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones de los hombres art. 164 LFT.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sean durante el estado de gestación o de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como horas extraordinarias. Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Durante el periodo del embarazo, no se realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto. Estos periodos de descanso se prolongaran en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto, disfrutando en la prorroga del 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días.

En el periodo de lactancia tendrán 2 reposos extraordinarios al día, de ½ hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. Percibiendo su salario integro.

Regresar a su puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de 1 año de la fecha del parto.

A que se compute en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

2.7.3. Trabajado de los Menores de edad Titulo V Bis LFT.

Los menores de edad cuya edad fluctúe entre los 14 y 16 años podrán ser ocupados siempre y cuando se obtenga un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y se someta a exámenes médicos periódicos ordenados por la Inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
(Art. 173 y 174 LFT)

Prohibición a los patrones de utilizar menores.

De 16 años, en los siguientes casos:

Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del trabajo.

Trabajos subterráneos o submarinos.

Labores peligrosas o insalubres, entendiendo estas como aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche.
Los demás que determinen las leyes.(Art. 175 LFT)

Además queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en horas extras y días domingos y de descanso obligatorio.
(Art. 178 LFT)

De 18 años, en los siguientes casos:

a) Trabajos nocturnos industriales.

(Art. 175 LFT)

Jornada máxima de trabajo y periodos de descanso. La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse, en periodos máximos de 3 horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposo de 1 hora por lo menos. (Art. 177 LFT).

Pago de horas extras y días de descanso domingos como obligatorios. Las horas extras y los domingos y días de descanso obligatorio se pagarán al 200%. (Art. 178 LFT)

Periodo vacacional para los menores de 16 años. Disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables por lo menos. (Art. 179 LFT)

Obligaciones de los patrones que tengan a su servicio menores de edad:

Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

Llevar un registro de inspección especial con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley.

Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

(Art. 180 LFT)

2.7.4. Obligaciones de los Patrones

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes.

Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material necesario de curación, necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.

Cuando tengan a su servicio mas de 100 trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si al juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación.

Cuando tengan a su servicio más de 300 trabajadores instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

Previo acuerdo con los trabajadores, los patrones podrán celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre al establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las 2 fracciones anteriores.

Dar aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

Nombre y domicilio de la empresa.

Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y monto de su salario.

Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos.

Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.

Lugar en que se presta o haya atención médica al accidentado.

Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudiesen tener derecho a la indemnización correspondiente.

(Art. 504 LFT)

2.7.5. Jubilación.

El trabajador deja de prestar sus servicios en la organización por haber alcanzado cierta edad y desea dejar de trabajar. En este caso tiene derecho, si cumple con los requisitos legales, a que se otorgue una pensión por el I.M.S.S. o I.S.S.S.T.E. Algunas empresas tienen además planes privados de jubilación.

2.7.6. Renuncia.

El trabajador que voluntariamente sale de la empresa, tiene derecho a una prima de antigüedad si ha laborado durante más de 15 años en la empresa de acuerdo a las modalidades del artículo 162 de la LFT, igualmente tiene derecho a una "constancia escrita relativa a sus servicios" (Fracción VII, Artículo 132 de la LFT). El abandono de empleo es una renuncia implícita.

La empresa además esta obligada a liquidar todas las percepciones a que se ha hecho acreedor y dejar así liquidado todo adeudo que se tenga con el trabajador.

2.7.7. Suspensión.

Esta produce, no la disolución de los vínculos contractuales, si no sólo impide que generen, temporalmente sus efectos.

CAUSAS (Art. 42 LFT) DIA EN QUE SURTIRA EFECTOS LA SUSPENSIÓN (Art. 43 LFT)

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.	Desde que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa.
II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo.	Desde que se produzca la incapacidad para el trabajo hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del IMSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquel.	Desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.
IV. El arresto del trabajador.	Desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.
V. El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el Art. 5 de la Constitución (consejiles y de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales); y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución (Alistarse y servir en la guardia nacional)	Desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de 6 años.
VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.	Desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de 6 años.
VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y los reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.	Desde que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por un periodo de 2 meses.

CUANDO DEBERÁ REGRESAR EL TRABAJADOR A SU TRABAJO.

Para la fracción I.	El día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.
Para la fracción II.	El día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.
Para la fracción III.	Dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.
Para la fracción IV.	El día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.
Para la fracción V.	Dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.
Para la fracción VI.	Dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.
Para la fracción VII.	El día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

2.7.8. Rescisión.

Consiste en la decisión de alguna de las partes de dar por terminado el contrato de trabajo por causas imputables a la otra parte o bien por incumplimiento de las obligaciones pactadas en dicho contrato.

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

(Art. 47 LFT)

SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

(Art. 51 LFT)

SIN RESPONSABILIDAD PAR EL TRABAJADOR

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. <u>Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.</u>	I. Engañarlo el patrón ó, en su caso, la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo. <u>Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.</u>
II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.	II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el punto anterior, si como consecuencia de ellos se altera la	III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en las actas a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.	imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos que refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.	IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.
V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.	V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.	VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.	VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.	VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
IX. Revelar al trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.	IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.
X. Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.	
XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado.	
XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.	
XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga	

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.	
XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.	
XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de iguales maneras graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.	

AVISO QUE DEBERA PRESENTAR EL PATRON POR CAUSA IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

El patrón. Deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. En caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación respectiva proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

FECHA EN QUE EL TRABAJADOR PODRÁ SEPARARSE DEL TRABAJO POR LAS CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.

Podrá separarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que sé de cualquiera de las causas mencionadas. Teniendo derecho a que el patrón lo indemnice conforme al artículo 50 de la LFT.

OPCIÓN DEL TRABAJADOR DE SOLICITAR REINSTALACIÓN O INDEMNIZACIÓN.

Podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con 3 meses de salarios.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

CASOS EN QUE EL PATRÓN QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.

Quedará eximida la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones determinadas conforme al artículo 50 de la Ley en los siguientes casos:

Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de 1 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, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

En los casos de trabajadores de confianza.

En el servicio domestico.

Cuando se trate de trabajadores eventuales.

2.7.9. Terminación.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

El mutuo consentimiento de las partes.

La muerte.

La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la propia Ley.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta el trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Los casos a que se refiere el artículo 434 (Terminación colectiva) que serán los siguientes:

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

La terminación del contrato por tiempo u obra determinada en los trabajos de explotación de minas que carecen de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

2.7.10. Indemnizaciones

Concepto.

Es la cantidad de dinero que se entrega a los trabajadores por concepto de daños y perjuicios que se le ha ocasionado en su persona, en sus bienes o en ambos.

Importes a pagar.

En cuanto a las indemnizaciones y prestaciones que deben pagarse en los casos de rescisión y terminación a los trabajadores serán los salarios devengados hasta el día de su despido, la parte proporcional de vacaciones y la prima vacacional, así como aguinaldo, horas extras trabajadas no pagadas y el importe que le corresponda por concepto de PTU y los montos de liquidación que le corresponda.

Salario base par el pago de indemnizaciones.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre 7 o 30, según sea el caso, para determinar el salario diario.

(Art. 89 último párrafo LFT)

Para trabajadores en general.

Para la determinación del monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día que nazca al derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota y la parte proporcional de las prestaciones en el artículo 84.

(Art. 89 primer párrafo LFT)

Para trabajadores que presten sus servicios por unidad de obra y cuando la retribución por sus servicios sea variable.

Se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días Efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en el lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

(Art. 89 segundo párrafo LFT)

2.8 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.8.1. Concepto.

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

2.8.2. Contenido.

El contrato colectivo contendrá:

Los nombres y los domicilios de los contratantes.
Las empresas y establecimientos que abarque.
Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
Las jornadas de trabajo.
Los días de descanso y vacaciones.
El monto de los salarios.
Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprendan.
Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.
Las demás estipulaciones que convengan las partes.
(Art. 391 LFT)

2.8.3. Las partes en los contratos colectivos.

Las partes que intervienen en los contratos colectivos son:

Los representantes legítimos del interés profesional de los trabajadores.

Sindicatos. Es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
(Art. 356 LFT)

Los sindicatos de los trabajadores pueden ser:

Gremiales. Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresas. Formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

Industriales. Formados por trabajadores que presten sus servicios en 2 o más empresas de la misma rama industrial.

Nacionales de industria. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en 2 o más entidades federativas.

De oficios varios. Formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.
(Art. 360 LFT)

Los representantes legítimos de los intereses del patrón, empresa o establecimiento.

De una o varias ramas de actividades. Formados por patrones de una o varias empresas.

Nacionales. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas. (Art. 361 LFT)

Los sindicatos deberán constituirse de 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomara en consideración aquella cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud al registro del sindicato y en la que se otorgue éste.
(Art. 364 LFT)

2.8.4. EL contrato colectivo de trabajo termina:

Por mutuo consentimiento.

Por terminación de obra.

En los casos de :

Terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

(Art. 401 LFT)

Otras formas de agrupación de trabajadores y patrones

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

(Art. 404 LFT)

Coaliciones.

Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

(Art. 355 LFT)

Federaciones y Confederaciones Sindicales.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones.

(Art. 381 LFT)

CAPÍTULO 3.

DISPOSICIONES EN MATERIA DE LEY DEL IMSS RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS

Es imposible conocer las partes sin conocer el todo, así como conocer el todo sin conocer particularmente las partes.
Blas Pascal.

3.1. FUNDAMENTO LEGAL.

3.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución considera de utilidad pública a la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

(Art. 123 fracción XXIX CPEUM)

3.1.2. Ley del IMSS.

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

(Art. 2 LIMSS)

La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

(Art. 3 LIMSS)

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecida como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

(Art. 4 LIMSS)

3.1.3. Regímenes del Seguro Social

A efecto de cumplir con su propósito el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario.

(Art. 6 LIMSS)

Régimen obligatorio.

El régimen obligatorio, correspondiente al Título II de la Ley del Seguro Social, pues son sujetos de aseguramiento las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo.

a) Seguros que comprende el Régimen obligatorio.

El régimen obligatorio cuanta con 5 ramos de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Estos son: Enfermedad y Maternidad, Riesgos de Trabajo. Invalidez y Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guardería y Prestaciones Sociales.

(Art. 11 LIMSS)

b) Sujetos de aseguramiento del Régimen obligatorio.

Son sujetos de aseguramiento bajo este Régimen.

Las personas que se encuentran vinculadas a otras ya sea de manera 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 y aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos y derechos.

Los miembros de sociedades cooperativas de producción.

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.

(Art. 12 LIMSS)

Voluntariamente, podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

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.

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. (Art. 13 LIMSS)

Es importante señalar que los trabajadores son sujetos de seguro únicamente en el periodo que dure la relación de trabajo que puede ser obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

3.2. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AL IMSS.

La afiliación ante el IMSS tiene como finalidad controlar los derechos y obligaciones ante el organismo, señalando al respecto el artículo 15 fracción I de la LIMSS que los patrones tienen la obligación de registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

3.2.1. Avisos de alta o reingreso.

Si el patrón no inscribe a sus trabajadores dentro del plazo definido, se harán acreedores a las multas y en su caso a que se le finquen capitales constitutivos.

3.2.2. Avisos de baja.

En tanto no se presente el aviso de baja subsiste la obligación de enterar cuotas, y si se comprueba por parte del patrón que el trabajador fue inscrito por otro patrón, el IMSS devolverá las cuotas enteradas a su solicitud, el importe de las cuotas pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

(Art. 37 LIMSS)

Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente por el trabajo no surtirán efecto para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad.

(Art. 21 LIMSS)

3.2.3. Avisos de modificación al salario.

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones por salario fijo, salario variable, salario mixto y por revisión de contratos colectivos; así como aquellos que por ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

(Art. 35 LIMSS)

3.2.4. Plazos legales para la prestación de los movimientos de afiliación al Seguro Social.

Aviso de inscripción. Dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles.

Aviso de baja. Dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles.

Modificación al salario:

a) Fijo: 5 días hábiles.

b) Variable: Dentro de los primeros 5 días hábiles de los meses enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.

c) Mixto: Si cambian los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambio el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentara al instituto el aviso de modificación en los términos del inciso b.

d) Modificación por revisión de contrato colectivo de trabajo: Dentro de los 30 días naturales siguientes a su celebración. Las sociedades cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este artículo (Art. 34 LIMSS)

3.3. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

3.3.1. Salario Diario Integrado para el pago de las aportaciones.

Para los efectos de la LIMSS, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

3.3.2. Conceptos que no forman parte en la integración del salario para el pago de las aportaciones.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de 2 veces al año, integrará salario, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las aportaciones al INFONAVIT y las PTU.

La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representan cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMGD, que rija en el D.F.

Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMGD Diario vigente en el D.F.

Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como y tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.

El tiempo extraordinario dentro de los márgenes de la LFT.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

(Art. 27 LIMSS)

3.3.3. Límite superior salarial para el pago de las cuotas:

El límite superior salarial será el equivalente a 25 VSMG que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

(Art. 28 LIMSS)

3.3.4. Clasificación del salario para efectos de las cuotas al IMSS.

Los salarios se clasifican en:

- a) Salarios Fijos. Integrado por elementos fijos más retribuciones previamente conocidas.
- b) Salarios Variables. Integrado con elementos variables, que no pueden conocerse previamente.
- c) Salarios Mixtos. Integrados con elementos fijos y variables.

3.3.5. Determinación del salario diario base de cotización.

Salarios Fijos.

El salario por cuota diaria se determina, dividiendo el salario mensual de cada trabajador entre 30 días, si es quincenal entre 15, si es decenal entre 10 y si es semanal entre 7.

Se suma el importe de las percepciones de cuantía previamente conocidas como gratificación o aguinaldo anual, prima de vacaciones, compensaciones, sobre sueldos, fondo de ahorro, ayuda de renta, etc..., que correspondan a cada trabajador en el año. La cantidad obtenida se divide entre 365 días para obtener la porción de los salarios diarios correspondientes al ejercicio. (Art. 29 fracción II LIMSS) (Art. 30 fracción I LIMSS)

Salarios Variables.

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

Se suma el monto de las percepciones no conocidas previamente o salarios variables, percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo. (Art. 30 fracción II LIMSS)

Salarios Mixtos.

En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior. (Art. 30 fracción III LIMSS)

Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo. (Art. 29 fracción III LIMSS)

3.4. CUOTAS POR PAGAR AL IMSS.

De acuerdo con el artículo 15 fracción III de la LIMSS las empresas o patrones deben determinar y enterar al Instituto, las cuotas que conforme a la Ley corresponda cubrir tanto a ellos como a sus trabajadores en los Seguros de Enfermedad y Maternidad, Invalidez y Vida y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como las que sólo a ellos les corresponde pagar en el Seguro de Riesgos de Trabajo y Guarderías para hijos de asegurados.

(Art. 15 fracción III LIMSS)

3.4.1. Fecha de pago de las cuotas obrero patronales.

Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas, y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informativo, autorizado por el instituto. Así mismo, el patrón deberá presentar ante el instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente. Esta obligación deberá cumplirse aún cuando no se haga en el plazo establecido.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al instituto, en los términos y plazos previstos en esta ley.

(Art. 39 LIMSS)

Cuando no se enteren las cuotas o los capitales constitutivos dentro del plazo establecido en las disposiciones respectivas el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del código sin perjuicio de las sanciones que procedan.

(Art. 40-A LIMSS)

3.4.2. Avisos que se consideran para la determinación de las cuotas.

Para determinar las cuotas obrero patronal, se deberá tomar en cuenta los movimientos de afiliación de cada trabajador (Inscripción. Baja y Modificación de Salarios)

3.4.3. Ausencias del trabajador.

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustara a las reglas siguientes:

Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de 8 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos el patrón deberá indicar que son cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o nominas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de los días que contenga el período de cuotas de que se trata, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de 8 días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronal, siempre y cuando haya presentado oportunamente el aviso de bajas del trabajador.

En el caso de ausencias de trabajadores que perciban salario variable o salario mixto se seguirán las mismas reglas de las fracciones anteriores.

Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales excepto por lo que se refiere al ramo de retiro. (Art. 31 LIMSS)

3.4.4. Habitación y alimentación sin costo para el trabajador.

Si además de su salario el trabajador recibe habitación o alimentación sin costo para su salario se estimara aumentando en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, si no uno ó dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará al salario en un 8.33%.
(Art. 32 LIMSS)

3.4.5. Trabajadores de Salario mínimo.

Cuando el trabajador sólo perciba como cuantía diaria el salario mínimo corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota respectiva.
(Art. 36 LIMSS)

3.4.6. Prestación de servicios a varios patrones.

Cuando un trabajador perciba salarios de varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos para el disfrute de las prestaciones en dinero, y cuando ésta suma sea menor a los 25 SMGDF los patrones cubrirán por separado los aportes a que están obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al trabajador.

Cuando la suma de los salarios percibidos por el trabajador llegue o sobrepase los 25 SMGDF, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario indicado, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubren individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

(Art. 33 LIMSS)

3.4.7. Descuentos al trabajador.

La ley faculta a los patrones a descontar del salario de sus trabajadores el importe que les corresponde cubrir, tomando en cuenta que cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador 4 cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo y estas serán no deducibles para el.

(Art. 38 LIMSS)

3.4.8. Porcentajes para la determinación del importe de las cuotas obrero patronales.

Las cuotas obreros patronales que les corresponde cubrir a los patronos y trabajadores se determinan en la forma siguiente:

RAMOS DEL SEGURO	Art. LSS	CUOTAS (1)		% TOTAL
		% PATRON	% ASEGURADO	
RIESGOS DE TRABAJO ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	73 Y 9 Tr 1997	(2)		
Prestaciones en especie				
Cuota Fija (3)	106-I y 19 Tr 1997 (5)	19.750		19.750
Cuota Adicional (4)	106-II y 19 Tr 1997 (5)	1.590	0.560	2.150
Prestaciones en dinero	107	0.700	0.250	0.950
Prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios	25	1.050	0.375	1.425
INVALIDEZ Y VIDA	147	1.750	0.625	2.375
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	211	1.000		1.000
RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (6)				
Retiro	168-I	2.000		2.000
Cesantia y Vejez	168-II	3.150	1.125	4.275

IMPORTANTE: Ver notas en la pagina siguiente

Notas:

- (1) Para el calculo de las cuotas, la Ley establece como limite superior del salario base de cotización el equivalente a veinticinco veces el SMGDF, con excepción del seguro de invalidez y vida y de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, en los que el limite superior será, de enero a junio del año 2007 de 24 veces el salario referido, limite que se incrementara a 25 SMGDF a partir de julio del mismo año. Adicionalmente, dicho limite se incrementara en un SMGDF por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el mes de julio del año 2007, de conformidad con el art. 28 de la Ley de Seguro Social y 25 transitorio de la reforma de 1997, así como con el acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS 268/97 publicado en el DO de 18-VII-1997. El limite inferior de cotización para todos los ramos de aseguramiento, será el equivalente al SMG del área geográfica respectiva, siempre y cuando la relación laboral se inicie dentro de la vigencia de la LSS de conformidad con lo establecido en el art. 6 transitorio de dicha ley, correspondiente a la reforma de 1997.
- (2) La prima será la determinada por el patrón de acuerdo con su siniestralidad.
- (3) Tasa aplicable a un SMGDF por día cotizado.
- (4) Tasa aplicable a la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el SMGDF por día cotizado.
- (5) Con fundamento en lo establecido en el art. 19 transitorio de la reforma de 1997 de la LSS, en el art. Segundo del decreto por el que se reforma el párrafo primero del art. Primero transitorio de la Ley del Seguro Social, publicado en el DO de 21-XI-1996, así como en el acuerdo 692/99 del H. Consejo Técnico publicado en el DO de 26-I-2000, estas tasas se modifican el día primero de enero de cada año comenzando en el año 1999 para terminar en el año 2008.
- (6) Pago bimestral según art. 27 transitorio de la reforma de 1997 de la LSS, hasta en tanto no se homologuen los periodos de pago de la ley del ISSSTE.

El % de Riesgo de Trabajo depende del giro de cada empresa y de su grado de siniestralidad.

3.5. CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, GRADO, CLASE Y PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

Para efecto de la clasificación de las empresas, se establecen cinco clases de Riesgos en las que se agrupan diversos tipos de actividades y ramos industriales, en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y se asignan a cada uno de los grupos una clase determinada, con base en las estadísticas de riesgos de trabajo ocurridos en los diferentes grupos de empresas, computados y evaluados en forma global.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

3.5.1. Inscripción por primera vez o en su caso por cambio de clase por modificación de sus actividades.

Para la fijación de las cuotas en el Ramo de Seguro. Las empresas al inscribirse por primera vez en el IMSS o en su caso a cambiar de clase por modificación de sus actividades, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento de Clasificación de Empresas y Riesgos les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

PRIMA MEDIA	EN PORCIENTOS
CLASE I	0.54355
CLASE II	1.13065
CLASE III	2.59840
CLASE IV	4.65325
CLASE V	7.58875

(Art. 73 LIMSS)

3.5.2. Modificaciones a la clase de riesgo en los daños posteriores a su inscripción o modificación de clase por cambio de actividades.

Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o se aumenta. Sin que la disminución o aumento varíe de 0.01 del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que estos hubieran ocurrido. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de 0.5% y 15% de los salarios base de cotización respectivamente.

(Art. 74 LIMSS)

3.5.3. Determinación de los índices de frecuencia, gravedad y de siniestralidad tomados en cuenta para determinar la declaración anual de riesgo de trabajo.

Estos índices se determinan tomando en cuenta el número de accidentes, total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal, suma de porcentajes de incapacidades permanentes, parciales y totales, número de defunciones y número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

3.5.4. Período anual para determinar los índices de frecuencia, gravedad y siniestralidad de los patrones.

El período será del 1º de enero al 31 de diciembre del año de que se trate.

3.5.5. Vigencia de las modificaciones al grado de riesgo y prima.

Tendrá una vigencia durante el período comprendido desde el 2do.bimestre de cotización del año siguiente a aquél en que se tomaron los índices para la determinación del % de la prima y el 1er.bimestre del año siguiente.

CAPÍTULO 4.

DISPOSICIONES EN MATERIA DE LEY DEL SAR, RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS.

Sí no conviene no lo hagas; Sí no es verdad, no lo digas.
Marco Aurelio.

El sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) esta integrado tanto por las aportaciones al Infonavit y por las cuotas patronales y del Gobierno Federal al nuevo seguro de retiro, cesantía y vejez del IMSS, y por las aportaciones voluntarias que los trabajadores hagan a estos.

4.1. ESQUEMA DEL FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL SAR

Los patrones autodeterminarán sus aportaciones o cuotas y efectuarán sus pagos en las entidades receptoras (bancos) que han sido autorizadas tanto por el IMSS e INFONAVIT.

Una vez recibidos los pagos se remitirán al Banco de México para que las abonen a las cuentas abiertas a nombre del IMSS e INFONAVIT. Informando a la vez a la Base de Datos Nacional del SAR todo lo relativo a los pagos efectuados, empresa que efectuó el pago, los trabajadores por quienes se están efectuando estos pagos para su individualización, montos de los mismos y ajustes a los pagos, para que la Base de Datos determine si el patrón ha omitido cuotas.

Los trabajadores deberán seleccionar una AFORE, teniendo un plazo de 4 años para poder seleccionarla. Una vez que se hizo la selección, el dinero depositado en el Banco de México pasará a la AFORE seleccionada por el trabajador mediante la intervención de Instituciones de Crédito liquidadoras y con la coordinación de la Base de Datos Nacional del SAR y el dinero se depositará en las cuentas individuales abiertas en las Afores a favor de los trabajadores.

Las subcuentas de la cuenta individual abierta en los AFORES para los trabajadores serán; subcuenta del anterior seguro de retiro; cesantía y vejez; subcuenta de vivienda, y subcuenta de aportaciones voluntarias.

Los fondos de las subcuentas que han sido constituidas en las Afores se invertirán en el mercado de valores a través de las SIEFORES, y los rendimientos y pérdidas que se tengan por la inversión se repartirán entre los trabajadores en proporción a sus fondos ahorrados durante el período.

La administración de la AFORE sobre los depósitos de vivienda es solamente en libros o contablemente, por lo que estas aportaciones y descuentos continuarán en el Banco de México para su inversión y las AFORES llevarán el control de estas aportaciones de la vivienda y de los intereses causados siempre superiores a las modificaciones al SMGDF.

Cuando los trabajadores obtengan un crédito para la vivienda, sea este proporcionado por el INFONAVIT o de un banco, los fondos de la vivienda se aplicara a su pago inmediatamente en caso de créditos otorgados por los bancos.

Cuando el trabajador no hubiese obtenido crédito de vivienda y hayan cumplido los requisitos de edad y semanas cotizadas para la obtención de su pensión, sus fondos de vivienda se sumarán a los seguros de retiro, cesantía y vejez para la contratación de la pensión ante una empresa aseguradora. De no reunir el número de cotizaciones el trabajador que hubiere cumplido los 60 o 65 años, podrán retirar en una sola exhibición los fondos de la vivienda constituidos a su favor y los seguros de retiro, cesantía y vejez.

4.2. DEFINICIÓN DE LOS ORGANISMOS INDICADOS EN LA LEY DEL SAR.

4.2.1. Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR).

Son aquellos regulados por las leyes de seguridad social (LIMSS, LINFO, LISSSTE) que prevén que las cuotas y aportaciones de trabajadores, patrones y gobierno federal sean manejadas mediante la constitución de cuentas individuales para los trabajadores, y cuyos fondos se aplican a la previsión social (vivienda, pensión).

4.2.2. Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

Son entidades financieras, privadas, públicas o sociales, encargadas de manera habitual y profesional de individualizar y administrar las cuotas del seguro de retiro, cesantía y vejez y aportaciones al Infonavit. Invertir los recursos de las subcuentas que las integran por Conducto de las Sociedades de Inversión (SIEFORES), para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y aseguraran que todas las operaciones que se efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo. Excepto las del Infonavit que seguirán siendo invertidas por el Banco de México.

(Art. 18 1er párrafo LSAR)

4.2.3. Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORES)

Son las entidades constituidas y operadas por las AFORES que se encargarán de invertir en el mercado de valores los recursos del seguro de retiro, cesantía y vejez, distribuyendo los rendimientos o pérdidas de las inversiones que ha efectuado entre las cuentas individuales de los trabajadores en proporción del monto de sus fondos.

(Art. 39 1er párrafo LSAR)

4.2.4. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Es un órgano desconcentrado de la SHCP, encargado de la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de las Afores, Siefores y en general a los sistemas de ahorro para el retiro.

(Art. 2 1er párrafo LSAR)

4.2.5. Instituciones de Seguros (Aseguradoras).

Son las empresas autorizadas por la SHCP para celebrar los contratos de seguros relativos a las pensiones determinadas conforme a la LIMSS.

4.2.6. Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro.

Es propiedad exclusiva del gobierno Federal, y estará conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de éstos se encuentra afiliado.

(Art. 57 LSAR)

CAPÍTULO 5.

DISPOSICIONES EN MATERIA DE LEY DEL INFONAVIT, RELATIVAS A SUELDOS Y SALARIOS.

El amor es tan poderoso, que a veces hace de la bestia un hombre, pero a veces hace también de un hombre una bestia.
William Shakespeare.

5.1. FUNDAMENTO LEGAL.

5.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es la obligación de toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas conforme lo determinen las leyes reglamentarias. Debiendo cumplir con esta obligación mediante las aportaciones que estas hagan al Fondo Nacional para la Vivienda con la finalidad de constituir depósitos a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita el otorgamiento a estos de crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

(Art. 123 fracción XII párrafo 1º CPEUM)

La CPEUM considera útil la expedición de una Ley para la creación del organismo integrado en forma tripartita por trabajadores, patrones y el estado, para que administre los recursos del fondo. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones.

(Art. 123 fracción XII párrafo 2º CEPEUM)

5.1.2. Ley Federal del Trabajo.

Objeto, administración, financiamiento y reglas para la adquisición de viviendas y obtención de créditos del Fondo nacional de vivienda.

La Ley Federal de Trabajo en los artículos 136 a 140, señalan

Que todo tipo de empresa estará obligada a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Que las aportaciones patronales al Infonavit integrarán un fondo para cubrir las necesidades de vivienda de los trabajadores.

Estos ordenamientos provén además de que las aportaciones patronales al Infonavit serán administradas por el Instituto y será este el encargado de establecer el sistema de financiamiento para la vivienda de los trabajadores.

Que la LINF regulará los procedimientos y formas mediante los cuales los trabajadores puedan adquirir en propiedad las habitaciones y obtener los créditos.

Tasa de las aportaciones.

Las aportaciones que efectúen las empresas al Infonavit consistirá en un 5% sobre el salario integrado de los trabajadores que tengan a su servicio.

(Art. 136 LFT)

5.1.3. Conceptos que no formarán parte de la base de las aportaciones.

No se tomarán en cuenta dada su naturaleza, para la determinación del SDI base de las aportaciones los siguientes conceptos:

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

El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

Las aportaciones al INFONAVIT y PTU.

La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las desparas.

Los premios por asistencia.

Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

Las cuotas al IMSS a cargo del trabajador que cubran las empresas. (Art. 143 LFT)

5.1.4. Salario Máximo para el pago de las aportaciones.

El salario máximo para el pago de las aportaciones será el equivalente a 10VSMG del área geográfica de aplicación que corresponda.

(Art. 144 LFT)

ZONA A (50.57 X 10) = 505.70

ZONA B (49.00 X 10) = 490.00

ZONA C (47.60 X 10) = 476.00

5.1.5. Forma de efectuar sus aportaciones las empresas que tengan varios establecimientos.

Cuando una empresa se componga de varios establecimientos la obligación de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y de efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda se extenderá a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

(Art. 142 LFT)

5.1.6. Aportaciones por trabajadores domésticos.

Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el art. 136 LFT por lo que toca a los trabajadores domésticos.

(Art. 146 LFT)

5.1.7. Aportaciones en el caso de deportistas profesionales y trabajadores a domicilio.

El ejecutivo federal, previo estudio y dictamen del INFONAVIT determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen del otorgamiento de vivienda a los deportistas profesionales y trabajadores a domicilio.

(Art. 147 LFT)

5.1.8. Opción del Ejecutivo de fijar reglas para las aportaciones de empresas de bajos ingresos.

El ejecutivo Federal podrá establecer modalidades para facilitar las aportaciones a las empresas con capitales o ingresos inferiores a los mínimos que el propio ejecutivo determine. Pudiendo revisarse totalmente o en su parcialidad cuando a juicio del ejecutivo existan circunstancias que lo justifiquen.

(Art. 148 LFT)

5.1.9. Situación de las empresas que proporcionan casa a sus trabajadores.

Cuando las empresas proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda. Tampoco quedarán exentas de efectuar las aportaciones respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del Fondo.

(Art. 150 LFT)

5.1.10. Derechos de trabajadores y patrones ante el incumplimiento del otorgamiento de habitaciones para los trabajadores y de efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda.

Tanto patrones como trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones que deriven del incumplimiento de las obligaciones indicadas.

(Art. 152 y 153 LFT)

Ley del Infonavit.

En virtud de los fundamentos expuestos con anterioridad, es publicada en el Diario Oficial de la Federación durante 1972 la Ley que da origen al Infonavit y que regula todo lo concerniente al otorgamiento de vivienda para los trabajadores y aportaciones al fondo a favor de estos.

5.2 OBLIGACIONES PATRONALES.

Es obligación de los patrones ante el INFONAVIT

Obtener su Registro empresarial en el Instituto (Inscripción).
presentar avisos patronales al Instituto por:

Los cambios de domicilio y de denominación o razón social.
Aumento o disminución de obligaciones fiscales.
Suspensión o reanudación de actividades.
Clausura, fusión, escisión, enajenación.
Declaración de quiebra y suspensión de pagos.

Presentar los siguientes movimientos por sus trabajadores por:

Altas manifestando el salario percibido por estos al momento de su inscripción.
Avisos de bajas y modificaciones de salarios.
Ausencias e incapacidades.
Y demás datos de los trabajadores, necesarios para el Instituto.

Solicitar a los trabajadores que contraten su número en el CURP.

Determinar del monto de las aportaciones del 5% del salario base de cotización, y efectuare el pago de la aportación en las cantidades 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 el SAR.

Al realizar el pago deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que establezca esta Ley, la LIMSS y la LSAR.

Pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.

Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios destinados al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto.

Enterar el importe de los descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.

Proporcionar al Instituto la información relativa a los descuentos efectuados a cada trabajador en la forma y periodicidad que establezca la Ley y sus reglamentos.

Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en la Ley y sus reglamentos.

Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por la Ley, el CFF y reglamentos.

Atender los requerimientos de pago de información que les formule el Instituto.

Expedir y entregar, semanal o quincenalmente a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones de la construcción.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Cubrir las aportaciones, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositarán en una cuanta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, tratándose de patrones de la construcción.

Cuando estén obligados a dictaminar sus estados financieros presentar copia al Instituto del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales.

Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro. (Art. 34 último párrafo LINF)

El registro de los patrones, inscripción de sus trabajadores y los avisos que sean necesarios presentar deberán ser presentados al Instituto dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados a partir de que se den los supuestos.

Los cambios o modificaciones a los salarios base de aportación y de descuentos, surtirán efecto a partir de la fecha en que estos ocurran.

La información referente a los puntos 1, 2 y 3 podrá ser proporcionada en dispositivos magnéticos o de telecomunicación, en los términos señalados por el Instituto. (Art. 29 Fracción I y Art. 31 LINF)

5.3. OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL INFONAVIT COMO ORGANISMO FISCAL AUTONOMO.

5.3.1. Facultades del Infonavit.

Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos, así como su cobro, tienen el carácter de fiscales.

El Infonavit en su carácter de organismo fiscal autónomo, está facultado en los términos del CFF, para:

Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de aportaciones y descuentos omitidos, calcular su actualización y recargos que generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago. Para esto podrá ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos.

Recibir en sus oficinas o de las oficinas receptoras, los pagos de las aportaciones descuentos pagados por los patrones.

Realizar a través de la SHCP el cobro y la ejecución correspondiente de las aportaciones y descuentos omitidos, conforme a las normas del CFF.

Resolver en los casos en que así proceda, los recursos relativos al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteados a los patrones.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Requerir a los patrones que omitan el cumplimiento de las obligaciones, la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio, así como la que permita establecer en forma presuntiva y conforme al procedimiento señalado por el Instituto, el monto de las aportaciones omitidas.

Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados, para lo cual podrá aplicar los datos con los que cuente, en función del último mes cubierto o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

Ordenar y practicar, en los casos de sustitución patronal, las investigaciones correspondientes así como emitir dictámenes respectivos.

Revisar los dictámenes formulados por CPS sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta ley y sus disposiciones reglamentarias respectivas.

Hacer efectivas las garantías del interés fiscal ofrecidas a favor del Instituto, incluyendo la fianza.

Conocer y resolver las solicitudes de devolución y compensación de cantidades pagadas indebidamente o en exceso. (Art. 30 LINF)

El Instituto podrá registrar a los patrones e inscribir a los trabajadores y precisar su salario base de aportación, aún sin previa gestión de las interesadas y sin que ello revele al patrón de su obligación y de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubieren incurrido. (Art. 33 LINF)

El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por IMSS conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones. (Art. 35 último párrafo LINF)

Realizar convenio con el IMSS sobre los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos para autorizar la disponibilidad de los recursos. (Art. 40 último párrafo LINF)

Descontar a las entidades financieras los financiamientos que hayan otorgado para aplicarse a la construcción de conjuntos habitacionales. Estos descuentos serán la responsabilidad de esas entidades financieras. (Art. 42 fracción I, 2º párrafo LINF)

En todos los financiamientos que otorgue para la realización de conjuntos habitacionales, establecerá la obligación para quienes construyan, de adquirir con preferencia, los materiales que provengan de empresas ejidales, cuando se encuentren en igualdad de calidad, precio y oportunidad de suministro a los que ofrezcan otros proveedores. (Art. 42 fracción I 3er párrafo LINF)

Descontar a las entidades financieras, los créditos que haya otorgado para aplicarse a los conceptos señalados por créditos de línea 2 a la adquisición en propiedad de habitaciones, en línea 3 a la construcción de vivienda, en línea 4 a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones y en línea 5 al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de las líneas anteriores. Estos descuentos serán con la responsabilidad de las entidades financieras. (Art. 42 fracción II 2º párrafo LINF)

El instituto podrá mantener en efectivo o en depósitos bancarias a la vista las cantidades estrictamente necesarias para la realización de sus operaciones diarias con cargo a la cuenta del Fondo Nacional de la Vivienda. (Art. 43 3er párrafo LINF)

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Podrá por acuerdo del Consejo de Administración, establecer el mecanismo de remutación correspondiente para las entidades receptoras de las aportaciones y descuentos, de conformidad con las disposiciones de carácter general que emita la CONSAR. (Art. 43 último párrafo LINF)

5.3.2. Obligaciones del Infonavit.

Abonar a la subcuenta de vivienda del trabajador el importe de las aportaciones recibidas, así como los intereses por el período de omisión del patrón. En caso de que no se realice le abono dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de cobro de efectivo, los intereses se calcularán hasta la fecha en que éste se acredite en la subcuenta de vivienda del trabajador. (Art. 30 fracción II último párrafo LINF)

Proporcionará directamente al IMSS y a las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional del SAR, la información relativa a patrones y trabajadores, así como las actualizaciones periódicas de dicha información. (Art. 38 2º párrafo LINF)

5.4. FACULTADES DE LOS TRABAJADORES

En caso de que los patrones no cumplan con la obligación de inscribirlos o enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto y proporcionarle los informes correspondientes, sin que esto revele al patrón del cumplimiento de las obligaciones y los exima de las sanciones en que incurrieron. (Art. 32 LINF)

Tendrán derecho, en todo momento a solicitar información a las administradoras de fondos para el retiro sobre el monto de las aportaciones registradas a su favor. La información anterior, también podrá solicitarla a través del Instituto o del patrón al que preste sus servicios.

Tratándose de trabajadores que hubieran recibido un crédito de vivienda por parte del Instituto tendrán derecho a solicitar y obtener información directa de éste o a través del patrón al que preste sus servicios sobre el monto de los descuentos, incluyendo las aportaciones aplicadas a cubrir su crédito, y el saldo el mismo. (Art. 34 LINF)

Podrán presentar sus reclamaciones en contra de las administradoras de fondos para el retiro de entidades financieras autorizadas por la CONSAR, ante esta misma comisión, en los términos de la LSAR. (Art. 38 antepenúltimo párrafo LINF)

Solicitar al Instituto la transferencia de los recursos de la subcuenta de vivienda a las administradoras de fondos para el retiro. (Art. 40 último párrafo LINF)

El trabajador tendrá derecho a elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con los recursos de dicho fondo. (Art. 41 1er párrafo LINF)

5.5 APORTACIONES Y DESCUENTOS AL INSTITUTO.

5.5.1. Aportaciones.

5.5.1.1. Salario Diario Integrado para el pago de las aportaciones.

La integración y cálculo de la base para el pago de las aportaciones se hará conforme a lo dispuesto por la LIMSS.

(Art. 29 fracción II LINF)

Para los efectos de la LIMSS, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

5.5.1.2. Conceptos que no forman parte de la integración del salario para el pago de las aportaciones.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de 2 veces al año, integrará salario, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las aportaciones al INFONAVIT y las PTU.

La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entienden que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMGD, que rija en el D.F.

Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMG Diario vigente en el D.F.

Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario de base de cotización.

Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales entregadas para construir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.

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

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

(Art. 27 LIMSS)

Como podrá observarse al tomarse este SDI en lugar del establecido por la LFT en el artículo 143 se está violando el precepto de constitucionalidad en virtud de que por jerarquía de leyes el que debe considerarse como tal para efectuar las aportaciones y los descuentos por créditos otorgados será el determinado conforme a la LFT, y impugnar la disposición que determina la aplicación conforme a la LIMSS.

5.5.1.3. Límite superior salarial para el pago de las aportaciones.

El límite superior salarial será el determinado por la LIMSS que entro en vigor el 1º de julio de 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

(Art. 29 fracción II y Art. 5o. Transitorio 1997 LINF)

En esta disposición también existe Institucionalidad en virtud de que mientras no sea reformado el Artículo 144 de la LFT que marca como tope máximo el de 10 VSMG del área geográfica respectiva.

5.5.1.4. Límite mínimo salarial para el pago de las aportaciones.

El tope salarial mínimo para el pago de las aportaciones el Infonavit será de 1 SMGDF

5.5.1.5. Clasificación del salario para efectos de las aportaciones al Infonavit.

Los salarios se clasifican al igual que en la LIMSS en:

- a) Salarios fijos. Integrado por elementos fijos más retribuciones previamente conocidas.
- b) Salarios variables. Integrado con elementos variables, que no pueden conocerse previamente.
- c) Salarios mixtos. Integrados con elementos fijos y variables.

5.5.1.6. Procedimiento a seguir en el pago de cuotas por trabajadores dados de baja.

Si se comprueba que el 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 nueva alta.

(Art. 29 fracción II ultimo párrafo LINF)

5.5.1.7. Suspensión del pago de aportaciones y descuentos.

Se hará cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la LIMSS, siempre que sé de aviso oportuno al Instituto.

(Art. 29 penúltimo párrafo LINF)

5.5.1.8. El pago de aportaciones cuando exista incapacidad del trabajador.

Tratándose de incapacidades expedidas por el IMSS, ya sean por riesgos de trabajo, enfermedad general o maternidad, subsistirá la obligación del pago de aportaciones. (Art. 29 penúltimo párrafo LINFO)

5.5.1.9. Sustitución patronal.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas por la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de 2 años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. (Art. 29 último párrafo LINFO)

5.5.1.10. Periodo para el pago de las aportaciones.

El pago de las aportaciones será bimestral y a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente. Hasta que en la LISSSTE se establezca que la periodicidad de pagos se realice mensualmente.

El IMSS emitirá y notificará la cédula relativa que contenga tanto las aportaciones como la determinación de concepto de descuentos a los trabajadores acreditados. La emisión la recibirán los patrones que tengan 4 trabajadores a su servicio, por lo que los demás patrones autodeterminarán sus aportaciones y descuentos por medio del SUA.

BIMESTRE	MESES QUE COMPRENDE	FECHA DE PAGO
1º	Enero-Febrero	17 de Marzo
2º	Marzo-Abril	17 de Mayo
3º	Mayo-Junio	17 de Julio
4º	Julio-Agosto	17 de Septiembre
5º	Septiembre-October	17 de Noviembre
6º	Noviembre-Diciembre	17 de Enero

(Art. 6º Transitorio 1997 LINF)

5.5.1.11. Lugar de pago de las aportaciones y descuentos.

Los pagos se efectuarán ante las entidades receptoras (bancos u otras entidades) autorizadas por el Infonavit.

5.5.1.12. Convenios de prórroga para el pago de las aportaciones.

Conforme al decreto por el que se otorgan las facilidades a los patrones que tengan obligaciones dependientes de pago de aportaciones del 5% y amortizaciones de créditos otorgados a los trabajadores por el instituto por adeudos que se tengan hasta el 2º bimestre de 1999. Estos podrán celebrar convenio de pagos en parcialidades o efectuar el pago en una sola exhibición. Si se hace en una sola exhibición el pago de las aportaciones patronales del 5% se condonará al 100% de los recargos, si se hacen en 12 parcialidades el 80% será condonado, en 13 y hasta 24 el 65%, en 25 hasta 36 el 50%.

Las amortizaciones de créditos otorgados a los trabajadores no pagados pero que por apego al decreto indicado con anterioridad se hagan en una sola exhibición se condonará el 100% de los recargos, hasta 6 mensualidades se condonará el 80%.

Los pagos en parcialidades serán actualizados a la fecha en que sean efectuados.
(Decreto publicado el 22 de noviembre de 1999)

5.5.2. Descuentos a los trabajadores.

Es obligación de los patrones hacer los descuentos en los salarios de los trabajadores, destinados al pago de abonos para cubrir prestamos otorgados por el Instituto.

El Infonavit a efecto de que los patrones inicien los descuentos y efectúen al pago de los mismos, les notificará el nombre del trabajador o trabajadores a quienes les fue otorgado el crédito de vivienda a través del aviso de retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación.

Si el Instituto incluye en la cédula de determinación correspondiente los datos de los trabajadores beneficiados con un crédito, aun cuando el patrón no hubiera recibido el aviso para la retención de descuentos, la cédula de determinación de cuotas hará las veces de este aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos.

(Art. 42 1er. y 2º párrafo RIPA de INFONAVIT)

La falta de recepción de las cédulas de determinación de las cuotas no exime al patrón de la obligación de retener y enterar los descuentos, cuando hubiese recibido el aviso para la retención de descuentos.

(Art. 44 RIPA de INFONAVIT)

5.5.2.1. Fecha de inicio de las retenciones.

El patrón iniciara la retención y entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquél en que reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación de las cuotas obrero patronales.

(Art. 42 último párrafo RIPA de INFONAVIT)

5.5.2.2. Entero de los descuentos.

El pago de los descuentos se realizará conjuntamente con las aportaciones patronales en las cédulas de determinación, las cuales deberán contener los datos de identificación del trabajador acreditado, del crédito otorgado y los relativos a la aportación correspondiente a la subcuenta de vivienda.

(Art. 43 RIPAE de INFONAVIT)

5.5.2.3. Suspensión de la obligación patronal de efectuar y enterar los descuentos.

La obligación solo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias del trabajador.

En caso de incapacidades solo subsistirá la obligación de efectuar y enterar los descuentos cuando el patrón tenga celebrado convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios con el IMSS.

(Art. 45 RIPA de INFONAVIT)

5.5.2.4. Suspensión de la relación laboral.

Durante el periodo de suspensión de la relación laboral notificada al Instituto por el patrón, el trabajador será el responsable de la amortización de su crédito, frente al Instituto.

(Art. 47 1er párrafo RIPA de INFONAVIT)

5.5.2.5. Retenciones en periodo de huelgas.

En caso de huelga los patrones deberán efectuar las retenciones correspondientes a los salarios caídos siempre que la resolución que los condene se dicte dentro de un plazo no mayor a 2 años del estallamiento. Con posterioridad a este plazo, corresponderá al trabajador el pago directo de las amortizaciones. La obligación del patrón para enterar los descuentos respectivos al período de huelga subsistirá en todo tiempo cuando la resolución lo condene al pago de salarios caídos.

(Art. 47 2º párrafo RIPA de INFONAVIT)

5.5.2.6. Omisión de la retención de descuentos.

El patrón que omita efectuar los descuentos correspondientes deberá enterar por su cuenta los abonos para la amortización de los créditos respectivos.

Si se demuestra la baja del trabajador de que se trate o se detecte que estos períodos fueron cubiertos por el propio trabajador o por otro patrón, siempre que no se trate de una relación laboral preexistente a la baja correspondiente, el Instituto liberará al patrón de efectuar el pago, sin perjuicio de las sanciones a que se haga acreedor por la falta de presentación de los citados avisos.

(Art. 48 RIPA de INFONAVIT)

5.5.2.7. Responsabilidad solidaria del patrón en la amortización de créditos.

Esta será a partir de la fecha en que deban iniciar los descuentos y hasta la presentación de los avisos de baja del trabajador o cuando el Instituto les notifique el aviso de suspensión de los descuentos.

(Art. 48 RIPA de INFONAVIT)

5.5.2.8. Prórrogas en el pago de los descuentos.

Si el trabajador deja de tener ingresos por salarios dentro de los 30 días naturales siguientes, deberá solicitar al Instituto le autorice una prórroga, durante la cual dejará de cubrir los pagos de su crédito por un periodo de hasta 12 meses ampliables a otros 12 meses (2 años o 24 meses en total)

Si después de los 30 días es solicitada la prórroga no procederá y se pierde el derecho a obtener tal prórroga y se vera el trabajador obligado a cubrir los pagos, en caso de no hacerlos incurrirá en incumplimiento del contrato con peligro de que le sea quitada la vivienda

Los pagos que contendrá la prórroga serán los pagos de capital así como de los intereses ordinarios que se genere durante la duración de la prórroga.

Los trabajadores que obtengan el crédito por medio de las instituciones financieras no tendrán el beneficio de la prórroga.

(Art. 41 segundo párrafo LINF)

5.6. OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS A LOS TRABAJADORES

5.6.1. Formas de otorgamiento de los créditos a los trabajadores.

Los trabajadores pueden obtener los créditos por las siguientes instituciones.

Por el Infonavit.

Por las entidades financieras (banca privada)

Por cofinanciamiento (Infonavit y entidades financieras)

5.6.2. Requisitos para otorgar los créditos.

El Infonavit sólo otorgará créditos a los trabajadores que tengan depósitos constituidos a su favor en el propio Instituto.

5.6.3. Líneas de crédito.

Las líneas de crédito que otorga el Instituto son para:

- Adquirir viviendas financiadas por el Infonavit.
- Adquirir vivienda a un tercero.
- Construir su vivienda en terreno propio, pagado o escriturado.
- Ampliar, mejorar o reparar la vivienda que se tiene en propiedad.
- Pagar la hipoteca o pasivos que se tengan por la vivienda.

(Art. 42 LINF)

5.6.4. Amortización del crédito.

Los trabajadores que obtengan cualquiera de las líneas de crédito antes señaladas lo pagarán mediante los descuentos que sobre sus salarios integrados realicen los patrones, en los términos señalados anteriormente.

CAPÍTULO 6.

LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

La fidelidad tiene un corazón tranquilo.
William Shakespeare.

6.1. INTRODUCCIÓN

Para efecto de tener un punto de partida en el análisis fiscal del Régimen de Salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, es conveniente destacar que quienes pueden percibir ingresos según la LISR por estos conceptos son tanto las personas físicas residentes en México, como las residentes en el extranjero que perciban estos, motivo por el cual se analizarán cada uno por separado.

6.2. RESIDENTES EN MÉXICO

6.2.1. Sujetos del impuesto.

Se encuentran obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan, ya sea en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo.
(Art. 1 Fracción I LISR) (Art. 106 LISR)

6.2.2. Ingresos

La palabra ingreso significa un aumento al patrimonio por ganancia o producto, aún cuando no haya sido percibido en efectivo por el trabajador sino simplemente en crédito o servicio. Por tanto puede haber ingreso sin entrada, ya que por entrada debe entenderse el movimiento de valores tangibles en virtud del cual se aumenten los ya existentes. (1)

EFFECTIVO: billetes, moneda metálica, cheques.

BIENES: maquinaria, mercancía.

SERVICIO: alimentación, habitación, prestamos sin intereses o con tasas bajas.

CRÉDITO: documentos, clientes, etc.

Por otro lado los ingresos conforme a la LISR en el Título IV de las Personas Físicas son:

Ingresos Gravables
Ingreso No Gravable.
Ingresos Exentos.

(1) REYES MORA OSWALDA G., ANALISIS CONTABLE DE LOS IMPUESTOS. PAG. 28

6.2.3. Ingresos Gravables.

Los obtenidos por jornada normal de trabajo.

Los ingresos acumulables para efecto de pago del ISR percibidos por sueldos y salarios de acuerdo con la LISR serán los siguientes:

Sueldos y salarios.
Rayas y jornales.
(Art. 110 primer párrafo LISR)

Los obtenidos por prestaciones derivadas de la relación laboral.

Horas extras.
Aguinaldo.
Primas dominicales, vacacionales y de antigüedad.
Premios de puntualidad y asistencia.
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
Prestamos personales.
Vales de despensa.
Gratificaciones.
Bonos de productividad.
Prestaciones de previsión social.
(Art. 110 primer párrafo LISR)

Los obtenidos por prestaciones percibidas como consecuencia de terminación laboral.

Indemnizaciones.
Jubilaciones.
Pensiones y haberes de retiro.
(Art. 110 primer párrafo LISR)

Los ingresos asimilados a salarios.

Remuneraciones de empleados públicos.

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

(Art. 110 Fracción I LISR)

Cuando a los funcionarios públicos les sean asignados automóviles que no reúnan los requisitos de deducibilidad y de utilitarios indicados en la Fracción II del artículo 42 de las LISR. Considerarán ingresos en servicios, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto, acumulando como ingreso mensual la doceava parte de la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje máximo de deducción anual (25% conforme a la Fracción VI del artículo 40 de la LISR) al monto pendiente de deducir de las inversiones en automóviles como si se hubiesen deducido desde el año en que se adquirieron.

Así como la doceava parte de los gastos de mantenimiento y reparación que se hagan en los mismos. El pago de este impuesto deberá efectuarse mediante retención efectuada por los empleadores.

(Art. 111 LISR)

Anticipos de Cooperativas de producción, sociedades y asociaciones civiles

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.

(Art. 110 Fracción II LISR)

Honorarios a consejeros comisarios, etc.

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. (Art. 110 Fracción III LISR)

Honorarios por servicios que se presten preponderadamente a un prestatario.

Partes que Intervienen.

- 1) Prestador. Quien presta el servicio
- 2) Prestatario. Quien recibe el servicio

Concepto de servicio preponderante.

Para poder considerar que un servicio se presta en forma preponderadamente, es requisito que se haga en las instalaciones del prestatario, y que los ingresos percibidos de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 120 fracción II de la LISR que son los percibidos por la prestación de un servicio personal independiente.

(Art. 110 Fracción IV LISR)

No se estará obligado a presentar la comunicación a que se hace referencia en párrafos anteriores durante el primer año en que se presten los servicios a un prestatario, sin embargo se podrá optar por comunicar al prestatario que les efectúe las retenciones correspondientes durante dicho período, en lugar de cumplir con la obligación de pagar el impuesto conforme al Art. 127 de la LISR referente a la Prestación de Servicios Personales Independientes.

(Art. 138 RISR)

Honorarios relacionados con una obra determinada mueble o inmueble en la que el prestador del servicio no proporciona los materiales.

Cuando se obtengan ingresos por la prestación de servicios personales independientes, relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble, en la que el prestador del servicio no proporciona los materiales, y el pago se hace en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, éste podrá optar, con el consentimiento del prestatario, porque se le efectúe la retención del impuesto conforme al régimen de salarios, en lugar de cumplir con la obligación de pagar el impuesto conforme al Capítulo II del Título IV de la LISR.

Cuando se ejerza la opción antes señalada, previamente al inicio de la obra de que se trate, deberá comunicar por escrito al prestatario que opta porque se le retenga el impuesto conforme a los lineamientos del régimen de salarios en la LISR.
(Art. 162 primer párrafo RISR)

Honorarios cobrados a personas morales y personas físicas con actividades empresariales.

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 del Capítulo de Salarios.
(Art. 110 Fracción V LISR)

Becas, rentas, transporte y otros.

Se debe considerar también como un ingreso por prestación de un servicio personal subordinado los importes de las becas otorgadas a personas que hubieran asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca. La ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

Esto interpretado estrictamente afecta a las prestaciones de los trabajadores por lo cual la SHCP emitió un criterio al respecto indicando que las disposiciones de este artículo no afectarán las prestaciones de los trabajadores.
(Art. 137 RISR)

Deudas condonadas por el acreedor.

El importe de las deudas perdonadas por el acreedor (patrón) o pagadas por otra persona. Da lugar al pago del impuesto por parte del deudor sobre el capital y los intereses perdonados.
(Art. 167 Fracción I LISR) (Art. 168 Fracción II LISR)

Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión haber de retiro se cubra mediante pago único, no se pagara impuesto por este cuando el monto mensual a que se tendría derecho de no haber pago único, no exceda de 9 VSMG del área geográfica del contribuyente elevado al mes; cuando exceda se consideraran ingresos acumulables para el calculo anual del monto que exceda de las 9 veces el SMG a que tiene derecho por la percepción de estos ingresos.

(Art. 140 primer párrafo RISR)

6.2.4. Ingresos No Gravables.

Conceptos que no se consideran ingresos.

No se consideraran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de los bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado. Estos bienes pueden ser: Herramientas, útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo y son, en consecuencia ajenos a la remuneración percibida por el servicio prestado.

(Art. 110 último párrafo LISR)

6.2.5. Ingresos Exentos

De los ingresos gravables señalados en el artículo 110 de la LISR, existen algunos que están exentos del pago del impuesto, aun cuando en un principio son sujetos al mismo, no lo causarán por disposición expresa de la misma Ley en el artículo 109. Así pues no se pagará el impuesto por la obtención de los siguientes ingresos:

Horas extras.

a) Para trabajadores del salario mínimo.

Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario se considerarán exentas siempre que el total no exceda del mínimo establecido en la legislación laboral. Al respecto la LFT señala en el artículo 66 que el tiempo extraordinario no excederá de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana, es decir de 9 horas semanales, el del pago por este tiempo es el que estará exento. En caso de que sean excedidas las 3 horas diarias que marca la Ley como máximo, las horas que excedan ya no se consideraran exentas. Sucederá lo mismo si se excede de 3 veces a la semana.

Por lo que respecta al incremento de la jornada de trabajo para descansar el sábado la LFT en el artículo 59 autoriza el incremento sin que esta adición a la jornada de 8 horas sea considerada como tiempo extraordinario, siempre y cuando el total de tiempo trabajado en al semana no exceda de 48 horas a la semana, si lo pasa se considerara como tiempo extraordinario.

Cuando se trabaje en día de descanso el tiempo trabajado ese día no debe computarse como tiempo extra, siempre que la duración de la jornada no pase de lo establecido en el artículo 61 de la LFT que es de 8 horas para la diurna, 7 para la nocturna y 7 y media para la mixta. Si se labora después de estos límites las horas que sobrepasen se consideraran como tiempo extraordinario y se pagarán al cuádruple por ser día de descanso y estos son pagados al doble.

Por lo que respecta a los dos párrafos anteriores, la exención se determinará conforme al primer párrafo de este número.

(Art. 109 Fracción I LISR)

b) Para trabajadores de más de 1 salario mínimo.

Los trabajadores que perciban salarios superiores al mínimo, que perciban ingresos por concepto de tiempo extra, consideraran exentos solo el 50% de esta remuneración, siempre que no exceda del límite equivalente a 5 veces el SMG del área geográfica del contribuyente y no excedan de 3 horas diarias ni de 3 veces por cada semana de servicio. La cantidad que exceda de los importes considerados como exentos se gravaran para efectos de ISR.

(Art. 109 Fracción I LISR)

Los límites para la exención serán:

ZONA A	$(\$50.57 \times 5) = \$ 252.85$
ZONA B	$(\$49.00 \times 5) = \$ 245.00$
ZOAN C	$(\$47.60 \times 5) = \$ 238.00$

Días de descanso y Prima dominical.

a) Para trabajadores el salario mínimo.

Los ingresos percibidos por la prestación de servicios realizados en los días de descanso sin disfrutar de otros en situación estarán exentos siempre que no excedan de los límites previstos en la legislación laboral. La LFT en los artículos 73 y 75 determina que los días de descanso que sean laborados por un trabajador serán pagados por los patrones al doble independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso. Por lo que estos ingresos percibidos por los días de descanso son los que estarán exentos, si se pagará mas de está cantidad al trabajador se le considerarán gravados.

(Art. 109 Fracción I LISR)

Si un trabajador trabaja en su día de descanso pero se le sustituye por otro, en este caso el trabajador solo percibirá en forma adicional la prima dominical (si su día de descanso es domingo) pues el día de descanso le fue sustituido por otro. Esta prima estará exenta hasta por el equivalente a 1 día de salario mínimo por cada domingo trabajado.

Cuando se haya pactado que el día de descanso sea diferente al domingo, se pagará la prima dominical pues la LFT establece en el artículo 71 que cuando se presta el servicio en día domingo tendrá derecho al pago de esta prima, la que estará exenta como se indica en el párrafo anterior.

(Art. 109 Fracción XI LISR)

b) Para trabajadores de más de 1 salario mínimo.

Si se trata de trabajadores que perciban salarios superiores al mínimo y perciban ingresos por concepto de percepciones por días de descanso, consideran exentos solo el 50% del salario doble percibido por el día de descanso laborado, siempre que no exceda del límite equivalente a 5 veces el SMG del área geográfica del contribuyente. Esta exención se aplicará por cada semana de servicios en los que sean laborados los días de descanso. Por el excedente se pagará el impuesto.

(Art. 109 Fracción I LISR)

Los límites para la exención serán:

ZONA A	$(\$50.57 \times 5) = \$ 252.85$
ZONA B	$(\$49.00 \times 5) = \$ 245.00$
ZONA C	$(\$47.60 \times 5) = \$ 238.00$

Prestaciones de previsión social.

a) Concepto.

Para 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 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 familia.

(Art. 8 Párrafo 5 LISR).

b) Características. (3)

Las prestaciones y los servicios son beneficios adicionales al salario nominal.

Conforman una ventaja y un valor básico para el trabajador y para el empleador ya que de esta manera contrata mejores empleados.

Constituyen complementos a los salarios nominales por pertenecer a una organización no deben confundirse con incentivos o gratificaciones obtenidas por productividad.

Están cubiertas en parte o totalmente por el empleador o por lo menos este lleva sobre sí la mayor parte de los gastos.

Este tipo de prestaciones y servicios resultaría muy difícil de contratar para el trabajador sino los recibiera por parte de la organización.

c) La deducción de la previsión social.

Cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores (Art. 31 fracción XII LISR).

Requisito de deducibilidad para las prestaciones de previsión social.

Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente, en su caso son el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica. (Art. 43 RISR)

Requisitos de deducibilidad por gastos de representación y viáticos.

No serán deducibles los viáticos o gastos de viaje, en el país, o en el extranjero cuando no se destinen al hospedaje, alimentación transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, de la persona beneficiaria del viático o cuando se apliquen dentro de una faja de 50 Km que circunde al establecimiento del contribuyente. Las personas a favor de las cuales se realice la erogación, deben tener relación de trabajo con el contribuyente en los términos del Capítulo de Salarios o deben estar presentando servicios profesionales.

Los gastos de viaje destinados a la alimentación serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$750.00 diario por cada beneficiario, cuando los mismos se eroguen en territorio nacional, y de \$1,500.00 diarios, cuando se eroguen en el extranjero, y el contribuyente acompañe la documentación que los ampare la relativa al hospedaje o transporte. Cuando a la documentación que ampare el gasto de alimentación el contribuyente únicamente acompañe la relativa al transporte, la deducción a que se refiere este párrafo solo procederá cuando el pago se efectuó mediante tarjeta de crédito de la persona que realiza el viaje.

(Art. 32 Fracción V 1er y 2º párrafo LISR)

Los gastos de viaje destinados a hospedaje solo serán deducibles hasta de por un monto que no exceda de \$3,850.00 diarios por cada beneficiario, cuando los mismos se eroguen en el extranjero, y el contribuyente acompañe a la documentación que los ampare la relativa al transporte.

(Art. 32 Fracción V 4º párrafo LISR)

Requisitos específicos de deducibilidad para las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y primas de antigüedad.

Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción VII del artículo 29 de la LISR serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las de IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda el valor actuarial de la misma.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

(Art. 30 RISR)

Los contribuyentes podrán efectuar la deducción de la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilación de personal complementarias a las que establece la LIMSS y de primas de antigüedad constituidas en los términos de la LISR.

(Art. 29 Fracción VII LISR)

No serán deducibles las reservas que se creen para indemnización al personal, para pagos de antigüedad o cualquiera otra de naturaleza análoga, con excepción de las que se constituyan en los términos de la LISR.

(Art. 32 Fracción IX LISR).

Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la LIMSS y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

Deberán crearse y regularse en los términos y con los requisitos que fije el RISR y repartirse uniformemente en diez ejercicios. Dicho cálculo deberá realizarse cada ejercicio en el mes en que se constituyó la reserva.

(Art. 33 Fracción I LISR)

Las reservas deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial compatible con la naturaleza de las prestaciones sobre pensiones y jubilaciones haberes de crédito establecidas. Al crearse la reserva podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan, por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.

Cuando se haga la distinción deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados a la aportación será una cantidad que no exceda de 10% anual del valor del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al afecto establezca para financiar el plan.

La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúen el contribuyente y en su caso, los participantes, y se disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital de las inversiones de fondo. Las aportaciones que efectúen los participantes no serán deducibles para el contribuyente.

En el caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado.

Cuando los contribuyentes constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan, dentro de los diez días siguientes a la constitución de la reserva o de que se efectúen los cambios a dicho plan deberán presentar aviso a las autoridades fiscales.

(Art. 59 RISR)

Al constituirse las reservas se deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación siguiente:

Balance actuarial del plan.

Un informe proporcionado para la institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los valores que forma la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta.

Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicado en el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.

Al constituirse reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información antes señalada deberá llevarse por separado.

(Art. 60 RISR)

Podrá pactarse que los trabajadores contribuyan al financiamiento de la jubilación solamente en un % obligatorio o igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro de sus aportaciones con los rendimientos correspondientes sólo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.

Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere a prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe pro las instituciones o sociedades autorizadas que han manejado las reservas.

(Art. 61 RISR)

II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para trabajadores el contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias. (Art. 33 fracción 2 LISR)

Cundo se decida invertir el 70% de la reserva en la adquisición o construcción de vivienda de interés social para los trabajadores del contribuyente o en el otorgamiento de préstamos para los mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y los trabajadores que establecerá los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.

Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de 10 VSMG del área geográfica de la ubicación del inmueble, elevado al año.

Que el plazo del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.

Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa de rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva invertida en valores del Gobierno Federal.

(Art. 64 RISR)

Los bienes que formen el fondo, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casa de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la SHCP. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión forman parte del fondo y deben permanecer en el fideicomiso irrevocable; solo podrán destinarse los bienes y los rendimientos de la inversión para los fines para los que fue creado el fondo.

El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de la LISR que es del 29%. (Art. 33 fracción III y VI LISR)

Se considera que no se dispone de los bienes o rendimientos de los fondos de pensiones o jubilaciones de personal, cuando los bienes, valores o efectivo que constituyen los fondos sean transferidos de la institución de crédito, institución o sociedad mutualista de seguros o casa de bolsa que éste manejando el fondo, a otra institución, sociedad o casa de bolsa de las mencionadas y siempre que se cumplan con los siguientes requisitos:

Que el contribuyente dentro de los 15 días anteriores a la transferencia de dichos fondos y sus rendimientos en los términos de este artículo, presente aviso ante la autoridad administradora que corresponda a su domicilio, informando la institución, sociedad o casa de bolsa que ha venido manejando el fondo y a la que será transferido, debiendo entregar una copia sellada del aviso a la que venía manejando el fondo.

La institución, sociedad o casa de bolsa que hubiera venido manejando el fondo, hará entrega de los bienes, valores y efectivo directamente a la nueva institución, sociedad o casa de bolsa, acompañando a dicha entrega documento en el que señale expresamente que tales bienes, valores o efectivo constituyen fondo de pensiones o jubilaciones. En el caso de entrega de efectivo, ésta deberá ser mediante cheque no negociable a nombre de la institución, sociedad o casa de bolsa que vaya a manejar al fondo. (Art. 65 RISR)

Requisitos específicos de deducibilidad para los fondos de ahorro.

Las aportaciones efectuadas por los contribuyentes serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 SMG del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios, tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el SMG que rija en el D.F.

Montos deducibles por área geográfica

ZONA A ($\$50.57 \times 30.41 \times 10 \times 13\%$)= \$ 1,999.18

ZONA B ($\$49.00 \times 30.41 \times 10 \times 13\%$)= \$ 1,937.12

ZONA C ($\$47.60 \times 30.41 \times 10 \times 13\%$)= \$ 1,881.77

Las cantidades que excedan estos montos serán consideradas como no deducibles.

II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la SHCP determine. (Art. 42 Fracción I y II RISR)

Requisitos específicos de deducibilidad para las cuotas al IMSS de los trabajadores pagadas por los patrones.

Tratándose de aportaciones al IMSS sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones, correspondientes a trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas.

(Art. 29 Fracción VIII LISR)

La exención en las prestaciones de previsión social.

No se pagara el ISR por los ingresos percibidos con motivo de:

(Art. 77 primer párrafo LISR)

Prestaciones distintas al salario mínimo percibidas por trabajadores del salario mínimo.

Las prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores de 1 SMG 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 servicios que realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución hasta el límite establecido en la Legislación Laboral, que perciban dichos trabajadores.

(Art. 109 Fracción I LISR)

Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

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 LSS y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general el área geográfica del contribuyente estarán exentas del ISR. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

(Art. 109 Fracción III LISR)

Los ingresos que por estos conceptos se perciban y excedan del importe indicado de 9 salarios mínimos, se considerarán como gravados para efectos del ISR. Al 1º de enero de 2006 los 9 salarios mínimos exentos para cada una de las áreas geográficas serán los siguientes:

ZONA A (\$50.57 X 9 X 30) = \$13,653.90

ZONA B (\$49.00 X 9 X 30) = \$13,230.00

ZONA C (\$47.60 X 9 X 30) = \$ 12,852.00

El objetivo fundamental de estas prestaciones de previsión social es la de garantizar al trabajador la seguridad de percibir un ingreso en la edad de retiro del trabajo, que le permita hacer frente a sus necesidades económicas.

Los ingresos que perciban los trabajadores por estos conceptos se podrán obtener bajo las siguientes posibilidades:

Percibiendo cantidades periódicamente, conforme a lo estipulado en el plan de pensiones y jubilaciones establecido en las empresas.

Percibiendo un pago único, cuando así lo hubieran pactado el patrón y el trabajador, conforme al plan de pensiones y jubilaciones establecido en la empresa. (Art. 141 RISR)

Las prestaciones de previsión social contenidas en la fracción VI del Art. 109 LISR.

Subsidios por incapacidad.

Es la cantidad cubierta a los trabajadores por la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y sueldo que percibe el trabajador. Por ejemplo en caso de una incapacidad de 3 días el IMSS no paga nada por este período, por lo que si el patrón cubre el salario de esos días, se considera como un subsidio. Cuando un trabajador se incapacita por enfermedad general el seguro social solo cubre el 60% de las incapacidades por lo que si el patrón cubre el 40% restante este se considera como un subsidio.

Becas educacionales.

Es la prestación consistente en otorgar becas (en su totalidad o conforme a un %) para la realización de estudios a los trabajadores o sus hijos, incluyendo los conceptos de inscripción, colegiaturas, uniformes y útiles escolares, otorgándose mediante reembolso o pagados directamente a las escuelas o institutos de enseñanza.

Guarderías infantiles.

Es una prestación adicional a la prestación otorgada por el IMSS, consistente en cuidados, alimentación y entretenimiento para los hijos pequeños de los trabajadores y empleados de la empresa durante las horas de trabajo.

Actividades culturales.

Se refiere a los gastos realizados por las empresas para elevar el desarrollo intelectual y cultural de los trabajadores y familiares. Tales como asistencia a eventos como conciertos, conferencias, museos, teatros, compra de libros, cursos de idiomas, pintura fotografía, música; etc, y los instrumentos necesarios para este aprendizaje.

Actividades deportivas.

Los gastos realizados por las empresas para el fomento de actividades deportivas, con la finalidad de elevar el desarrollo físico y la salud de sus trabajadores y sus familias, incluye inscripciones a clubes sociales o deportivos, útiles e Instrumentos necesarios para su realización, pago de instructores y personal capacitado para la instrucción de las técnicas deportivas.

Otras de naturaleza análoga.

Ayuda de transporte.

Comprende los gastos e inversiones realizadas para proporcionar a los trabajadores transporte cómodo y seguro de sus hogares a su fuente de trabajo y viceversa. Los gastos pueden realizarse mediante la adquisición o renta de camiones para el transporte de los trabajadores, estableciéndose rutas para proporcionar el servicio a todo el personal que labora en la empresa.

Se puede otorgar en su caso una cantidad mensual en proporción al salario percibido para que cada trabajador pueda transportarse.

Ayuda para renta de casa.

Consiste en el otorgamiento a los trabajadores que no cuenten con casa propia, una cantidad mensual en proporción a sus salarios con un límite máximo para su otorgamiento. El trabajador comprobara esta prestación proporcionando los recibos de arrendamiento a sus empleadores.

También puede otorgarse cuando el centro de trabajo se encuentra lejos de su domicilio normal.

Despensas.

Esta prestación puede otorgarse en forma de un pago periódico (normalmente en forma mensual) para la adquisición de artículos de primera necesidad. Mediante al otorgamiento de vales de despensa o la entrega de la despensa en forma directa a los trabajadores.

Dote matrimonial.

Consiste en el otorgamiento de una ayuda económica o en bienes al realizar su matrimonio.

Ayuda por nacimientos.

Consiste en el otorgamiento de una ayuda económica por cada nacimiento de los hijos del trabajador.

Seguro de vida.

Se trata de un beneficio que establecen las empresas con el objetivo de proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador, en caso de fallecimiento del mismo.

Servicio de comedor.

Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícola o pesqueras, siempre que en el año de calendario los mismos no excedan de 40 veces el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el Estarán exentos en los términos de la LISR.

(Art. 109 Fracción XXVII LISR)

Limitante a la exención de las prestaciones de previsión social de la fracción VI.

La exención contenida en la fracción VI estará limitada cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a 7 VSMG del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha suma exceda de el importe indicado, solo se considerará como ingreso de previsión social no sujeto al pago del impuesto el importe de 1 SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, y el importe de la exención prevista en esta fracción sea inferior a 7 VSMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.

7 veces el salario mínimo general elevado al año.

ZONA A ($\$50.57 \times 7 \times 365$) = \$129,206.35

ZONA B ($\$49.00 \times 7 \times 365$) = \$125,195.00

ZONA C ($\$47.60 \times 7 \times 365$) = \$ 121,618.00

1 salario mínimo general elevado al año.

ZONA A ($\$50.57 \times 365$) = \$18,458.05

ZONA B ($\$49.00 \times 365$) = \$17,885.00

ZONA C ($\$47.60 \times 365$) = \$17,374.00

(Art. 109 penúltimo párrafo LISR)

Cajas y fondos de ahorro de los trabajadores.

La finalidad del fondo de ahorro es ayudar y apoyar a los trabajadores para solucionar cualquier eventualidad de carácter económico que se les presente.

Estarán exentos del pago del ISR los ingresos que provengan de las cajas de ahorro de los trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos para ser deducibles indicados por la LISR y su reglamento.

(Art. 109 Fracción VIII LISR)

Indemnizaciones por riesgos de trabajo.

Las indemnizaciones por riesgo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley y que de acuerdo con los artículos 472 al 515 de la LFT, los patrones pueden entregar a sus trabajadores indemnizaciones por riesgos o enfermedades que los imposibiliten total o parcialmente para seguir desempeñando sus labores, este tipo de cobros por parte de los trabajadores se encuentra totalmente exento de impuestos.

(Art. 109 Fracción II LISR)

Para hacer una definición de los términos de riesgo de trabajo, accidente de trabajo y enfermedad de trabajo, recurriremos a lo que al respecto nos dice la LFT en los siguientes artículos.

Art. 473 Riesgos de trabajo. Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Art. 474 Accidente de trabajo. Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse al trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Art. 475 Enfermedad de trabajo. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 53 de la LSS, el patrón que en cumplimiento de dicha Ley asegure contra accidente de trabajo y enfermedades a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece la LFT.

Cuando no cumpla con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS, el patrón es el responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, o a sus familiares derechohabientes.

Así pues los ingresos ya sea que los otorguen las instituciones públicas de seguridad social o los patrones que no hubiesen dado cumplimiento a las disposiciones de estas instituciones, o bien los otorgue en forma adicional conforme a los contratos respectivos, serán consideradas como prestaciones de previsión social completamente exentas del pago del ISR.

Gastos médicos, dentales, hospitalarios 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.

El reembolso de gastos médicos representa un beneficio económico para los trabajadores ya que al ser cubiertos vía reembolso por los patrones no afectan su economía, además de aumentar la seguridad de tener un tratamiento médico adecuado y suficiente, tanto para él mismo, como para sus familiares o beneficiarios del plan.

Los gastos que el patrón puede rembolsar a los trabajadores son los siguientes:

- Honorarios pagados a médicos y enfermeras.
- Análisis o estudios clínicos.
- Compra o alquiler de instrumentos y aparatos necesarios para el restablecimiento o rehabilitación.
- Medicinas incluidas en las facturas de los hospitales.
- Honorarios a dentistas.
- Gastos de funeral.

Los gastos médicos pueden rembolsarse o ser otorgados mediante la contratación de un seguro para los trabajadores. Cuando sean reembolsados se hará de acuerdo a un % máximo, en función del salario percibido por cada trabajador.

Los ingresos percibidos por estos conceptos se encuentran totalmente exentos del pago del ISR por tratarse de una prestación de previsión social, siempre y cuando se sigan los lineamientos en cuanto a generalidad previstos en los artículos 40 y 41 del RISR.
(Art. 109 Fracción IV LISR)

Prestaciones de seguridad social.

Estarán exentas del pago del ISR las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
(Art. 109 Fracción V LISR)

Entrega de depósitos al INFONAVIT o Institutos de Seguridad Social.

La entrega de aportaciones y rendimientos provenientes de vivienda previstas en las instituciones de seguridad social (IMSS, ISSSTE y LISSFAM), así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad para las personas morales o, en su caso de las personas físicas.
(Art. 109 fracción VII LISR)

Mediante este concepto de previsión social las empresas buscan proporcionar casa habitación a los trabajadores que carecen de las mismas, constituyendo un gasto completamente deducible, ya que se cumple no solo con una obligación laboral, sino un mandato Constitucional.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Al ser cubierta en forma directa esta obligación ya no tendrá que realizar las aportaciones al INFONAVIT, por los trabajadores que gocen de esta aportación.

Para el otorgamiento de esta prestación deberá establecerse una antigüedad mínima en la empresa, como requisito para tener derecho a la obtención de la casa habitación.

Cuotas al IMSS de los trabajadores pagadas por los patrones.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
(Art. 109 Fracción IX LISR)

Prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones.

Estarán exentos de los ingresos 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 o otros pagos.

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 LIMSS.

Los obtenidos con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la LISSSTE.

Hasta por el equivalente a 90 VSMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio (siendo estos los que se consideraron para realizar el cálculo, las fracciones de más de 6 meses se considerarán como años completos)

ZONA A (\$50.57 X 90) = \$4,551.30 POR CADA AÑO DE CONTRIBUCIÓN

ZONA B (\$49.00 X 90) = \$4,410.00 POR CADA AÑO DE CONTRIBUCIÓN

ZONA C (\$47.60 X 90) = \$4,284.00 POR CADA AÑO DE CONTRIBUCIÓN

(Art. 109 fracción X LISR)

Gratificaciones, primas vacacionales, ptu y primas dominicales.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante 1 año de calendario, hasta el equivalente a 30 días del SMG del área geográfica del trabajador cuando estas se otorguen de manera 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, tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

GRATIFICACIONES

ZONA A (\$50.57 X 30) = \$1,517.10
ZONA B (\$49.00 X 30) = \$1,470.00
ZONA C (\$47.60 X 30) = \$1,428.00

PRIMA VACACIONAL

ZONA A (\$50.57 X 15) = \$758.55
ZONA B (\$49.00 X 15) = \$735.00
ZONA C (\$47.60 X 15) = \$714.00

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

ZONA A (\$50.57 X 15) = \$758.55
ZONA B (\$49.00 X 15) = \$735.00
ZONA C (\$47.60 X 15) = \$714.00

PRIMAS DOMINICALES

ZONA A \$50.57 POR CADA DOMINGO TRABAJADO
ZONA B \$49.00 POR CADA DOMINGO TRABAJADO
ZONA C \$47.60 POR CADA DOMINGO TRABAJADO

(Art. 109 fracción XI LISR)

Percepciones por gastos de representación y viáticos.

Estarán exentos los ingresos percibidos por los trabajadores por concepto de gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales relativas a identidad y domicilio de quien los expida, y de quien adquirió el bien o servicio, y eroguen fuera de una franja de 50 kilómetros. Quien presta el servicio deberá proporcionar al patrón una relación de gastos anexando los documentos respectivos.

Mientras no se comprueben con la documentación se considera como un ingreso para el trabajador, el cual estará grabado por el ISR.

(Art. 109 fracción XIII LISR) (Art. 32 fracción IV y V LISR) (Art. 49 segundo párrafo LISR)

Ingresos derivados de Instituciones de Seguros.

Estarán exentas del pago del ISR.

Las cantidades pagadas por las instituciones de seguros a los asegurados y beneficiarios cuando ocurra el riesgo que amparan las pólizas contratadas.

Las cantidades que por dividendos, intereses o terminación del contrato del seguro o valor de rescate del mismo se entreguen a quien contrato el seguro o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado, siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo.

Los dividendos, intereses y cualquier cantidad derivada de rescates o vencimientos pagados por las instituciones de seguros de los asegurados, a sus beneficiarios o a otra persona, cuando estas provengan de un contrato de seguro que haya sido pagado por el patrón a favor de sus trabajadores, se gravarán para el pago del ISR.

Cuando el trabajador haya pagado parte de la prima del contrato de seguro, sólo se pagará el ISR sobre la parte de los dividendos, interés o cantidades derivadas de rescate o vencimientos que no correspondan al % de la prima pagada por el trabajador.

(Art. 109 fracción XVII LISR)

Retiros del SAR para gastos de matrimonio y traspaso de recursos.

Los Retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la LIMSS, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio.

Trasposos de recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobre vivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la ley de los sistemas de ahorro para el retiro.

(Art. 109 fracción XXIII LISR)

Derechos de autor.

Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados a año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expedida por dichos ingresos el comprobante respectivo que contenga la leyenda "ingreso percibido en los términos de la fracción XXVIII del artículo 109 de la LISR"

La exención no se aplicara en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga ingresos de los señalados en el Capítulo I de este Título
- b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10 % de capital social de la persona moral que efectúa los pagos.
- c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u obras de arte aplicado.

No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los ingresos se deriven de la explotación de las obras escritas o musicales de su creación en actividades empresariales distintas a la enajenación al público de sus obras, o en la prestación de servicios.

(Art. 109 fracción XXVIII LISR)

CÁLCULO DEL ISR.

Cálculo de pagos provisionales mensuales o trimestrales.

Retenciones del ISR.

La obligación de retener el impuesto recae sobre los empleadores, sean estas personas físicas o morales, las cuales deberán realizar las retenciones y efectuar enteros en forma conjunta con los pagos provisionales del ISR, en forma mensual los que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

(Art. 113 primer párrafo LISR)

Los trabajadores que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención (organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los estados extranjeros) deberán calcular sus pagos provisionales de igual manera que los que presten sus servicios a quienes si están obligados a retener el ISR y lo enteraran a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario.

(Art. 113 antepenúltimo párrafo LISR) (Art. 118 último párrafo LISR)

Trabajadores por quienes no se realizaran retenciones del impuesto.

No se efectuara retención por los trabajadores que perciban 1 SMG.

(Art. 113 primer párrafo LISR)

Mecánica de cálculo.

Determinación de la proporción aplicable al subsidio.

La LISR establece un subsidio sobre el ISR a retener el cual no se aplica al 100% sino en forma proporcional a los ingresos gravados para efectos del impuesto, por lo que primero el patrón deberá calcular la proporción a aplicar.

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo:

MONTO TOTAL DE LOS PAGOS EFECTUADOS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR QUE SIRVA DE BASE PARA DETERMINAR EL IMPUESTO (1)
TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR POR CUALQUIER CONCEPTO RELACIONADO CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS. (2)

Para determinar el importe se consideraran las siguientes inversiones:

Se incluirán las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto a pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas.

No se incluirán los útiles, instrumentos materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT.

No se considerara los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario.

Tratándose de inversiones, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio, el monto de la deducción de dichas inversiones que en ese mismo ejercicio sea deducibles para efectos del ISR; y en el caso de inversiones que no sean deducibles en los términos de este ordenamiento, las que se registren para efectos contables.

No se considerarán ingresos los viáticos por los cuales no se está obligado al pago del ISR por haberse comprobado con documentación que reúna requisitos fiscales a nombre del empleador.

También se considerarán como erogaciones los pagos de contribuciones que originalmente correspondan al empleador, como son: Las cuotas al IMSS (Incluyendo las del SAR) y del INFONAVIT.

Para efectos de determinar la proporción de los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio, entre otros, pueden mencionarse los siguientes:

- Sueldos y salarios.
- Rayas y jornales.
- Gratificaciones y aguinaldo.
- Indemnizaciones.
- Prima de vacaciones.
- Prima de antigüedad.
- Premios por puntualidad o asistencia.
- Participación de los trabajadores en las utilidades.
- Seguro de vida.

Medicinas y honorarios médicos.
Gastos en equipos para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
Gastos de comedor.
Previsión social.
Seguro de gastos médicos mayores.
Fondo de ahorro.
Vales de despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
Programas de salud ocupacional.
Depreciación de equipo de comedor.
Depreciación de equipo de transporte para el personal.
Depreciación de instalaciones deportivas.
Gastos de transporte de personal.
Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
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 de anteojos.
Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
Intereses subsidiados en créditos al personal.
Horas extras.
Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

Si la proporción determinada es inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por sueldos y salarios aplicarán el subsidio en forma parcial (conforme a la proporción de subsidio acreditable que se haya determinado).

Las empresas de nueva creación o que empleen personal por primera vez, tomarán el 100% de subsidio.

Las personas físicas con ingreso en el ejercicio por sueldos y salarios y otros ingresos del Título IV distintos a sueldos aplicarán el subsidio en forma parcial y se aplicará únicamente en los pagos provisionales de los salarios.

Subsidio aplicable a los ingresos asimilables a salarios (conforme a la proporción de subsidio acreditable que se ha determinado).

Cuando se hagan retenciones a los ingresos percibidos por:

Remuneraciones y prestaciones a empleados públicos.

Rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción.

Los anticipos que reciban los miembros de las sociedades civiles.

Los anticipos que reciban los miembros de las asociaciones civiles.

Honorarios por servicios que se presten preponderadamente a un prestatario.

Honorarios relacionados con una obra determinada mueble o inmueble en la que el prestador del servicio no proporciona los materiales.

Honorarios cobrados a personas morales y personas físicas con actividades empresariales.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Los ingresos obtenidos por las personas físicas con actividades empresariales (comisiones).

Los trabajadores que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención (organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los estados extranjeros) deberán calcular el subsidio de igual manera que los que presten sus servicios a quienes sí están obligados a retener el ISR.

Determinación del factor del subsidio no acreditable y acreditable.

FACTOR DEL SUBSIDIO
NO ACREDITABLE = $2 \times (1 - \text{Proporción para el subsidio})$

FACTOR DEL SUBSIDIO
ACREDITABLE = $1 - \text{Factor del subsidio no acreditable}$

(Art. 114 LISR)

Determinación del Impuesto mensual (Pagos provisionales)

Después de haber determinado el factor de subsidio acreditable que se aplicara se efectuarán los cálculos el impuesto por cada trabajador que preste sus servicios al empleador.

Esquema de la determinación del impuesto mensual.

INGRESOS TOTALES DEL PERÍODO
Menos: CONCEPTOS QUE NO SON INGRESOS POR LA LISR
Menos: INGRESOS EXENTOS
Menos: APORTACIONES A FONDO DE AHORRO
EFECTUADAS POR EL PATRON (5)
Igual: INGRESOS GRAVADOS
Por: TARIFA ARTÍCULO 113 LISR (1)
Igual: IMPUESTO DETERMINADO A CARGO
Menos: SUBSIDIO ACREDITABLE ARTÍCULO 114 LISR (2)
Igual: IMPUESTO POR PAGAR ANTES DE APLICAR

EL CRÉDITO AL SALARIO

Menos:

CRÉDITO AL SALARIO ARTÍCULO 115 LISR

(4)

Igual:

IMPUESTO POR PAGAR O DIFERENCIA A DEVOLVER
POR CONCEPTO DE CRÉDITO AL SALARIO

(3)(4)

(5) SOLO PODRÁ HACERSE CUANDO LA DISMINUCIÓN SUMADA A LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS QUE EFECTÚE EL PATRÓN Y LAS QUE REALICE EL MISMO A LOS FONDOS DE AHORRO NO EXCEDA DEL 13% DE LOS SALARIOS DE CADA TRABAJADOR CONSIDERANDO EXCLUSIVAMENTE LA PARTE QUE NO EXCEDA DE 10 VSMG PARA ESTABLECIMIENTOS EN MÉXICO Y PARA ESTABLECIMIENTOS EN EL EXTRANJERO 1 SMG.

(1) Forma de aplicar la tabla del artículo 113 de la LISR.

INGRESOS GRAVADOS

Menos:

LÍMITE INFERIOR

Igual:

EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR

Por:

% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL
LÍMITE INFERIOR

Igual:

IMPUESTO MARGINAL

Mas:

CUOTA FIJA

Igual:

IMPUESTO DETERMINADO

(1) Opción para calcular la retención mensual del ISR conforme al artículo 147 del RISR en lugar de aplicar la tabla del artículo 113 de la LISR.

Antes de realizar el primer pago por los conceptos a que se refiere el artículo 110 de la LISR.

SE DETERMINARÁ EL MONTO TOTAL DE LAS CANTIDADES QUE SE PAGARÁN EL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO EN DICHO AÑO

Entre:

12

Igual:

CANTIDAD A LA QUE SE APLICARÁ LA TARIFA DEL ARTÍCULO 113 LA LISR

Igual:

IMPUESTO A RETENER

Cuando se modifique alguna las cantidades en base a las cuales se efectuó el cálculo deberá recalcular el impuesto a retener.

(2) Forma de aplicar la tabla 114 del subsidio fiscal.

IMPUESTO MARGINAL

Por:

% DEL SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL

Igual:

RESULTADO

Mas:

CUOTA FIJA DEL SUBSIDIO

Igual:

SUBSIDIO FISCAL

Por:

FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE

Igual:

SUBSIDIO ACREDITABLE

(3) Forma de aplicar la tabla 115LISR del crédito al salario.

IMPUESTO DETERMINADO (ARTÍCULO 113 LISR)

Menos:

SUBSIDIO ACREDITABLE (ARTÍCULO 114 LISR)

Igual:

IMPUESTO POR PAGAR ANTES DE APLICAR EL CRÉDITO AL SALARIO (A)

Menos:

CRÉDITO AL SALARIO (ARTÍCULO 115 LISR) (B)

Igual:

IMPUESTO POR PAGAR (SI (A) ES MAYOR QUE (B)

O

BONIFICACIÓN FISCAL POR CREDITO AL SALARIO A FAVOR DEL TRABAJADOR (SI (B) ES MAYOR QUE (A)

Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los art. 115 y 116 de esta ley solo 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. Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este Capítulo, el impuesto que, en su caso se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.
- III. Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I y 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.

(Art. 119 LISR)

Retenciones del ISR por primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros 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 mensual, como sigue:

(Art. 112 LISR)

1) Del total de percepciones por este concepto, se separara una cantidad igual a la del ultimo sueldo mensual ordinario, se sumara a los demás ingresos por los que deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculara, en los términos de este titulo, el impuesto correspondiente a dichos ingresos.

a) Determinación del impuesto mensual de los ingresos acumulables.

(Art. 113 párrafo 8 LISR)

TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS	(1)
Por:	
TASA DE CALCULO	(2)
Igual:	
IMPUESTO	

(1) (ARTÍCULO 139 RISR)
INGRESOS POR RETIRO E INDEMNIZACIONES

Mas:
INGRESOS POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Mas:
INGRESOS POR OTROS PAGOS

Igual:
TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS
SIN APLICAR AUN LA EXCENCIÓN.

Menos:

EXCENCIÓN DE (90 VECES EL SMG DE LA ZONA
GEOGRAFICA DEL CONTRIBUYENTE POR CADA
AÑO DE SERVICIO)

Igual:

TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS

(2) LA TASA SE CALCULARÁ COMO SIGUE:

IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ÚLTIMO
SUELDO MENSUAL ORDINARIO

Entre:

ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO

Por:

100

Igual:

PRODUCTO EXPRESADO EN %

2) Cuando el total de percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, estas se sumaran en su totalidad a los demás ingresos por lo que se deba pagar el impuesto y no se aplicara la fracción II de este articulo.

a) Determinación del impuesto mensual de los ingresos acumulables.
(Art. 113 párrafo 8 LISR)

TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS (1)

Igual:

INGRESOS GRAVADOS A LOS QUE SE LE APLICARÁ
LA TARIFA ARTÍCULO 113 LISR

Igual:

IMPUESTO DETERMINADO A CARGO O CRÉDITO
AL SALARIO POR BONIFICAR

(1) (ARTÍCULO 139 RISR)

INGRESOS POR RETIRO E INDEMNIZACIONES

Mas:

INGRESOS POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Mas:

INGRESOS POR OTROS PAGOS

Igual:

TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS
CONCEPTOS SIN APLICAR AUN LA EXCENCIÓN

Menos:

EXCENCIÓN DE (90 VECES EL SMG DE LA ZONA
GEGRÁFICA DEL CONTRIBUYENTE POR CADA
AÑO DE SERVICIO)

Igual:

TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS

3) Comentarios al respecto

Es importante mencionar que al darse la suspensión de las relaciones de trabajo y por consiguiente indemnizar a los trabajadores otorgándoles los ingresos que se mencionan. Los trabajadores ya no estarán al servicio de los patrones y por consiguiente ya no seguirán percibiendo ingresos por sueldos estos cálculos de impuestos se consideraran como definitivos cuando la suspensión se de antes de que termine el ejercicio fiscal correspondiente (1ero de diciembre). Con fundamento en que no se estará obligado a efectuar al calculo del impuesto anual por los trabajadores que ya no estén en servicio activo. Solo se harán los cálculos del ISR anual por los que sean indemnizados al final del ejercicio o después del 1ero de diciembre, aquellos que presenten su declaración y cuando los patrones presenten suspensión de actividades o terminen el ejercicio fiscal antes del 31 de diciembre del año que corresponda.

Cuando se realice la liquidación al final del ejercicio o después del 1ero de diciembre es conveniente hacer el pago en 2 partés el 1ero cuando se tenga conocimiento de la terminación de las relaciones de trabajo y el último cuando se tenga el impuesto resultante en el calculo del ISR anual, para evitar retención de menos influencia en la retención del impuesto.

Retención opcional del ISR para gratificaciones anuales, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales.

Cuando se obtengan ingresos por concepto de gratificaciones anuales, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales, se calculará el impuesto mensual, como sigue:

(Art. 113 párrafo 5 LISR)

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, PTU, primas dominicales y vacacionales podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el reglamento de esta ley, se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Se aplicara el procedimiento indicado por el Artículo 142 del RISR.
Fracción I y II

LA REMUNERACIÓN DE QUE SE TRATE (DISMINUIDA
CON LAS EXCENCIONES DEL ART. 109 DE LA LISR QUE
CORRESPONDA)

Entre:

365

Igual:

RESULTADO

(*)

Por:

30.4

Igual:

RESULTADO

Mas:

INGRESO ORDINARIO POR LA PRESTACIÓN DE UN
SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO QUE PERCIBA
EL TRABAJADOR EN FORMA REGULAR EN EL MES
DE QUE SE TRATE (SALARIO ORDINARIO MENSUAL)

Igual:

RESULTADO AL QUE SE APLICARÁ LA TABLA DEL
ARTICULO 113 DE LA LISR

(1)(2)

Fracción III

(1) IMPUESTO DETERMINADO

Menos:

IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL INGRESO
ORDINARIO POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO
PERSONAL SUBORDINADO (SALARIO ORDINARIO
MENSUAL) CALCULADO SEGÚN LA TABLA DEL
ARTICULO 113 DE LA LISR.

(2)

Igual:

DIFERENCIA DE IMPUESTO

(3)

(2) No se incluirán las remuneraciones por las que se está efectuando el cálculo
opcional.

Fracción IV y V

LA REMUNERACIÓN DE QUE SE TRATE (DISMINUIDA
CON LAS EXCENCIONES DEL ART. 109 DE LA LISR QUE
CORRESPONDA)

Por:

TASA DE IMPUESTO

(4)

Igual:

IMPUESTO A RETENER

(4) IMPUESTO DETERMINADO CONFORME A LA FRACCIÓN III

Entre:
CANTIDAD DETERMINADA CONFORME A LA FRACCIÓN I Y II
Igual:
COCIENTE
Por:
100
Igual:
PRODUCTO EXPRESADO EN %

Retenciones del ISR sobre ingresos percibidos por Consejeros, Administradores y Comisarios.

Quando se obtengan ingresos por concepto de honorarios la retención y entero a que se refiere el artículo 113 no podrá ser inferior al 28% sobre su monto, salvo que exista además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá a efectuar la retención en los términos del artículo 177 de la LISR. En este caso la retención puede ser inferior al 28% mencionado.

a) Ingresos por honorarios exclusivamente

HONORARIOS PERCIBIDOS
Por:
TASA DEL 28%
Igual:
IMPUESTO A RETENER

b) Ingresos por honorarios y salarios.

HONORARIOS PERCIBIDOS
Mas:
INGRESOS PERCIBIDOS POR LA
RELACIÓN DE TRABAJO
Igual:
INGRESOS GRAVADOS A LOS QUE SE LES
APLICARÁ LA TABLA DEL ARTÍCULO 113 DE
LA LISR

Retención del ISR por pagos por jubilación, pensión o haber de retiro.

Quienes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones, o haberes de retiro efectuarán la retención a que se refiere el art. 113 de la ley como sigue:
(Art. 141 RISR)

Fracción I

CANTIDAD MENSUAL QUE SE HUBIERA PERCIBIDO
DE NO HABER PAGO UNICO

Menos:

9VSMG DEL ÁREA GEOGRÁFICA DEL CONTRIBUYENTE
ELEVADO AL MES

Igual:

INGRESOS A LOS QUE SE LES APLICARÁ LA TABLA
DEL ARTÍCULO 113 DE LA LISR

Fracción II

PAGO ÚNICO

Entre:

CANTIDAD MENSUAL PERCIBIDO DE
NO HABER DICHO PAGO

Igual:

COCIENTE

Por:

IMPUESTO RESULTANTE CONFORME
A LA FRACCIÓN I

Igual:

IMPUESTO A RETENER

Opción para efectuar la retención cuando se paga al trabajador en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados (Art. 144 RISR).

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del art. 113 de la ley, cuando paguen en función de cantidad de trabajo realizado y o de días laborados podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en el citado art. 113 o de acuerdo con el siguiente procedimiento

MONTO DEL SALARIO

Entre:

**NÚMERO DE DÍAS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS
PARA REALIZAR EL TRABAJO DETERMINADO**

Igual:

**RESULTADO AL QUE SE LE APLICARÁ LA TARIFA
DEL ARTÍCULO 113 CALCULADA EN DÍAS**

Igual:

IMPUESTO

Por:

**NÚMERO DE DÍAS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS
PARA REALIZAR EL TRABAJO DETERMINADO**

Igual:

IMPUESTO A RETENER.

Opción para efectuar la retención cuando se paga al trabajador por períodos de 7, 10 o 15 días (Art. 145 RISR)

**TOTALIDAD DE LOS INGRESOS PERCIBIDOS EN EL
PERÍODO DE QUE SE TRATÉ AL QUE SE LE APLICARÁ
DE LA TARIFA DEL ARTÍCULO 113 CALCULADA EN
SEMANA, DECENA O QUINCENA SEGÚN CORRESPONDA**

Igual:

IMPUESTO DETERMINADO

Por:

**No. DE DÍAS COMPRENDIDOS EN EL PERÍODO DE QUE
SE TRATE.**

Igual:

IMPUESTO A RETENER

Procedimiento opcional de retención (Art. 147 RISR)

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del art. 113 de la ley, podrán optar por efectuar mensualmente la retención que resulte de acuerdo con el art. Citado o conforme al procedimiento siguiente:

SE DETERMINARÁ EL MONTO TOTAL DE LAS CANTIDADES QUE SE PAGARÁN AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO EN DICHO AÑO

Entre:

12

Igual:

CANTIDAD A LA QUE SE LE APLICARÁ LA TARIFA DEL ARTÍCULO 113 DE LA LISR

Igual:

IMPUESTO A RETENER

Cuando se modifique alguna de las cantidades en base a las cuales se efectuó el cálculo se deberá recalcular el impuesto a retener.

Cuando los pagos se hagan de manera semanal, el retenedor podrá efectuar los enteros del impuesto Determinados conforme al Art. 113 de la LISR considerando el número de pagos semanales que se hubieran efectuado en el período de que se trate.

Retenciones del ISR por pago único de sueldos o salarios correspondientes a varios meses, distintos de gratificación anual, participación de utilidades, primas vacacionales o dominicales (Art.148 RISR)

Fracción I

MONTO TOTAL DE LA PERCEPCIÓN OBTENIDA

Entre:

NUMERO DE DÍAS A QUE SE CORRESPONDA

Igual:

RESULTADO

Por:

30.4

Igual:

CANTIDAD

Fracción II

CANTIDAD OBTENIDA EN LA FRACCIÓN I

Mas:

INGRESO ORDINARIO POR LA PRESTACIÓN DE 1 SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO QUE PERCIBA

EL TRABAJADOR EN FORMA REGULAR EN EL MES DE
QUE SE TRATE.

Igual:

RESULTADO AL QUE SE LE APLICARÁ LA TARIFA
DEL ARTÍCULO 113 DE LA LISR

Igual:

IMPUESTO DETERMINADO

Fracción III

IMPUESTO DETERMINADO CONFORME A LA
FRACCIÓN II

Menos:

IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL INGRESO
ORDINARIO POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO
PERSONAL SUBORDINADO (CALCULADO SIN
CONSIDERAR LAS DEMAS REMUNERACIONES
MENCIONADAS EN ESTE ARTÍCULO)

Igual:

IMPUESTO

Fracción IV

MONTO TOTAL DE LA PERCEPCIÓN GRAVABLE

Por:

PRODUCTO EXPRESADO EN % DETERMINADO
EN LA FRACCIÓN V

Igual:

IMPUESTO A RETENER

Fracción V

IMPUESTO DETERMINADO CONFORME A LA
FRACCIÓN III

Entre:

CANTIDAD QUE RESULTO CONFORME A LA
FRACCIÓN I

Igual:

COCIENTE

Por:

100

Igual:

PRODUCTO EXPRESADO EN %

Cálculo del impuesto anual.

Retenciones del ISR.

La obligación de retener el impuesto recae sobre los empleadores, sean de estas personas físicas o morales, los cuales deberán realizar las retenciones en los términos del artículo 113 y calcular el impuesto anual definitivo por cada trabajador que les hubiere prestado servicios personales subordinados durante el ejercicio de que se trate. (Art. 113 primer párrafo LISR)

Los trabajadores que presten servicio subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención (organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los estados extranjeros) deberán calcular su declaración anual de igual manera que aquellos por los cuales se hacen los cálculos del ISR anual.

Los trabajadores que obtengan ingresos del extranjero por concepto de la prestación de servicios subordinados deberán calcular su ISR anual de igual manera que aquellos a los retenedores residentes en el país les efectúan su calculo anual.

Los trabajadores residentes en el país que cambien su residencia durante al año de calendario a otro país, considerarán los pagos provisionales efectuados como pago definitivo del impuesto por lo que no harán calculo anual.

Cuando no se calculara el impuesto anual.

No se hará el cálculo del impuesto anual por los siguientes contribuyentes:

Por los que hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1° de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1° de diciembre del año por el que se efectuó el cálculo.

Por los que hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capitulo que excedan de \$400,000.00.

Por los que comuniquen por escrito al retenedor que presentaran declaración anual. (Art. 116 último párrafo LISR)

Cuando no se presentará la declaración anual.

Cuando las personas físicas residentes en el país cambien su residencia durante 1 año de calendario a otro país.

Cuando las personas físicas estén exentas del ISR.

Por las que se haya pagado impuesto definitivo.

(Art. 74 séptimo párrafo LISR) (Art. 139 LISR)

Opción para presentar la declaración anual por parte de los trabajadores aun cuando no están obligados a presentarla.

Solo podrán presentar declaración anual cuando en la misma derive un saldo a favor.
(Art. 155 RISR)

Procedimiento a seguir en caso de fallecimiento respecto a la presentación de la declaración anual.

Dentro de los 90 días siguientes a la fecha en que discierna el cargo al albacea, este deberá presentar la declaración por los ingresos a que hace referencia el Título IV de la LISR, que hubiera percibido el autor de la sucesión desde el 1° de enero del año de su fallecimiento y hasta el momento de su muerte, a efecto de cubrir el impuesto correspondiente.

Los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado estarán exceptuados del pago del ISR para los herederos o legatarios por considerarse exentos conforme al artículo 109 fracción XVIII de la LISR.
(Art. 239 fracción I y II inciso a) y b) RISR)

Deducciones personales autorizadas.

Las personas físicas residentes en el país para calcular su impuesto anual, podrán hacer las siguientes deducciones personales:

Gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando sea obligatoria. (Art. 176 Fraccion VII)

Honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para si, para su cónyuge o con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que estos beneficiarios no perciban ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año. (Art. 176 Fraccion I)

Se considerarán incluidos dentro de estas deducciones los gastos estrictamente indispensables efectuados por concepto de compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, medicinas que se incluyan en los documentos que expidan las instituciones hospitalarias, honorarios e enfermeras y por análisis, estudios clínicos o prótesis. (Art. 240 RLISR)

No se considerarán como honorarios médicos los pagos efectuados por concepto de Cuotas por seguros médicos o a instituciones públicas de seguridad social (IMSS)

Gastos de funeral en la parte que no excedan de 1 SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para sí, para su cónyuge o con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que estos beneficiarios no perciban ingresos. (Art. 176 Fraccion II)

En caso de erogaciones para cubrir funerales a futuro, para efecto de su deducibilidad se considerarán como gastos de funeral hasta el año de calendario en que sean utilizados los servicios funerarios respectivos. (Art. 241 RLISR)

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Para que procedan las deducciones del inciso a) a d) se deberá comprobar, mediante documentación que reúnan requisitos fiscales, que las cantidades fueron efectivamente pagadas en le año de calendario de que se trate a instituciones o personas residentes en el país. Si el contribuyente recupera parte de dichas cantidades, únicamente deducirá la diferencia no recuperada.

(Art. 140 LISR) (Art. 158 RISR)

Cálculo del ISR anual y deducciones personales de Funcionarios de estado o trabajadores del mismo que sean residentes en territorio nacional pero que permanezcan en el extranjero por mas de 183 días en el año de calendario.

Los funcionarios del Estado o trabajadores del mismo, siempre que por el carácter de sus funciones permanezcan en el extranjero por más de 183 días en el año de calendario de que se trate y obtengan ingresos del Título IV de la LISR, al calcular el ISR anual podrán hacer las deducciones por honorarios médicos, dentales, gastos hospitalarios y gastos de funeral aun cuando hayan sido pagadas a personas no residentes en el país.

Para la presentación de su declaración anual, así como de sus demás obligaciones fiscales podrán hacerlo ante el Consulado Mexicano más próximo al lugar de residencia en que se encuentre en el extranjero o utilizando el servicio postal, enviarlos a dicho consulado o a la oficina que par estos efectos autorice la SHCP, cuando no tengan representante legal en territorio nacional.

(Art. 245 RISR)

Esquema de la determinación del impuesto.

	INGRESOS TOTALES DEL PERÍODO	
Menos:	CONCEPTOS QUE NO SON INGRESOS PARA LA LISR.	
Menos:	INGRESOS EXENTOS	
Menos:	APORTACIONES A FONDO DE AHORRO EFECTUADAS POR EL PATRÓN	(5)
Igual:	INGRESOS GRAVADOS	
Por:	TARIFA ARTÍCULO 177 LISR	(1)
Igual:	IMPUESTO DETERMINADO A CARGO	
Menos:	SUBSIDIO ACREDITABLE ARTÍCULO 178 LISR	(2)
Igual:	IMPUESTO POR PAGAR ANTES DE APLICAR EL CRÉDITO AL SALARIO	
Menos:		

**CRÉDITO AL SALARIO PAGADO A LOS TRABAJADORES
(3)**

Igual: **IMPUESTO POR PAGAR O DIFERENCIA A
DEVOLVER POR CONCEPTO DE CRÉDITO
AL SALARIO (3)**

(1) Forma de aplicar la tabla el artículo 177 de la LISR

INGRESOS GRAVADOS
Menos: **LÍMITE INFERIOR**
Igual: **EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR**
Por: **% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE
DEL LÍMITE INFERIOR**
Igual: **IMPUESTO MARGINAL**
Mas: **CUOTA FIJA**
Igual: **IMPUESTO DETERMINADO**

(2) Forma de aplicar la tabla del Art.178 del subsidio fiscal.

IMPUESTO MARGINAL
Por: **% DEL SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL**
Igual: **RESULTADO**
Mas: **CUOTA FIJA DEL SUBSIDIO**
Igual: **SUBSIDIO FISCAL**
Por: **FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE**
Igual: **SUBSIDIO ACREDITABLE**

El patrón deberá calcular y comunicar a los trabajadores en febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable respecto a sus ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el artículo 114 de la LISR.

Cuando se perciban además de los ingresos del capítulo I otros ingresos de las persona físicas, deberán restar del monto del subsidio antes determinado una cantidad equivalente al subsidio no acreditable señalado en el párrafo anterior.

Lo dispuesto en estos comentarios no se aplicará a quienes perciben ingresos por derechos de autor y los percibidos por actividades empresariales.

(Art. 170 LISR)

CUANDO (B) ES MAYOR QUE (A) EL RETENEDOR:

Deberá entregar al trabajador el monto que resulte de disminuir al excedente obtenido (bonificación fiscal anual), la suma de las cantidades recibidas por crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto cuando esta suma sea menor que la del calculo anual. Debiendo entregar este monto conjuntamente con el 1er pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquel por el que se haya determinado la diferencia.

CUANDO (A) ES MAYOR QUE (B) EL RETENEDOR:

Considerara como impuesto a cargo del trabajador el excedente incrementado con las cantidades que hubiera recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

(Art. 114 LISR)

CUANDO (A) ES IGUAL QUE (B) EL RETENEDOR:

Considerara como impuesto a cargo del trabajador las cantidades que haya recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el se determine el impuesto.

(Art. 114 LISR)

Considerara como impuesto a cargo del trabajador el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades recibidas por crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente obtenido (bonificación fiscal anual) cuando este excedente sea menor que las cantidades recibidas por crédito al salario en los cálculos mensuales.

El patrón podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los trabajadores por crédito al salario.

(Art. 119 LISR)

ACREDITAMIENTO DE PAGOS PROVISIONALES

Contra el impuesto que resulte a cargo del trabajador se acreditarán los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

(Art. 81 fracción V LISR) (Art. 142 fracción I LISR)

TRABAJO PRESTADO POR UN PERÍODO MENOR A 12 MESES

Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un período menor de 12 meses no tendrán derecho a recibir el crédito al salario anual y las cantidades que hubiese recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a dicho período se considerarán como definitivas.

(Art. 81 fracción VI LISR)

IMPUESTO A CARGO

El impuesto que resulte a cargo del trabajador se enterará a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario que se trate.

(Art. 81 fracción VI LISR)

CRÉDITO AL SALARIO A FAVOR

El crédito al salario que resulte a favor del trabajador deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario siguiente al que se hizo el cálculo.

(Art. 81 fracción VI LISR)

REQUISITOS PARA ENTREGAR AL TRABAJADOR LAS DIFERENCIAS A SU FAVOR.

Los patrones que efectúen los pagos a los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario sólo podrán entregar al trabajador las diferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

Que lleven registros de los pagos por los ingresos por sueldos en el que se identifiquen en forma individualizada a cada uno de los trabajadores a los que se les realicen dichos pagos.

Que se conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados, el impuesto que se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del trabajador con motivo del crédito al salario.

Que cumpla con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V, y VI del artículo 83 de la LISR.

Que hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las aportaciones que efectúen los patrones y Gobierno a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en la cuenta individual constituida en los términos de la LIMSS incluyendo los rendimientos que se obtengan, las aportaciones efectuadas a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro en los términos de la LISSSTE incluyendo los rendimientos que generen.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

Las aportaciones que efectúen los patrones en los términos de la LINFONAVIT, LIMSS a la subcuenta de vivienda y las aportaciones que efectúe el Gobierno a la subcuenta del Fondo de la Vivienda en los términos de la LISSSTE. (Art. 83-A LISR)

(4) Forma de aplicar la tabla 141-B LISR del crédito al salario para ingresos asimilables a salarios.

Cuando se hagan retenciones a los ingresos percibidos por:

Rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción.

Los anticipos que reciban los miembros de las sociedades civiles.

Los anticipos que reciban los miembros de las asociaciones civiles.

Honorarios por servicios que presten preponderadamente a un prestatario.

Honorarios relacionados con una obra determinada mueble o inmueble en la que el prestador del servicio no proporciona los materiales.

Honorarios cobrados por personas morales y personas físicas con actividades empresariales.

Los ingresos obtenidos por las personas físicas con actividades empresariales (comisiones).

Se aplicará el crédito al salario del artículo 141-B

I. Crédito general diario	\$	4.99
II. Crédito general mensual	\$	151.67
III. Crédito general trimestral	\$	455.01
IV. Crédito general anual	\$	1,732.59

IMPUESTO DETERMINADO (ARTÍCULO 141 LISR)

Menos:

SUBSIDIO ACREDITABLE (ARTÍCULO 141-A LISR)

Igual:

IMPUESTO POR PAGAR ANTES DE APLICAR EL
CRÉDITO AL SALARIO

(A)

Menos:

CRÉDITO AL SALARIO (ARTÍCULO 141-B LISR
FRACCIÓN IV)

(B)

Igual:

IMPUESTO POR PAGAR (SI (A) ES MAYOR QUE
(B))

O

BONIFICACIÓN FISCAL POR CRÉDITO AL SALARIO
A FAVOR DEL TRABAJADOR (SI (B) ES MAYOR QUE
LA DIFERENCIA NO PODRÁ ACREDITARSE CONTRA
EL IMPUESTO QUE RESULTE A SU CARGO POSTERIOR-
MENTE)

(5) SOLO PODRÁ HACERSE CUANDO LA DISMINUCIÓN SUMADA A LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS QUE EFECTUE EL PATRÓN Y LAS QUE REALICE EL MISMO A LOS FONDOS DE AHORRO NO EXCEDA DEL 13% DE LOS SALARIOS DE CADA TRABAJADOR CONSIDERANDO EXCLUSIVAMENTE LA PARTE QUE NO EXCEDA DE 10 VSMG PARA ESTABLECIMIENTOS EN EL EXTRANJAERO 1 SMG.

Retenciones del ISR por primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros 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, como sigue:

(Art. 79 LISR)

1) Cuando el total de percepciones sean superiores al último sueldo mensual ordinario

Determinación del impuesto anual de los ingresos acumulables.

(Art. 79 fracción I)

INGRESOS TOTALES DEL PERÍODO (SIN INCLUIR
LOS PERCIBIDOS POR ESTOS CONCEPTOS)

Menos:

INGRESOS QUE NO SON CONSIDERADOS POR LA
LISR

Menos:

INGRESOS EXENTOS

Menos:

APORTACIONES A FONDO DE AHORRO EFECTUADAS
POR EL PATRÓN

Mas:

CANTIDAD IGUAL AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL
ORDINARIO SEPARADO DEL TOTAL DE LOS INGRESOS
PAGADOS POR ESTOS CONCEPTOS

Igual:

INGRESOS GRAVADOS

Por:

TARIFA ARTÍCULO 141 LISR

Igual:

IMPUESTO DETERMINADO

b) Determinación del impuesto anual de los ingresos acumulables.
(Art. 79 fracción I)

TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS (1)
Menos: CANTIDAD IGUAL AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL
ORDINARIO
Igual: RESULTADO
Por: TASA QUE CORRESPONDIO AL IMPUESTO SEÑALADO
EN LA FRACCIÓN I (2)
Igual: IMPUESTO

(1) (ARTÍCULO 83 RISR)

INGRESOS POR RETIRO E INDEMNIZACIONES
Más: INGRESOS POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD
Más: INGRESOS POR OTROS PAGOS
Igual: TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS
SIN APLICAR A UN LA EXCENCIÓN

Menos: EXCENCIÓN DE (90 VECES EL SMG DE LA ZONA
GEGRÁFICA DEL CONTRIBUYENTE POR CADA AÑO
DE SERVICIO)

Igual: TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS

(2) LA TASA SE CALCULARÁ COM SIGUE:

IMPUESTO DETERMINADO CONFORME
A LA FRACCIÓN I

Entre: LA CANTIDAD A LA CUAL SE LE APLICO
LA TARIFA DEL ARTÍCULO 141

Por: 100

Igual: PRODUCTO EXPRESADO EN %

c) Impuesto a retener.
(Art. 79 fracción II)

Más: IMPUESTO DETERMINADO CONFORME A LA
FRACCIÓN I

Más: IMPUESTO DETERMINADO CONFORME A LA
FRACCIÓN II

Igual: IMPUESTO A RETENER POR ESTOS INGRESOS

2) Cuando el total de percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario

a) Determinación del impuesto anual de los ingresos acumulables.
(Art. 79 fracción I)

Más: INGRESOS TOTALES DEL PERÍODO (SIN INCLUIR
LOS PERCIBIDOS POR ESTOS CONCEPTOS)

Más: TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS
CONCEPTOS (1)

Menos: INGRESOS EXENTOS

Menos: APORTACIONES A FONDO DE AHORRO
EFECTUADOS POR EL PATRÓN

Igual: INGRESOS GRAVADOS

Por: TARIFA ARTÍCULO 141 LISR

Igual: IMPUESTO DETERMINADO A CARGO

(1) (ARTÍCULO 83 LISR)

Más: INGRESOS POR RETIRO E INDEMNIZACIONES

Más: INGRESOS POR PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Más: INGRESOS POR OTROS PAGOS

Igual: TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS
CONCEPTOS SIN APLICAR AUN LA EXCENCIÓN

Menos: EXCENCIÓN DE (90 VECES EL SMG DE LA ZONA
GEOGRÁFICA DEL CONTRIBUYENTE POR CADA AÑO
DE SERVICIO)

Igual: TOTAL DE PERCEPCIONES POR ESTOS CONCEPTOS

Retenciones del ISR por pago único de jubilación, pensión o haber de retiro.

a) Cuando el monto mensual a que se tendría derecho de no haber pago único no exceda de 9 VSMG del área geográfica del contribuyente elevado al mes no se pagará el ISR.
(Art. 84 párrafo 1º RISR)

b) Cuando exceda, el ISR se calculará el ISR como sigue:
(Art. 84 párrafo 1º RISR)

Fracción I

9 VSMG DEL ÁREA GEOGRÁFICA DEL
CONTRIBUYENTE

Por:

No. DE DÍAS COMPRENDIDOS ENTRE LA FECHA
EN QUE SE REALICE EL PAGO Y EL 31 DE
DICIEMBRE DEL AÑO DE QUE SE TRATE

Igual:

RESULTADO

(1)

RESULTADO

Entre:

LA CANTIDAD PERCIBIDA POR EL PERÍODO
CITADO DE NO HABER PAGO ÚNICO

Igual:

COCIENTE

Por:

PAGO ÚNICO

Igual:

INGRESO POR EL QUE NO SE PAGARÁ IMPUESTO
EN LOS TERMINOS DE LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO
77 DE LA LISR

Fracción II

PAGO ÚNICO

Menos:

INGRESO POR EL QUE NO SE PAGARÁ IMPUESTO
EN LOS TERMINOS DE LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO
77 DE LA LISR

Igual:

INGRESO GRAVABLE

Fracción III

CANTIDAD QUE SE HUBIERA PERCIBIDO EN EL No.
DE DÍAS COMPRENDIDOS ENTRE LA FECHA EN QUE
SE REALIZO EL PAGO Y EL 31 DE DICIEMBRE DEL
AÑO DE QUE SE TRATE EN CASO DE NO HABER PAGO
ÚNICO

Menos:

9VSMG MULTIPLICADO POR EL No. DE DÍAS QUE
COMPRENDA EL MISMO PERÍODO

Igual:

CANTIDAD QUE SE DEBE ACUMULAR A LOS DEMAS
INGRESOS PERCIBIDOS EN EL AÑO DE QUE SE TRATE
Y AL QUE SE APLICARA LA TABLA DEL ARTÍCULO
141 DE LA LISR (2)

IMPUESTO DETERMINADO (2)

Más:

IMPUESTO DETERMINADO CONFORME A LA FRACCIÓN
IV

Igual:

IMPUESTO A RETENER

Fracción IV

INGRESO GRAVABLE CALCULADO CONFORME A
LA FRACCIÓN II

Menos:

CANTIDAD QUE DEL PAGO ÚNICO SEA ACUMULABLE
A LOS DEMÁS INGRESOS DEL AÑO DE QUE SE TRATE

Igual:

RESULTADO

Por:

TASA QUE CORRESPONDA AL IMPUESTO SEÑALADO
EN LA FRACCIÓN III (3)

Igual:

IMPUESTO CORRESPONDIENTE A LA PARTE NO
ACUMULABLE

IMPUESTO SEÑALADO EN LA FRACCIÓN III (3)

Entre:

CANTIDAD A LA QUE SE APLICO LA TARIFA DEL
ARTÍCULO 141 DE LA LISR

Igual:

COCIENTE

Por:

100

Igual:

PRODUCTO EXPRESADO EN %
(Art. 84 RISR)

Opción para pagar el ISR en la prestación de servicios personales independientes relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble en la que el prestador del servicio no proporciona los materiales (Art. 105 RISR)

Calcularán el impuesto anual de conformidad con el artículo 81 de la LISR y presentarán su declaración a que se refiere la fracción V del artículo 83 de la Ley.

Proporcionarán las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 83 de la Ley, cuando así lo solicite el prestador.

El prestador del servicio presentara su declaración anual acumulando los siguientes ingresos:

INGRESOS OBTENIDOS DEL CAPÍTULO I
REFERENTES A LA PRESENTACIÓN DE
UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Mas:

INGRESOS POR HONORARIOS O PRESTACIÓN
DE SERVICIOS INDEPENDIENTES

Igual:

INGRESOS ACUMULABLES

Salvo que el año de calendario de que se trate obtenga únicamente ingresos por un servicio personal independiente.

No provengan simultáneamente de 2 o más prestatarios.

No excedan de \$2'134,099.00

El prestatario cumpla con la obligación de calcular el impuesto anual.

El prestador del servicio deberá solicitar las constancias de retenciones y proporcionarlas al prestatario dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, en su caso al prestatario que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No solicitará la constancia al prestatario que haga el cálculo del impuesto anual.

Esta opción podrá ejercerse por cada uno de los prestatarios y considerando todos los ingresos obtenidos en el año por concepto de prestación de servicios personales independientes, asimismo se tendrá que ejercer la opción de pago e IVA mediante retención en los términos del RIVA.

Dicha opción se entenderá ejercida hasta en tanto el contribuyente manifieste por escrito al prestatario que pague el IVA por los ingresos de referencia en los términos de Honorarios regulados por el Capítulo II del Título IV de la LISR.
(Art. 27 RIVA)

Opción para pagar el ISR los contribuyentes que tengan ingresos por actividades empresariales exclusivamente por concepto de comisiones
(Art. 136 RISR)

Calcularán el impuesto anual de conformidad con el artículo 81 de la LISR y presentarán su declaración a que se refiere la fracción V del artículo 83 de la propia Ley.

Proporcionarán las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 83 de la Ley, cuando así lo solicite el prestador.

Las comisionistas presentarán su declaración anual acumulando los siguientes ingresos:

INGRESOS OBTENIDOS DEL CAPÍTULO I
REFERENTES A LA PRESTACIÓN DE UN
SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Más:

INGRESOS POR ACTIVIDAD EMPRESARIAL
EXCLUSIVAMENTE POR COMISIONES

Igual:

INGRESOS ACUMULABLES

Salvo que es el año de calendario de que se trate obtenga únicamente ingresos por actividades empresariales exclusivamente por comisiones.

No provengan simultáneamente de 2 o más comitentes.

No excedan de \$2'134,099.00

El comitente cumpla con la obligación de calcular el impuesto anual.

Los comisionistas deberán solicitar las constancias de retenciones y proporcionarlas al comitente dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, en su caso al comitente que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No solicitará la constancia al comitente que haga al cálculo del impuesto anual.

Esta opción podrá ejercerse por cada uno de los comitentes y considerando todos los ingresos obtenidos en el año por concepto de comisiones, mismos se tendrá que ejercer la opción de pago del IVA mediante retención en los términos del RIVA. Dicha opción se entenderá ejercida hasta en tanto el contribuyente manifieste pro escrito al comitente que pague el IVA por los ingresos de referencia en los términos de Actividades empresariales regulados por el Capítulo VI del Título IV de la LISR.

6.2.6. COMPENSACIÓN DE SALDOS A FAVOR

Opción de solicitar la devolución de cantidades no compensadas.

El trabajador podrá solicitar la devolución de las cantidades no compensadas.
(Art. 81 fracción VI LISR)

Obligación del retenedor de recompensar los saldos a favor del trabajador.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un trabajador contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos por salarios, siempre que se trate de trabajadores que no estén obligados a presentar declaración anual. Debiendo recabar la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador.

Y siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

Que se trate de trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón y no estén obligados a presentar declaración anual.

Que recabe documentación comprobatoria de que entrego la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor.

(Art. 81 LISR) (Art. 92 RISR)

Solicitud de devolución de saldo a favor cuando se compenso solo en forma parcial.

El trabajador podrá solicitar la devolución siempre que el retenedor señale en la constancia de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas el monto que le hubiese compensado.

(Art. 81 LISR) (Art. 92 RISR) (Art. 83 fracción III LISR)

6.2.7. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los contribuyentes además de efectuar los pagos del ISR, tendrán las siguientes obligaciones:

Proporcionar a quienes les efectúan los pagos los datos necesarios para que los inscriban en el R.F.C. o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad proporcionarles su clave de registro al retenedor.

Solicitar la constancia de remuneraciones pagadas y las retenciones efectuadas y proporcionarlas al empleador dentro del mes 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 acompañarles a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

Presentar su declaración anual en los siguientes casos:

Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados a sueldos y salarios.

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

Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando en dicha fecha se presten servicios a 2 o más empleadores.

Cuando obtengan ingresos por sueldos y salarios de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones

Cuando se obtengan ingresos anuales que excedan de \$2'134,099.00

Comunicar por escrito al empleador, antes de que 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 efectúe el acreditamiento de subsidio y crédito al salario a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

(Art. 82 LISR)

6.2.8. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los patrones tendrán las siguientes obligaciones:

Efectuar las retenciones y entregar en efectivo el crédito al salario a que se refieren los artículos 80-B y 81 de la LISR.

Efectuar el cálculo del impuesto anual a las personas que les hubieran prestado servicios ordinarios.

Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año calendario de que se trate, debiendo proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En el caso de retiro del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

Debiendo consignar en las mismas todos los datos de la persona que les hubiera prestado servicios y devolver el original de las constancias expedidas por otros empleadores que le hubiera entregado el trabajador durante el año de calendario de que se trate, conservando copias de estas últimas.

Solicitar las constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas a los trabajadores que contraten para prestar servicios subordinados cuando laboraron para otros patrones, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se 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 efectúa el acreditamiento del subsidio y crédito al salario.

Presentar en 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.

Debiendo incluir los datos del personal que no está obligado a pagar el impuesto Información sobre el nombre, clave del RFC, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y monto de impuesto anual, correspondiente a cada uno de los trabajadores que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior.

Incorporando en la misma declaración la información obtenida en las constancias de remuneraciones percibidas y retenciones efectuadas a los trabajadores por los patrones a quienes prestaron servicios en el mismo ejercicio antes de ingresar al servicio de este que esta presentando la declaración anual. No presentarán la información a que se refiere este párrafo quienes proporcionen a las instituciones de crédito del país la información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales del SAR o a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

Declaración en la que proporcionen información del importe de las aportaciones voluntarias que hayan efectuado y las aportaciones voluntarias efectuadas por el empleado por su conducto.

En el caso de que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, la declaración será presentada dentro del mes siguiente a aquél en que se termine anticipadamente el ejercicio.

Solicitar a las personas que se contraten para prestar servicios subordinados los datos necesarios para inscribirlos en el RFC, o cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad les proporcionen su clave de registro.

Presentar en el mes de febrero de cada año, declaración anual proporcionando información sobre las personas a las que se le efectuaron pagos por conceptos de sueldos y salarios. Por disposición transitoria los contribuyentes en lugar de presentar la declaración informativa podrán hacerla en el mes de mayo del 2001. Asimismo quienes en el ejercicio inmediato anterior hayan obtenido ingresos inferiores \$12'711,341.00 y hayan tenido de 1 a 5 trabajadores en promedio en dicho ejercicio, podrán no presentarla.

Los estados extranjeros y organismos internacionales quedan exceptuados de las obligaciones mencionadas cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos.

(Art. 83 LISR) (Art. 12 fracción III LISR) (Art. 95 y 96 RISR)

6.3. RESIDENTES EN EL EXTRANJERO.

6.3.1. Sujetos del ISR

Se encuentran obligadas al pago del ISR las personas físicas residentes en el extranjero que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado ya sea en efectivo, en bienes, en servicios o en crédito, aun cuando hayan sido determinados presuntivamente por las autoridades fiscales, en los términos de los artículos 91, 92, 215 y 216 de la ley de ISR, provenientes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente o base fija en el país o cuando teniéndola, los ingresos no sean atribuibles a éstos.

(Art. 179 primer párrafo LISR)

6.3.2. Casos en que la fuente de riqueza se encuentra en territorio nacional.

Tratándose de ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, se considerará que la fuente de riqueza se encuentra en territorio nacional cuando el servicio se preste en el país.

(Art. 180 párrafo 1º LISR)

Tratándose de ingresos por jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, incluyendo las provenientes de las subcuentas del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prevista en la LIMSS y las provenientes de la cuanta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la LISSSTE, se considerará que la fuente de riqueza se encuentra en territorio nacional cuando los pagos se efectúen por residentes en el país o establecimientos permanentes o bases fijas en territorio nacional o cuando las aportaciones se deriven de un servicio personal subordinado que haya sido prestado en territorio nacional.

(Art. 182 párrafo 1º LISR)

6.3.3. Formas de pagar el ISR.

Para los ingresos percibidos por Salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado el impuesto se determinará aplicando al ingreso percibido las tasas siguientes:

Fracción I

INGRESOS EXENTOS \$125,900.00

Fracción II y III

INGRESOS GRAVADOS:
INGRESOS DE \$125,900.01 A \$1'000,000.00

Por:

15%

Igual:

IMPUESTO A RETENER (1)

Más:

INGRESOS SUPERIORES A \$ 1'000,000.01 EN ADELANTE

Por:

30%

Igual:

IMPUESTO A RETENER (2)

(1) (2) IMPUESTO DETERMINADO
(Art. 180 LISR)

Tratándose de ingresos por jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, incluyendo las provenientes de las subcuentas del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prevista en el la LIMSS y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la LISSSTE el ISR se determinará como sigue:

Fracción I

INGRESOS EXCENTOS \$125,900.00

Fracción II y III

INGRESOS GRAVADOS
INGRESOS DE \$ 125,900.01 A \$1'000,000.00

Por:

15%

Igual:

IMPUESTO A RETENER (1)

Más:

INGRESOS SUPERIOR DE \$1'000,000.01 EN ADELANTE

Por:

30%

Igual:

IMPUESTO A RETENER (2)

(1)(2) IMPUESTO DETERMINADO

(Art. 182 LISR)

6.3.4. Fecha en que presentara el pago de ISR y características del mismo.

El retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido en la fecha de exigibilidad o al momento que efectúe el pago de la contraprestación (Sueldos) lo que suceda primero.

Tratándose de contraprestaciones efectuadas en moneda extranjera, el impuesto se enterara haciendo la conversión a moneda nacional en el momento que sea exigible la contraprestación o sea pagada.

El impuesto que corresponda pagar se considerará como definitivo y se enterara mediante la declaración que se presentara ente las oficinas autorizadas (Bancos).

(Art. 179 4º y 5º párrafo LISR)

6.3.5. Remuneraciones percibidas por extranjeros exentas.

No estará obligado a efectuar el pago del ISR cuando se trate de ingresos por concepto de intereses y ganancias de capital, derivados de inversiones efectuadas por fondos de pensiones y jubilaciones constituidos en los términos de la legislación del país de que se trate, siempre que dichos fondos sean los beneficiarios efectivos de tales ingresos y se cumpla con los siguientes requisitos:

Dichos ingresos estén exentos del ISR en ese país.

Se inscriban para el efecto en el registro de Bancos, Entidades de Financiamiento, Fondos de pensiones y jubilaciones y Fondos de inversión del extranjero. La inscripción en este registro se renovará de conformidad con las reglas que al efecto expida la SHCP.

Que en el país de que se trate, exista reciprocidad en materia de exención por los ingresos que perciban los fondos de pensiones y jubilaciones constituidos en México.

(Art. 179 6º párrafo LISR)

Los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, pagado por residentes en el extranjero ya sean personas físicas o morales, que no tengan establecimiento permanente o base fija en el país o que teniéndolo, el servicio no este relacionado con dicho establecimiento o base fija, siempre que la estancia del prestador del servicio en territorio nacional sea menor a 183 días naturales, consecutivos o no, en un periodo de 12 meses.

(Art. 181 1er párrafo LISR)

Estarán exentos del ISR las remuneraciones por servicios personales subordinados percibidas por los extranjeros en los siguientes casos:

Los agentes diplomáticos.

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

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

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

Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

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, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

Otras obligaciones de quienes pagan sueldos a residentes en el extranjero

Presentará declaración anual informativa de los pagos realizados por sueldos a residentes en el extranjero en el mes de febrero de cada año. De no cumplir con esta obligación los salarios pagados tampoco serán deducibles.

CAPÍTULO 7.

EL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS REGULADO POR EL CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL Y DEL ESTADO DE MÉXICO.

La alegría no es más que la mascara de la tristeza.
Ralph Waldo Emerson.

7.1. SUJETOS OBLIGADOS AL PAGO DE IMPUESTO DISTRITO FEDERAL.

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

(Art. 178 1er párrafo CFDF)

7.2. BASES PARA LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO

Erogaciones que serán consideradas para el cálculo del Impuesto.

Se consideraran como erogaciones base de cálculo las siguientes:

Sueldos y salarios.

Tiempo extraordinario de trabajo.

Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.

Compensaciones.

Gratificaciones y aguinaldo.

Participación patronal y fondo de ahorro.

Primas de antigüedad.

Comisiones.

Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

(Art. 178 último párrafo CFDF)

7.3. PAGO DEL IMPUESTO.

7.3.1. Tasa del Impuesto.

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

**TOTAL DE REMUNERACIONES AL TRABAJO
PERSONAL SUBORDINADO**

Por:

TASA DEL 2%

Igual:

IMPUESTO DEL 2% SOBRE NÓMINAS

(Art. 180 CFDF)

7.3.2. Momento de causación y fecha de pago del Impuesto.

El impuesto se causará en el momento en que se realicen los pagos por trabajo personal subordinado y se pagará mediante la declaración en el formato oficial aprobado para tal efecto.

En esta declaración se manifiesta los datos relativos a los pagos realizados en el mes inmediato anterior, y deberá ser presentada a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que se hizo el cálculo del impuesto.

El contribuyente deberá formular declaraciones aun cuando no hubiese realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el período de que se trate, hasta que este presente el aviso de baja al padrón o el aviso de suspensión temporal de actividades.

(Art. 181 CFDF)

7.4. OBLIGACIONES DEL SUJETO DEL IMPUESTO

El sujeto del impuesto deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

Determinar el impuesto.

Presentar aviso de alta al padrón.

Presentar aviso de baja al padrón cuando haya suspensión de actividades en forma definitiva.

Presentar aviso de suspensión de actividades en forma temporal.

7.5. INGRESOS EXENTOS DEL IMPUESTO

Erogaciones que no computaran para el cálculo del impuesto.

No se causará el impuesto sobre nóminas, por las erogaciones que se realicen por los siguientes conceptos.

Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

Aportaciones al SAR.

Gastos funerarios.

Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, Indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable.

Aportaciones al INFONAVIT y al FOVISSSTE destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores.

Cuotas al IMSS y al ISSSTE.

Aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del SAR, Cesantía en edad avanzada y vejez del IMSS, Del Sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.

Gastos de representación y viáticos. Alimentación, habitación y despensas onerosas.

Intereses subsidiados en créditos al personal.

Primas por seguros obligatorios por disposición de la Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.

Presentaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Las participaciones en las utilidades de la empresa.

Personas contratadas con discapacidad.

Para que los conceptos se excluyan como integrantes de la base del impuesto sobre nóminas deberán estar registrados en contabilidad.

(Art. 179 CFDF)

7.1. SUJETOS OBLIGADOS AL PAGO DEL IMPUESTO ESTADO DE MEXICO

Se encuentran obligados al pago del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, las personas físicas y morales, incluidas las asociaciones en participación, en el territorio del Estado de México, realicen pagos en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

También están obligados a retener y enterar este impuesto en términos de este código, las personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios con empresas cuyo domicilio este ubicado fuera del territorio del Estado de México, para que le proporcionen los trabajadores, siempre que el servicio personal se preste en el territorio del estado.

(Art. 56 primer y segundo párrafo CFEM)

7.2. BASES PARA LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO

Erogaciones que serán consideradas para el cálculo del Impuesto.

Entre los pagos indicados quedan comprendidos los siguientes:

- Los sueldos y salarios.
- Horas extras.
- Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- Compensaciones.
- Gratificaciones y aguinaldos.
- Participación patronal al fondo de ahorros.
- Primas de antigüedad.
- Participación a los trabajadores en las utilidades del patrón.
- Comisiones.
- Pagos realizados a Administradores, Comisarios o Miembros de Consejos Directivos de Vigilancia o de Administración de Sociedades o Asociaciones.
- Servicios de comedor y comida proporcionada a los trabajadores.
- Vales de despensa.
- Servicio de transporte.
- Primas de seguros para gastos médicos o de vida.
- Pagos realizados a Personas por los servicios que presten a un prestatario siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de este último, por los que no se deba pagar el impuesto al valor agregado.

(Art. 56 CFEM)

7.3. PAGO DEL IMPUESTO.

7.3.1. Tasa del Impuesto.

El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos realizados por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

TOTAL DE REMUNERACIONES AL TRABAJO
PERSONAL SUBORDINADO

Por:

TASA DEL 2.5%

Igual:

IMPUESTO DEL 2.5% SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS
(Art. 57 CFEM)

7.3.2. Momento de causación y fecha de pago del Impuesto

El impuesto se causa en el momento en que se realicen los pagos por trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración en formato oficial autorizado para cumplir con la obligación y que contengan los datos relativos a los pagos realizados en el mes inmediato anterior. La declaración deberá ser presentada a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que se hizo el cálculo del impuesto.

(Art. 58 CFEM)

7.4. OBLIGACIONES DEL SUJETO DEL IMPUESTO

El sujeto del impuesto deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

Empadronarse ante la oficina rentística que les corresponda conforme a su domicilio fiscal, dentro de los 10 días siguientes a la fecha de iniciación de sus operaciones, en el formato oficial aprobado para este caso.

Cambio de nombre, denominación o razón social.

Cambio de domicilio fiscal.

Traslado, traspaso o clausura.

Fusión, escisión, liquidación o transformación de personas morales.

Suspensión o reanudación de actividades u obligaciones.

Cualquier otra circunstancia que modifique los datos aportados por el contribuyente en el formato de empadronamiento.

Presentar los avisos, documentos, datos e información que les soliciten las autoridades fiscales en relación con este impuesto dentro de los plazos y lugares señalados al efecto.

Determinar el impuesto.

(Art. 8 CFEM)

7.5. INGRESOS EXENTOS DEL IMPUESTO

No se causa el impuesto por pagos realizados por los siguientes conceptos:

- Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.
 - Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales.
 - Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.
 - Pagos a trabajadores domésticos.
 - Pagos a discapacitados.
 - Pagos a administradores, comisarios o miembros de los consejos de administración de sociedades o asociaciones de carácter civil o mercantil que no provenga de una relación laboral.
- (Art. 59 CFEM)

7.6. SUJETOS EXENTOS Y PARCIALMENTE EXENTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO

El Gobierno del Estado y los municipios, así como los organismos descentralizados y fideicomisos estatales o municipales.

Las Organizaciones y partidos políticos registrados conforme a las leyes de la materia.

Las Instituciones de beneficencia reconocidas por el Estado.

Los sindicatos, cámaras empresariales y las instituciones que los agrupen.

Las micro industrias inscritas en el padrón nacional de la micro industria, hasta por seis trabajadores, que perciban el SMG vigente del área geográfica que corresponda.

Las asociaciones en participación que cuenten hasta con seis trabajadores que perciban el SMG vigente del área geográfica que corresponda.

(Art. 59 CFEMM)

CASOS PRACTICOS.

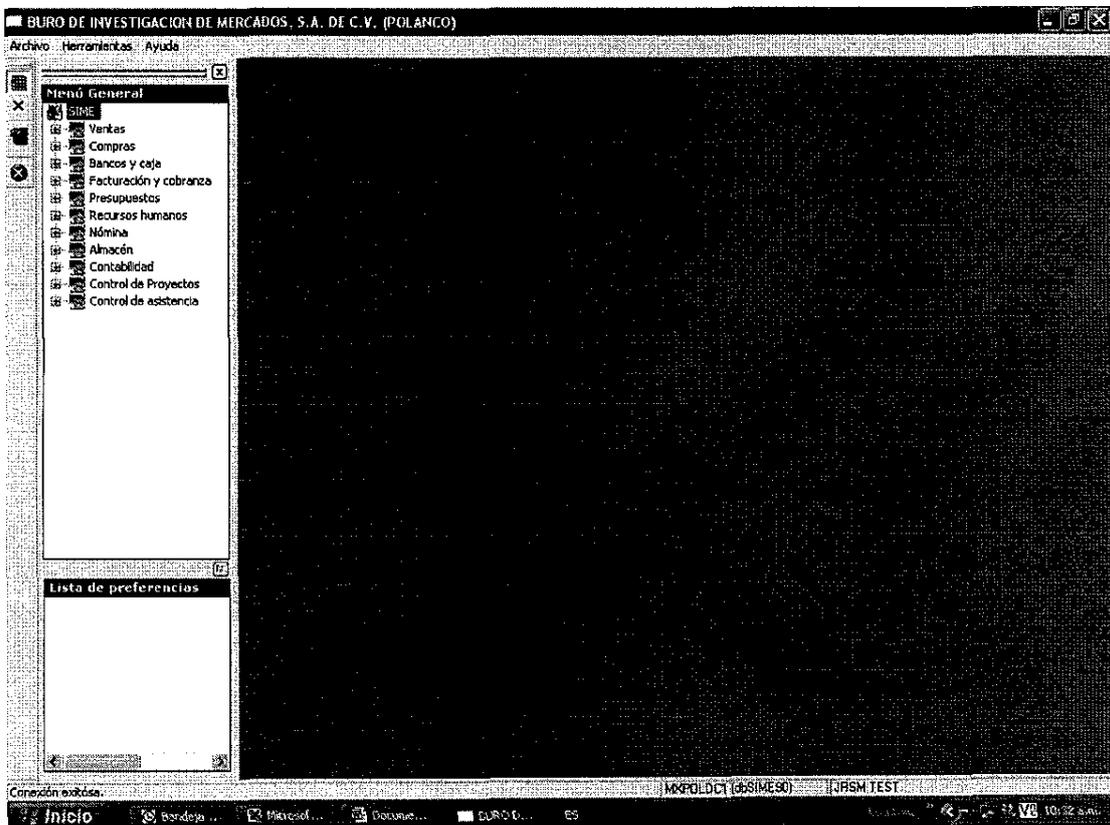
Lo que quiere el sabio lo busca en sí mismo; el vulgo lo busca en los demás.
Confucio.

CASO PRACTICO :

Si bien hoy en día la practica para el calculo de la elaboración de la nomina de cada empresa o negocio va relacionado con los medios electrónicos y a veces entre más grande es la compañía, estas han tenido la necesidad de crear sus propios sistemas para el calculo, aquí presentamos un sistema desarrollado para una empresa dedicada a la Investigación de Mercados, solo consideraremos la parte del área de Recursos Humanos llamado Sistema de Capital Humano, en donde se tiene el control de todos los empleados que laboran para esta compañía los datos personales así como el sueldo y área de trabajo.

También hoy en día existe un sistema electrónico para el calculo de las cuotas al IMSS, INFONAVIT y SAR a través de liquidaciones mensuales y bimestrales por medio del Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas (SUA) el cual determina las cuotas a pagar por la empresa.

El calculo de la nomina, así como la determinación de las cuotas obrero patronales las realizaremos en programa Excel para así visualizar mejor el calculo de la nomina considerando al personal de esta empresa.



Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo | Herramientas | Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nominas: Seleccione ... Actualizar

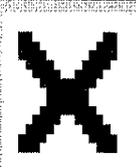
Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACION
- SISTEMAS
- CONTRATORIA
- INVESTIGACION Y ANALISIS CALIDAD
- DIRECCION GENERAL
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- RECURSOS HUMANOS
- INVESTIGACION Y ANALISIS MERCADO
- INVESTIGACION Y ANALISIS LOYALTY
- PROCESAMIENTO
- OPINION PUBLICA
- CALIDAD
- FORECAST MODELLING CONSULTANT
- INVESTIGACION DOCUMENTAL

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Inidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado



Número de Empleado: _____ Sueldo Diario: _____
 Sueldo Diario Integrado: _____ Sueldo Mensual: _____
 Recibe Vales Despensa?: _____ A partir del: _____
 Recibe Aguinaldo?: _____ Días: _____
 Fecha de Alta: _____ Antigüedad al día de pago: _____
 IMSS: _____ RFC: _____
 CURP: _____ Cuenta Bancaria: _____

Percepciones y Deducciones
 Año: Mes Inicial: Mes Final: Consultar Actualizar Empleados

Mostrar: Todos Mostrar

Conexión exitosa. INXPOLDCI (dosIME90) JRSIM TEST

Inicio Bandeja... Microsoft... Outlook... BURO D... ES 10:32 a.m.

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo | Herramientas | Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nominas: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACION
- SISTEMAS
- CONTRATORIA
- INVESTIGACION Y ANALISIS CALIDAD
 - BACHE SABORIO XIMENA
 - CASTRO REGANDI MORELIA ERENDIRY
 - CELIS CID JORGE ALBERTO
 - CORONA ACOSTA ILLUMIA JAZMIN
 - COSIO RIVERA BEATRIZ
 - GARCIA BASLIRTO RICARDO ARTURO
 - GIMENEZ CORBERA EDUARDO RAILL
 - GONZALEZ FRAGOSO ITZIAN PAMELA
 - HINOJOSA SAAVEDRA ABRIL GEORGIN
 - LOPEZ BANCALARI RECAMIER ANDREA
 - PALACIOS PEREZ MARIA DEL SOCORRO
 - RAMIREZ HERREROS CLAUDIA
 - REYNALDO PULIDO CECILE MIREILLE
- DIRECCION GENERAL
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- RECURSOS HUMANOS
- INVESTIGACION Y ANALISIS MERCADO
- INVESTIGACION Y ANALISIS LOYALTY
- PROCESAMIENTO
- OPINION PUBLICA
- CALIDAD

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Inidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado



Nombres: ANDREA
 Apellido Paterno: LOPEZ BANCALARI
 Apellido Materno: RECAMIER
 País/Nacimiento: MEXICO
 Fecha de alta: 01/06/2005
 Fecha Nacimiento: 05/01/1981 Edad: 25
 Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 381 Sueldo Diario: 566.67
 Sueldo Diario Integrado: 684.19 Sueldo Mensual: 17,000
 Recibe Vales Despensa?: SI A partir del: 01/06/2005
 Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30
 Fecha de Alta: 01/06/2005 Antigüedad al día de pago: _____
 IMSS: 1105810706 RFC: LORAB10105165
 CURP: LORAB10105MDFPCND Cuenta Bancaria: 6210174597

Percepciones y Deducciones
 Año: Mes Inicial: Mes Final: Consultar Actualizar Empleados

Mostrar: Todos Mostrar

Conexión exitosa. INXPOLDCI (dosIME90) JRSIM TEST

Inicio Bandeja... Microsoft... Outlook... BURO D... ES 10:34 a.m.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo - Herramientas - Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómima: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACIÓN
- SISTEMAS
- CONTABILIDAD
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS CUALITATIVO
- DIRECCIÓN GENERAL
- ESTADÍSTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS ASISTENTE
- BARRAGAN TRUJILLO CINTHIA ALEJAN
- BESSER SANCHEZ PAOLA YITZEL
- CARRASCO GARCIA LIMON MA, DOLORES
- GOMEZ ROSAS FABIOLA AUDREY
- JIMENEZ LOZA NANCY
- KIMURA SATO SATOSHI EDUARDO
- LORRABAQUIO MONTOWA CARMEN
- MARTINEZ MIRANDA MONICA GUADALUPE
- MEDINA HERNANDEZ JOSE ANTONIO
- ORTIZ GALINDO MARTHA EUGENIA
- PEREZ GALAN CALIXTO
- RICO SANCHEZ ANA PAOLA
- SALAS PARDO RICARDO
- SANDOVAL FERNANDEZ ALMA ROSA
- URTI VARELA RODRIGO DANIEL
- VASCONI ANGIOLINI SERENIA
- ZENTENO YAÑEZ LORENA
- RECURSOS HUMANOS
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS MERCADO

Mostrar: Todos

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

 Nombres: PAOLA YITZEL
 Apellido Paterno: BESSER
 Apellido Materno: SANCHEZ
 País Nacimiento: MEXICO
 Fecha de alta: 01/03/2002
 Fec. Nacimiento: 09/11/1979 Edad: 26
 Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 218 Sueldo Diario: 736.67
 Sueldo Diario Integrado: 959.32 Sueldo Mensual: 22,100
 ¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/04/2005
 ¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30
 Fecha de Alta: 01/03/2002 Antigüedad al día de pago:
 IMSS: 11027903134 RFC: BESP791109
 CURP: BESP791109MDFSNL0 Cuenta Bancaria: 6154092192

Percepciones y Deducciones
 Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo - Herramientas - Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómima: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACIÓN
- SISTEMAS
- CONTABILIDAD
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS CUALITATIVO
- DIRECCIÓN GENERAL
- ESTADÍSTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS ASISTENTE
- RECURSOS HUMANOS
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS MERCADO
- INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS LEYALTY
- PROCESAMIENTO
- GARCIA PONCE OMAR DAVID
- MARQUEZ PEÑA JAVIER
- ROSAS PARRA AZUCENA
- CALIDAD
- FORECAST MODELLING CONSULTANT
- INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Mostrar: Todos

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

 Nombres: OMAR DAVID
 Apellido Paterno: GARCIA
 Apellido Materno: PONCE
 País Nacimiento: MEXICO
 Fecha de alta: 02/10/2005
 Fec. Nacimiento: 18/04/1982 Edad: 24
 Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 484 Sueldo Diario: 671.67
 Sueldo Diario Integrado: 729.63 Sueldo Mensual: 20,150
 ¿Recibe Vales Despesa?: NO A partir del:
 ¿Recibe Aguinaldo?: SI Días:
 Fecha de Alta: 02/10/2005 Antigüedad al día de pago:
 IMSS: 45068216444 RFC: GAPO820418
 CURP: GAPO820418HDFRNM02 Cuenta Bancaria:

Percepciones y Deducciones
 Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nóminas: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACION
- SISTEMAS
- CONTABILIDAD
- INVESTIGACION Y ANALISIS CALIDAD
- DIRECCION GENERAL
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- RECURSOS HUMANOS
- INVESTIGACION Y ANALISIS MERCADO
- INVESTIGACION Y ANALISIS LOYALTY
- PROCESAMIENTO
- DEFENSA PUBLICA
- CALIDAD
- FORECAST MODELING CONSULTANT
- ACOSTA ELIZALDE YEIRA GLADALUPE
- BERNAL CORTES DIEGO
- EMMERTH PEREZ LUIS ALEJANDRO
- GARCIA CORTES JOSE HELIODORO
- LARIOS MARTINEZ ELVIA
- MANVILLA TORRES MARILENE
- MORALES DIAZ MAURICIO HUMBERTO
- NUÑEZ PUGVERT JESUS FRANCISCO B
- OROZCO ALCANTARA ALEJANDRO
- RODRIGUEZ PEÑA MARIBEL
- SALINAS ESPINOZA CLAUDIA MINERVA
- TALLARICO MUÑOZ MAURO CARLOS

Mostrar: Todos Mostrar

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: MARICELA

Apellido Paterno: MANCILLA

Apellido Materno: TORRES

País/Nacimiento: MEXICO

Fecha de alta: 16/11/2001

Fec./Nacimiento: 08/02/1976 Edad: 30

Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 212 Sueldo Diario: 1,121.80

Sueldo Diario Integrado: 1,216.75 Sueldo Mensual: 33,654

¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/04/2005

¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30

Fecha de Alta: 16/11/2001 Antigüedad al día de pago:

IMSS: 39997606395 RFC: MATM760208

CURP: MATM760208MDFNRR0 Cuenta Banco: 6138265922

Percepciones y Deducciones

Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nóminas: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- CARREON DE LA MORA ANA
- CASTILLO OLALDE GABRIEL
- CEJA ROSALES MARIA EUGENIA EREMI
- CHAVEZ BOLAÑOS LETICIA
- CRUZ DEVEAUX LIGIA
- FLORES TAPIA CINTHYA GUADALUPE
- FRAGOSO ANDONEY LINA
- GONGORA CRUZ DIANA YOLANDA
- GONZALEZ HERNANDEZ DAVID FERNAN
- HERNANDEZ SANCHEZ YANITZIN
- HUERTA CARBALLO MARIO ANTONIO
- LOPEZ CRUZ ROSA
- LOPEZ ZAMORA HUGO
- MALDONADO SANCHEZ JORGE
- MANJARREZ AVILA ADRIANA
- MARTINEZ PEREZ JOAQUIN
- MARTINEZ RAMIREZ ANA KAREN
- MENEZDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL
- MERIDA ROQUE RODRIGO ALEJANDRO
- OLIVAR MORA MARIANA
- PEREZ ABELVEIRA JANET
- RAMIREZ ARCE JOSE LUIS
- RAMOS MENDOZA JOSE ANTONIO
- REAL RAMIREZ JUAN CARLOS
- RODRIGUEZ ZAMORA LIZETHE
- ROMERO ALONSO BEATRIZ EUGENIA
- SEVILLA TORRES ALEJANDRO ESEQUIE
- URQUIZA AREN STEFANIE

Mostrar: Todos Mostrar

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: ROGA

Apellido Paterno: LOPEZ

Apellido Materno: CRUZ

País/Nacimiento: MEXICO

Fecha de alta: 01/04/2001

Fec./Nacimiento: 05/09/1979 Edad: 27

Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 159 Sueldo Diario: 566.66

Sueldo Diario Integrado: 686.50 Sueldo Mensual: 17,000

¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/04/2005

¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30

Fecha de Alta: 01/04/2001 Antigüedad al día de pago:

IMSS: 68947946007 RFC: LOCR790905050

CURP: LOCR790905MDFPRS0 Cuenta Banco: 6122532105

Percepciones y Deducciones

Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- CARREON DE LA MORA ANA
- CASTILLO OLALDE GABRIEL
- CEJA ROSALES MARIA EUGENIA ERENK
- CHAVEZ BOLAÑOS LETICIA
- CRUZ DEVEALX LIGIA
- FLORES TAPIA CINTHYA GUADALUPE
- FRAGOSO ANDONEY LINA
- GONGORA CRUZ DIANA YOLANDA
- GONZALEZ HERNANDEZ DAVID FERNAN
- HERNANDEZ SANCHEZ VANITZIN
- HUERTA CARBALLO MARIO ANTONIO
- LOPEZ CRUZ ROSA
- LOPEZ ZAMORA HUGO
- MALDONADO SANCHEZ JORGE
- MANJARREZ AVILA ADRIANA
- MARTINEZ PEREZ JOAQUIN
- MARTINEZ RAMIREZ ANA KAREN
- MENEZDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL
- MERIDA ROQUE RODRIGO ALEJANDRO
- OLIVAR MORA MARIANA
- PEREZ ABELLEIRA JANET
- RAMIREZ ARCE JOSE LUIS
- RAMOS MENDOZA JOSE ANTONIO
- REAL RAMIREZ JUAN CARLOS
- RODRIGUEZ ZAMORA LIZETHE
- ROMERO ALONSO BEATRIZ EUGENIA
- SEVILLA TORRES ALEJANDRO ESEQUIE
- URQUIZA AREN STEFANIE

Mostrar: Todos

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Inidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: ADRIANA
Apellido Paterno: MANJARREZ
Apellido Materno: AVILA
País/Nacimiento: MEXICO
Fecha de alta: 25/06/2005
Fec./Nacimiento: 05/03/1982 **Edad:** 24
Nacionalidad: MEXICANA

Imagen:

Número de Empleado: 467 **Sueldo Diario:** 266.66
Sueldo Diario Integrado: 269.67 **Sueldo Mensual:** 8,000

¿Recibe Vales Despesa?: SI **A partir del:** _____
¿Recibe Aguinaldo?: SI **Días:** 30

Fecha de Alta: 26/06/2006 **Antigüedad al día de pago:** _____
IMSS: 11036202195 **RFC:** MAAAB20306
CURP: MAAAB20306MDFNV009 **Cuenta Bancos:** 6242272086

Percepciones y Deducciones
Año: 2006 **Mes Inicial:** ENE **Mes Final:** DIC

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- CARREON DE LA MORA ANA
- CASTILLO OLALDE GABRIEL
- CEJA ROSALES MARIA EUGENIA ERENK
- CHAVEZ BOLAÑOS LETICIA
- CRUZ DEVEALX LIGIA
- FLORES TAPIA CINTHYA GUADALUPE
- FRAGOSO ANDONEY LINA
- GONGORA CRUZ DIANA YOLANDA
- GONZALEZ HERNANDEZ DAVID FERNAN
- HERNANDEZ SANCHEZ VANITZIN
- HUERTA CARBALLO MARIO ANTONIO
- LOPEZ CRUZ ROSA
- LOPEZ ZAMORA HUGO
- MALDONADO SANCHEZ JORGE
- MANJARREZ AVILA ADRIANA
- MARTINEZ PEREZ JOAQUIN
- MARTINEZ RAMIREZ ANA KAREN
- MENEZDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL
- MERIDA ROQUE RODRIGO ALEJANDRO
- OLIVAR MORA MARIANA
- PEREZ ABELLEIRA JANET
- RAMIREZ ARCE JOSE LUIS
- RAMOS MENDOZA JOSE ANTONIO
- REAL RAMIREZ JUAN CARLOS
- RODRIGUEZ ZAMORA LIZETHE
- ROMERO ALONSO BEATRIZ EUGENIA
- SEVILLA TORRES ALEJANDRO ESEQUIE
- URQUIZA AREN STEFANIE

Mostrar: Todos

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Inidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: ISABEL
Apellido Paterno: MENEZDEZ
Apellido Materno: SANTIBAÑEZ
País/Nacimiento: MEXICO
Fecha de alta: 11/07/2006
Fec./Nacimiento: 19/04/1980 **Edad:** 26
Nacionalidad: MEXICANA

Imagen:

Número de Empleado: 471 **Sueldo Diario:** 666.67
Sueldo Diario Integrado: 724.20 **Sueldo Mensual:** 20,000

¿Recibe Vales Despesa?: NO **A partir del:** _____
¿Recibe Aguinaldo?: SI **Días:** _____

Fecha de Alta: 11/07/2006 **Antigüedad al día de pago:** _____
IMSS: 30068003778 **RFC:** MESB00419
CURP: _____ **Cuenta Bancos:** 6242272377

Percepciones y Deducciones
Año: 2006 **Mes Inicial:** ENE **Mes Final:** DIC

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ven: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- CARREON DE LA MORA ANA
- CASTILLO OLALDE GABRIEL
- CEJA ROGALES MARIA EUGENIA EREME
- CHAVEZ BOLAÑOS LETICIA
- CRUZ DEVALX LIGIA
- FLORES TAPIA CINTHYA GUADALUPE
- FRAGOSO ANDONEY LINA
- GONGORA CRUZ DIANA YOLANDA
- GONZALEZ HERNANDEZ DAVID FERNAN
- HERNANDEZ SANCHEZ YANITZIN
- HUERTA CARBALLO MARIO ANTONIO
- LOPEZ CRUZ ROSA
- LOPEZ ZAMORA HUGO
- MALDONADO SANCHEZ JORGE
- MANJARREZ AVILA ADRIANA
- MARTINEZ PEREZ JOAQUIN
- MARTINEZ RAMIREZ ANA KAREN
- MENEZES SANTIBÁÑEZ ISABEL
- MERIDA ROQUE RODRIGO ALEJANDRO
- OLIVAR MORA MARIANNA
- PEREZ ABELEYRA JANET
- RAMIREZ ARCE JOSE LUIS
- RAMOS MENDOZA JOSE ANTONIO
- REAL RAMIREZ JUAN CARLOS
- RODRIGUEZ ZAMORA LIZETHE
- ROMERO ALONSO BEATRIZ EUGENIA
- SEVILLA TORRES ALEJANDRO ESEQUIE
- URQUIZA AREN STEFANIE

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: MARIANA
 Apellido Paterno: OLIVAR
 Apellido Materno: MORA
 País/Nacimiento: MEXICO
 Fecha de alta: 02/01/2006
 Fecha Nacimiento: 19/03/1983 Edad: 23
 Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 437 Sueldo Diario: 266.67
 Sueldo Diario Integrado: 265.05 Sueldo Mensual: 8,000
 ¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 02/01/2006
 ¿Recibe Aguinaldo?: SI Día:
 Fecha de Alta: 02/01/2006 Antigüedad al día de pago:
 IMSS: 1106830023-2 RFC: IOMM-890319
 CURP: IOMM830319MDFLRR09 Cuenta Bancar: 6223213143

Percepciones y Deducciones
 Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

Mostrar: Todos Mostrar

Conexión exitosa. MXPOLD01 (dbSIME90) JRSJM TEST

Inicio Bandera... Microsoft... Documento... BURD... ES

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ven: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACION
- SISTEMAS
- CONTRATO
- INVESTIGACION Y ANALISIS CALIDAD
- DIRECCION GENERAL
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- ARIAS RANGEL ALBERTO
- CASTILLO SERRANO GIBRAN RUFINO
- DAVILA ROMERO MARIA FRANCISCA
- DE ZUÑIGA ORTIZ CARLOS
- DIAZ FLORES HECTOR ANTONIO
- FLORES SANCHEZ CLAUDIA IVETH
- GALVAN ROQUE ELIZABETH
- GONZALEZ GARCIA EDITH
- MARQUEZ VIERA NORMA PATRICIA
- SANCHEZ GONZALEZ LUDIVINA MONSE
- SPEICH FIGUEROA ANGELICA EVELYN
- TAMEZ CANO ALEXANDRINA
- URIBE MEDINA ANTONIO
- VILLEGAS PEREZ LILIANA
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- REGISTROS FINANCIOS
- INVESTIGACION Y ANALISIS MERCAD
- INVESTIGACION Y ANALISIS COYALTE
- PROCESAMIENTO
- ORDENANZA PUBLICA

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: ANGELICA EVELYN
 Apellido Paterno: SPEICH
 Apellido Materno: FIGUEROA
 País/Nacimiento: MEXICO
 Fecha de alta: 14/03/2005
 Fecha Nacimiento: 21/08/1974 Edad: 32
 Nacionalidad: EXTRANJERA

Número de Empleado: 360 Sueldo Diario: 1,000.00
 Sueldo Diario Integrado: 1,112.87 Sueldo Mensual: 30,000
 ¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/11/2005
 ¿Recibe Aguinaldo?: SI Día: 30
 Fecha de Alta: 14/03/2005 Antigüedad al día de pago:
 IMSS: 1105740153-8 RFC: SEFA-740821
 CURP: Cuenta Bancar: 6210174611

Percepciones y Deducciones
 Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

Mostrar: Todos Mostrar

Ready MXPOLD01 (dbSIME90) JRSJM TEST

Inicio Ban... Ref... Mic... Doc... BUR... ES

02:41 p.m.

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo | Herramientas | Ayuda

Cálculo de nómina

Vers: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACIÓN
- SISTEMAS
- CONTABILIDAD
- INVESTIGACION Y ANALISIS CUALITATIVOS
- DIRECCION GENERAL
- DEL CASTILLO NEGRETE DIAZ MARIA MER
- LOPEZ DEPEZ JAVIER
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- RECURSOS HUMANOS
- INVESTIGACION Y ANALISIS MERCADOT
- INVESTIGACION Y ANALISIS LOYALTY
- PROCESAMIENTO
- OPINION PUBLICA
- CALIDAD
- FORECAST MODELLING CONSULTING
- INVESTIGACION DOCUMENTAL

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: JAVIER

Apellido Paterno: LOPEZ

Apellido Materno: PEREZ

País/Nacimiento: MEXICO

Fecha de alta: 01/07/1990

Fec. Nacimiento: 08/10/1967 Edad: 39

Nacionalidad:

Número de Empleado: 3 Sueldo Diario: 2,000.00

Sueldo Diario Integrado: 1,216.75 Sueldo Mensual: 60,000

¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/04/2005

¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30

Fecha de Alta: 01/07/1990 Antigüedad al día de pago:

IMSS: 1192670869 RFC: LOPJ671008

CURP: LOPJ671008HDFPRV0 Cuenta Bancaria: 6138266037

Percepciones y Deducciones

Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo | Herramientas | Ayuda

Cálculo de nómina

Vers: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACIÓN
- SISTEMAS
- CONTABILIDAD
- INVESTIGACION Y ANALISIS CUALITATIVOS
- DIRECCION GENERAL
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- RECURSOS HUMANOS
- INVESTIGACION Y ANALISIS MERCADOT
- INVESTIGACION Y ANALISIS LOYALTY
- PROCESAMIENTO
- OPINION PUBLICA
- CALIDAD
- FORECAST MODELLING CONSULTING
- INVESTIGACION DOCUMENTAL
- ALVAREZ CHAVARRIA MARIA DE LOUR
- BLEDI BERNAL ENRIQUE
- BLEDI BERNAL HANIS
- CADENA MARQUEZ MARCO ANTONIO
- CANALES GONZALEZ BENITO
- CARDENAS LOPEZ IGNACIO JAVIER
- CARREON DE LA MORA ANA
- CASTILLO OLALDE GABRIEL
- CEJA ROSALES MARIA EUGENIA EREN
- CHAVEZ BOLAÑOS LETICIA
- CRUZ DEVEALUX LIGIA
- FLORES TAPIA CINTHYA GUADALUPE
- FRAGOSO ANDONEY LINA
- GONGORA CRUZ DIANA YOLANDA
- GONZALEZ HERNANDEZ DAVID FERNAN
- HERNANDEZ SANCHEZ VANITZIN
- HUERTA CARBALLO MARIO ANTONIO

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: ENRIQUE

Apellido Paterno: BLEDI

Apellido Materno: BERNAL

País/Nacimiento: MEXICO

Fecha de alta: 02/09/1996

Fec. Nacimiento: 21/04/1970 Edad: 36

Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 12 Sueldo Diario: 2,000.00

Sueldo Diario Integrado: 1,216.75 Sueldo Mensual: 60,000

¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/04/2005

¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30

Fecha de Alta: 02/09/1996 Antigüedad al día de pago:

IMSS: <ND> RFC: BEBE7004219P

CURP: Cuenta Bancaria: 4013436258

Percepciones y Deducciones

Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómima: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACION
- SISTEMAS
- CONTRATO
- INVESTIGACION Y ANALISIS CALIDAD
- DIRECCION GENERAL
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- ANGELES VERA IVONNE
- CASTILLO RAMIREZ ROMAN
- ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA
- GABRIEL BAUTISTA SILVIA
- GALLARDO MARQUEZ PAULINA
- GARCIA CERON JUAN MANUEL
- HIDALGO GUTIERREZ ODETH
- MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION
- MATADAMAS MERCADO JESSICA
- MEDINA MIRANDA GALDENCIO
- MENDOZA GUTIERREZ LUCIA
- MORALES PEREZ ALEJANDRO
- PAREDES RODRIGUEZ EDUARDO
- RESENDIZ ARIZMENDI MIGUEL ANGEL
- REYES VALDEZ JUAN GABRIEL
- RODRIGUEZ MARIN CAMILA
- RODRIGUEZ ZETINA ANTONIO
- VEGA LOPEZ RAMIRO
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- RECURSOS HUMANOS

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: MA. CONCEPCION

Apellido Paterno: MARTINEZ

Apellido Materno: ORTEGA

País/Nacimiento: MEXICO

Fecha de alta: 22/02/2005

Fec./Nacimiento: 09/11/1962 Edad: 43

Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado:	355	Sueldo Diario:	70.50
Sueldo Diario Integrado:	94.01	Sueldo Mensual:	2,115

¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/04/2005

¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30

Fecha de Alta: 22/02/2005 Antigüedad al día de pago:

IMSS: 96916200973 RFC: MAOC621109

CURP: MAOC621109MMCRRNI Cuenta Banco: 6210175107

Percepciones y Deducciones

Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómima: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACION
- SISTEMAS
- CONTRATO
- INVESTIGACION Y ANALISIS CALIDAD
- DIRECCION GENERAL
- ESTADISTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
- ANGELES VERA IVONNE
- CASTILLO RAMIREZ ROMAN
- ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA
- GABRIEL BAUTISTA SILVIA
- GALLARDO MARQUEZ PAULINA
- GARCIA CERON JUAN MANUEL
- HIDALGO GUTIERREZ ODETH
- MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION
- MATADAMAS MERCADO JESSICA
- MEDINA MIRANDA GALDENCIO
- MENDOZA GUTIERREZ LUCIA
- MORALES PEREZ ALEJANDRO
- PAREDES RODRIGUEZ EDUARDO
- RESENDIZ ARIZMENDI MIGUEL ANGEL
- REYES VALDEZ JUAN GABRIEL
- RODRIGUEZ MARIN CAMILA
- RODRIGUEZ ZETINA ANTONIO
- VEGA LOPEZ RAMIRO
- INVESTIGACION Y ANALISIS ASI
- RECURSOS HUMANOS

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

Nombre: REYNA BERTHA

Apellido Paterno: ESTEBAN

Apellido Materno: FUENTES

País/Nacimiento: MEXICO

Fecha de alta: 01/07/2002

Fec./Nacimiento: 26/04/1948 Edad: 59

Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado:	233	Sueldo Diario:	70.50
Sueldo Diario Integrado:	94.30	Sueldo Mensual:	2,115

¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/04/2005

¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30

Fecha de Alta: 01/07/2002 Antigüedad al día de pago:

IMSS: 11654811741 RFC: EEFR480426

CURP: EEFR480426MOLSNYD Cuenta Banco: 6154094925

Percepciones y Deducciones

Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACIÓN
- SISTEMAS
- CONTABILIDAD
- INVESTIGACIÓN Y ANALISIS- CALIDAD
- DIRECCIÓN GENERAL
- ESTADÍSTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
 - ANGELES VERA IVONNE
 - CASTILLO RAMIREZ ROMAN
 - ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA
 - GABRIEL BAUTISTA SILVIA
 - GALLARDO MARQUEZ PAULINA
 - GARCIA CERON JUAN MANUEL
 - HIDALGO GUTIERREZ ODETH
 - MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION
 - MATADAMAS MERCADO JESSICA
 - MEDINA MIRANDA GAUDENCIO
 - MENDOZA GUTIERREZ LUCIA
 - MORALES PEREZ ALEJANDRO
 - PAREDES RODRIGUEZ EDUARDO
 - RESENDIZ ARIZMENDI MIGUEL ANGEL
 - REYES VALDEZ JUAN GABRIEL
 - RODRIGUEZ MARIN CAMILA
 - RODRIGUEZ ZETINA ANTONIO
 - VEGA LOPEZ RAMIRO
- INVESTIGACIÓN Y ANALISIS- ASI
- RECURSOS HUMANOS

Mostrar: Todos Mostrar

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grels. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

 Nombres: ODETH
 Apellido Paterno: HIDALGO
 Apellido Materno: GUTIERREZ
 País/Nacimiento: MEXICO
 Fecha de alta: 09/11/2005
 Fec./Nacimiento: 17/11/1979 Edad: 26
 Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 425 Sueldo Diario: 150.00
 Sueldo Diario Integrado: 162.95 Sueldo Mensual: 4,500
 ¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del: 01/03/2006
 ¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 15
 Fecha de Alta: 09/11/2005 Antigüedad al día de pago:
 IMSS: 1103790376-9 RFC: HIGO791117
 CURP: HIGO791117MDFDTC00 Cuenta Banco: 6200207993

Percepciones y Deducciones
 Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

BURO DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: Seleccione ... Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

- ADMINISTRACIÓN
- SISTEMAS
- CONTABILIDAD
- INVESTIGACIÓN Y ANALISIS- CALIDAD
- DIRECCIÓN GENERAL
- ESTADÍSTICA
- MEDIOS
- SERVICIOS GENERALES
 - ANGELES VERA IVONNE
 - CASTILLO RAMIREZ ROMAN
 - ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA
 - GABRIEL BAUTISTA SILVIA
 - GALLARDO MARQUEZ PAULINA
 - GARCIA CERON JUAN MANUEL
 - HIDALGO GUTIERREZ ODETH
 - MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION
 - MATADAMAS MERCADO JESSICA
 - MEDINA MIRANDA GAUDENCIO
 - MENDOZA GUTIERREZ LUCIA
 - MORALES PEREZ ALEJANDRO
 - PAREDES RODRIGUEZ EDUARDO
 - RESENDIZ ARIZMENDI MIGUEL ANGEL
 - REYES VALDEZ JUAN GABRIEL
 - RODRIGUEZ MARIN CAMILA
 - RODRIGUEZ ZETINA ANTONIO
 - VEGA LOPEZ RAMIRO
- INVESTIGACIÓN Y ANALISIS- ASI
- RECURSOS HUMANOS

Mostrar: Todos Mostrar

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grels. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Datos Generales Actuales del Empleado

 Nombres: JESSICA
 Apellido Paterno: MATADAMAS
 Apellido Materno: MERCADO
 País/Nacimiento: MEXICO
 Fecha de alta: 03/04/2006
 Fec./Nacimiento: 20/10/1985 Edad: 21
 Nacionalidad: MEXICANA

Número de Empleado: 452 Sueldo Diario: 150.00
 Sueldo Diario Integrado: 162.95 Sueldo Mensual: 4,500
 ¿Recibe Vales Despesa?: SI A partir del:
 ¿Recibe Aguinaldo?: SI Días: 30
 Fecha de Alta: 03/04/2006 Antigüedad al día de pago:
 IMSS: 2604651180-3 RFC: MAMJ851020
 CURP: MAMJ851020MDFTR502 Cuenta Banco: 6200209908

Percepciones y Deducciones
 Año: 2006 Mes Inicial: ENE Mes Final: DIC Consultar Actualizar Empleados

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo: Herramientas: Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: **NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153]** Actualizar

No: 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estatus: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 2006 Pagar a: Fijo Dias a Pagar: 15.0000 Acumulo

(1) Empleados (2) Conceptos Grales. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo
(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

Percepciones y Deducciones Obligaciones Detalles de Cálculo

PERCEPCIONES

Clave	Concepto	Importe
3	SUELDO	3,750.00
Sub Total		3,750.00

DEDUCCIONES

Clave	Concepto	Importe
37	I.M.S.S. EMPLEADO	136.81
43	PRÉSTAMO CRED. INFONAVIT	760.05
51	APORTACIÓN A CAJA DE AHORRO	250.00
88	I.S.P.T. (SP)	256.73
Sub Total		1,402.89
Neto a Pagar:		2,347.31

Mostrar: Todos

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo: Herramientas: Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: **NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153]** Actualizar

No: 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estatus: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 2006 Pagar a: Fijo Dias a Pagar: 15.0000 Acumulo

(1) Empleados (2) Conceptos Grales. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo
(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

Percepciones y Deducciones Obligaciones Detalles de Cálculo

PERCEPCIONES

Clave	Concepto	Importe
3	SUELDO	3,846.00
20	VACACIONES	1,923.00
Sub Total		5,769.00

DEDUCCIONES

Clave	Concepto	Importe
37	I.M.S.S. EMPLEADO	216.18
88	I.S.P.T. (SP)	485.83
Sub Total		702.01
Neto a Pagar:		5,066.99

Mostrar: Todos

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar

Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No. 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estado: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 200 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo
(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

Percepciones y Deducciones Obligaciones Detalles de Cálculo

PERCEPCIONES

Código	Concepto	Importe
3	SUELDO	17,178.95
146	INCAPACIDAD MATERINIDAD	17,178.95
Sub Total		0.00

DEDUCCIONES

Código	Concepto	Importe
Sub Total		1,617.03
Neto a Pagar:		10,789.54

Mostrar: Todos

Conexión exitosa. [Inicio] [Bardela...] [Microsoft...] [Docume...] [EURO.D...] [ES] [12:40 p.m.]

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar

Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No. 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estado: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 200 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo
(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

Percepciones y Deducciones Obligaciones Detalles de Cálculo

PERCEPCIONES

Código	Concepto	Importe
3	SUELDO	10,634.55
21	PRIMA DE VACACIONES	1,772.49
Sub Total		12,406.97

DEDUCCIONES

Código	Concepto	Importe
37	IM.S.S. EMPLEADO	413.84
88	I.S.P.T. (SP)	1,203.19
Sub Total		1,617.03
Neto a Pagar:		10,789.54

Mostrar: Todos

Conexión exitosa. [Inicio] [Bardela...] [Microsoft...] [Docume...] [EURO.D...] [ES] [12:40 p.m.]

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo - Herramientas - Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

No: 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estatus: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 2006 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de impuestos: TABLAS ISPT MENSUAL PARA EL AÑO 2006 [6]

ISPT Subsidio Crédito al salario

No.	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje
1	486.07	00	3.00
2	4,210.41	14.88	10.00
3	7,399.42	386.31	17.00
4	8,601.50	928.46	25.00
5	999,999.00	1,228.99	29.00

Mostrar: Todos

Conexión exitosa. Inicio

Bandaja... Microsoft... Documento... BURD... ES

NOXPOLDCT (dbSIMES9) JRSM TEST

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo - Herramientas - Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

Seleccionar todos los Empleados

No: 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estatus: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 2006 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de impuestos: TABLAS ISPT MENSUAL PARA EL AÑO 2006 [6]

ISPT Subsidio Crédito al salario

No.	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje
1	486.07	00	50.00
2	4,210.41	7.44	50.00
3	7,399.42	193.17	50.00
4	8,601.50	464.15	50.00
5	10,298.35	614.48	50.00
6	20,770.29	860.53	40.00
7	32,738.83	2,075.27	30.00
8	999,999.00	3,116.36	00

Mostrar: Todos

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar

Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No.: 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estado: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 200 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de impuestos: TABLAS ISPT MENSUAL PARA EL AÑO 2006 [6]

ISPT Subsidio Crédito al salario

No.	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje
1	1,766.96	407.02	.00
2	2,804.58	406.83	.00
3	2,853.38	406.83	.00
4	3,472.84	406.62	.00
5	3,537.87	392.77	.00
6	3,785.54	382.46	.00
7	4,445.15	382.46	.00
8	4,717.18	354.23	.00
9	5,335.42	324.87	.00
10	6,224.67	294.63	.00
11	7,113.90	253.54	.00
12	7,382.33	217.61	.00
13	999,999.00	.00	.00

Mostrar: Todos

Conexión exitosa. MXPOLDC1 (dbSIME90) JRSIM TEST

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar

Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No.: 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estado: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 200 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de IMSS: AÑO 2006 [6]

Concepto	Valor
Cesantía y Vejez	INFOAVIT
Guardería y Prestaciones Sociales	SAR
Invalidez y Vida	Riesgo de Trabajo
Enfermedades y Maternidad	Gastos Médicos y Pensionados

CUOTA FIJA 106I		ESPECIE 106II		DINERO 107	
Estado:	ACTIVO	Estado:	ACTIVO	Estado:	ACTIVO
Aportación Patron	19.1000 %	Aportación Patron	2.0800 %	Aportación Patron	0.7000 %
Aportación Trabajador	0.7200 %	Aportación Trabajador	0.7200 %	Aportación Trabajador	0.2500 %
Tope veces SMC - DF	25	Tope veces SMC - DF	25	Tope veces SMC - DF	25
Diferencias Límites	3	Diferencias Límites		Diferencias Límites	

Mostrar: Todos

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Consultar

Nómina: Actualizar

No.: Inicio: Fin: Estatus:

Tipo: Año: Pagar a: Días a Pagar: Acumula

(7) Reportes (8) Recbo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de IMSS: AÑO 2006 [6]

Enfermedades y Maternidad	Gastos Médicos y Pensionados
Cesantía y Vejez	INFONAVIT
Guardería y Prestaciones Sociales	SAR
Invalidez y Vida	Riesgo de Trabajo

Artículo 147

Estado:

Aportación Patron: %

Aportación Trabajador: %

Topes veces SMG - DF:

Diferencias/Límites:

Mostrar: Mostrar

Conexión exitosa. [MXFOLDCT (dbSIME90)] [JRSM TEST]

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Consultar

Nómina: Actualizar

No.: Inicio: Fin: Estatus:

Tipo: Año: Pagar a: Días a Pagar: Acumula

(7) Reportes (8) Recbo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grls. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de IMSS: AÑO 2006 [6]

Invalidez y Vida	Riesgo de Trabajo
Enfermedades y Maternidad	Gastos Médicos y Pensionados
Cesantía y Vejez	INFONAVIT
Guardería y Prestaciones Sociales	SAR

Artículo 211

Estado:

Aportación Patron: %

Aportación Trabajador: %

Topes veces SMG - DF:

Diferencias/Límites:

Mostrar: Mostrar

Conexión exitosa. [MXFOLDCT (dbSIME90)] [JRSM TEST]

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar

Seleccionar todos los Empleados

Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No. 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 16/10/2006 Estatus: Terminado

Tipo: NORMAL Año: AÑO 200 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15,000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grel. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de IMSS: AÑO 2006 [6]

Guardería y Prestaciones Sociales	SAR
Invalidez y Vida	Riesgo de Trabajo
Enfermedades y Maternidad	Gastos Médicos y Pensionados
Cesantía y Vejez	INFONAVIT

Artículo 168 II

Estado: ACTIVO

Aportación Patron: 3.1500 %

Aportación Trabajador: 1.1250 %

Topes vacaciones SMG - DF: 24

Diferencias/Limites:

Mostrar: Todos

Conexión exitosa. MXPOLDCT (dbSIME90) JRSM TEST

Inicio Bandeja... Microsoft... Documento... BUREO D... ES

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar

Seleccionar todos los Empleados

Nómina: NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No. 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estatus: Terminado

Tipo: NORMAL Año: AÑO 200 Pagar a: Fijo Días a Pagar: 15,000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grel. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de IMSS: AÑO 2006 [6]

Enfermedades y Maternidad	Gastos Médicos y Pensionados
Cesantía y Vejez	INFONAVIT
Guardería y Prestaciones Sociales	SAR
Invalidez y Vida	Riesgo de Trabajo

Artículo 71

Estado: ACTIVO

Aportación Patron: 0.4400 %

Aportación Trabajador: %

Topes vacaciones SMG - DF: 25

Diferencias/Limites:

Mostrar: Todos

Conexión exitosa. MXPOLDCT (dbSIME90) JRSM TEST

Inicio Bandeja... Microsoft... Documento... BUREO D... ES

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo: Herramientas: Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar **Nómina:** NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No. 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estatus: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 2006 Pagar: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Gral. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

Tabla de IMSS: AÑO 2006 [6]

Cesantía y Vejez	INFONAVIT
Guardería y Prestaciones Sociales	SAR
Invalidez y Vida	Riesgo de Trabajo
Enfermedades y Maternidad	Gastos Médicos y Pensionados

Artículo 25

Estado: ACTIVO

Aportación Patron: 1.0500 %

Aportación Trabajador: 0.3750 %

Tasa Valor S.M.C. DF:

Diferencias/Limites:

Mostrar: Todos Mostrar

Conexión externa: MXPOLDCT (cbsIME90) JRSM TEST

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi-Empresarial]

Archivo: Herramientas: Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar **Nómina:** NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153] Actualizar

No. 153 Inicio: 01/10/2006 Fin: 15/10/2006 Estatus: Terminada

Tipo: NORMAL Año: AÑO 2006 Pagar: Fijo Días a Pagar: 15.0000 Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Gral. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

TOTALES GENERALES NOMINA: 153

PERCEPCIONES	
SUELDO	\$1,603,490.45
COMPENSACIÓN	\$45,042.25
VACACIONES	\$21,444.02
PRIMA DE VACACIONES	\$24,828.84
INCAPACIDAD GRAL	(\$4,000.05)
PERMISO C/GOCE DE SUELDO	\$211.50
INCAPACIDAD MATERNIDAD	(\$21,658.35)
SUELDO REGIONAL	\$5,250.00
	\$1,674,608.66

DEDUCCIONES	
PENSION ALIMENTICIA	\$4,046.01
I.M.S.S. EMPLEADO	\$46,684.89
PRÉSTAMO CRED. INFONAVIT	\$12,475.60
ANTICIPO DE SUELDO (DEDUC.)	\$32,480.34
APORTACIÓN A CAJA DE AHORRO	\$33,100.00
PRÉSTAMO DE CAJA DE AHORRO	\$12,070.48
I.S.P.T. (sp)	\$247,200.69

Mostrar: Todos Mostrar

Procesar Cálculo Autorizar Nómina

Conexión externa: MXPOLDCT (cbsIME90) JRSM TEST

Estudio de los Sueldos y Salarios bajo el marco Legal y Fiscal

BURO DE INVESTIGACION DE MERCADOS, S.A. DE C.V. (POLANCO) [Sistema Integral Multi Empresarial]

Archivo Herramientas Ayuda

Cálculo de nómina

Ver: Activos Consultar

Nómina: **NOMINA 19 DE 2006 PRIMERA DE OCTUBRE [153]** Actualizar

No. **153** Inicio: **01/10/2006** Fin: **15/10/2006** Estatus: **Terminada**

Tipo: **NORMAL** Año: **ANO 2006** Pagar a: **Fijo** Dias a Pagar: **15.0000** Acumula

(7) Reportes (8) Recibo y Detalle

(1) Empleados (2) Conceptos Grals. (3) Incidencias (4) Impuestos (5) IMSS (6) Cálculo

DEDUCCIONES

PENSION ALIMENTICIA	\$4,046.01
I.M.S.S. EMPLEADO	\$46,684.89
PRÉSTAMO CRED. INFONAVIT	\$12,475.60
ANTICIPO DE SUELDO (DEDUC.)	\$32,460.34
APORTACIÓN A CAJA DE AHORRO	\$33,100.00
PRÉSTAMO DE CAJA DE AHORRO	\$12,070.48
I.S.P.T. (sp)	\$247,200.59

TOTALES GENERALES NOMINA: 153

DEDUCCIONES

CRÉDITO AL SALARIO (SP)	(\$1,863.02)
DESCUENTO ESPECIAL	\$340.00
	\$386,534.89

Mostrar: Todos

Procesar Cálculo Autorizar Nómina

Conexión exitosa. 10:00:00 AM (65)SIME30 JASM TEST

Inicio | Bandeja... | Microsoft... | Documento... | BURD... | ES | 01/10/06

CALCULO DE IMPUESTOS MENSUAL

Empleado	CALCULO DEL IMPUESTO SEGUN ARTICULO 113						CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE SEGUN ARTICULO 114							Crédito al Salario Art.115	Total Impto. A Retener
	Ingreso o Sueldo Mensual	Limite Inferior	Excedente del Limite Inferior	Tasa	Impto. Marginal	Cuota Fija	Impto. Art. 113	Tasa	Subsidio Marginal	Cuota Fija	Subsidio	Fact. Sub Acreditable	Subsidio Art. 114		
Ma. Concepcion Martínez Ortega	2,115.00	496.08	1,618.92	10%	161.89	14.88	176.77	50%	80.95	7.44	88.39	0.9232	81.60	406.83	-311.66
Reyna Bertha Esteban Fuentes	2,115.00	496.08	1,618.92	10%	161.89	14.88	176.77	50%	80.95	7.44	88.39	0.9232	81.60	406.83	-311.66
Jessica Matadamas Mercado	4,500.00	4,210.42	289.58	17%	49.23	386.31	435.54	50%	24.61	193.17	217.78	0.9232	201.06	354.23	-119.75
Odeth Hidalgo Gutierrez	4,500.00	4,210.42	289.58	17%	49.23	386.31	435.54	50%	24.61	193.17	217.78	0.9232	201.06	354.23	-119.75
Adriana Manjarrez Avila	8,000.00	7,399.43	600.57	25%	150.14	928.46	1,078.60	50%	75.07	484.19	539.26	0.9232	497.85	-	589.76
Mariana Olivar Mora	8,000.00	7,399.43	600.57	25%	150.14	928.46	1,078.60	50%	75.07	484.19	539.26	0.9232	497.85	-	589.76
Andrea Lopez Bancalari	17,000.00	8,601.51	8,398.49	28%	2,351.58	1,228.98	3,580.56	40%	940.63	860.53	1,801.16	0.9232	1,662.83	-	1,917.73
Rosa Lopez Cruz	17,000.00	8,601.51	8,398.49	28%	2,351.58	1,228.98	3,580.56	40%	940.63	860.53	1,801.16	0.9232	1,662.83	-	1,917.73
Isable Menendez Santibañez	20,000.00	8,601.51	11,398.49	28%	3,191.58	1,228.98	4,420.56	40%	1,278.63	860.53	2,137.16	0.9232	1,973.03	-	2,447.53
Omar David Garcia Ponce	20,150.00	8,601.51	11,548.49	28%	3,233.58	1,228.98	4,462.56	40%	1,293.43	860.53	2,153.96	0.9232	1,988.54	-	2,474.02
Paola Ytzai Besser Sanchez	22,000.00	8,601.51	13,398.49	28%	3,751.58	1,228.98	4,980.56	30%	1,125.47	2,075.27	3,200.74	0.9232	2,954.93	-	2,025.83
Angelica Evelin Spetch Figueroa	30,000.00	8,601.51	21,398.49	28%	5,991.58	1,228.98	7,220.56	30%	1,797.47	2,075.27	3,872.74	0.9232	3,575.32	-	3,845.24
Maricela Mancilla Torres	33,654.00	8,601.51	25,052.49	28%	7,014.70	1,228.98	8,243.68	0%	0.00	3,116.36	3,116.36	0.9232	2,877.02	-	5,386.65
Enrique Biedt Bernal	60,000.00	8,601.51	51,398.49	28%	14,391.58	1,228.98	15,620.56	0%	0.00	3,116.36	3,116.36	0.9232	2,877.02	-	12,743.53
Javier Lopez Perez	60,000.00	8,601.51	51,398.49	28%	14,391.58	1,228.98	15,620.56	0%	0.00	3,116.36	3,116.36	0.9232	2,877.02	-	12,743.53

Nota : La empresa considera un Factor del 0.9616 para determinar el calculo del % de Subsidio Acreditable

TABLA DE IMPUESTO MENSUAL

EJERCICIO 2007

Calculo del Impuesto			
Limite Inferio	Limite Superio	Cuota Fija	%
0.01	496.07	-	3%
496.08	4,210.41	14.88	10%
4,210.42	7,399.42	386.31	17%
7,399.43	8,601.50	928.46	25%
8,601.51	999,999.00	1,228.98	28%

Calculo del Subsidio			
Limite Inferio	Limite Superio	Cuota Fija	%
0.01	496.07	-	50%
496.08	4,210.41	7.44	50%
4,210.42	7,399.42	193.17	50%
7,399.43	8,601.50	464.19	50%
8,601.51	10,298.35	614.49	50%
10,298.36	20,770.29	860.53	40%
20,770.30	32,736.83	2,075.27	30%
32,736.84	999,999.00	3,116.36	0%

Credito al Salario		
Limite Inferio	Limite Superio	Credito Sal.
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	999,999.00	-

CALCULO DE LA PRIMA VACACIONAL

Empleado	Sueldo Diario	Ingreso o Sueldo Mensual	Dias de Vacaciones	Importe de Vacaciones	% Prima Vacacional	Importe de Prima Vacacional	Prima Vacacional Excenta	Prima Vacacional Gravable
							15 DSMG	
Ma. Concepcion Martinez Ortega	70.50	2,115.00	6	423.00	25%	105.75	105.75	0.00
Reyna Bertha Esteban Fuentes	70.50	2,115.00	10	705.00	25%	176.25	176.25	0.00
Jessica Matadamas Mercado	150.00	4,500.00	6	900.00	25%	225.00	225.00	0.00
Odeth Hidalgo Gutierrez	150.00	4,500.00	8	1,200.00	25%	300.00	300.00	0.00
Adriana Manjarrez Avila	266.67	8,000.00	10	2,666.67	25%	666.67	666.67	0.00
Mariana Olivar Mora	266.67	8,000.00	6	1,600.00	25%	400.00	400.00	0.00
Andrea Lopez Bancalari	566.67	17,000.00	14	7,933.33	25%	1,983.33	758.55	1,224.78
Rosa Lopez Cruz	566.67	17,000.00	8	4,533.33	25%	1,133.33	758.55	374.78
Isable Menendez Santibañez	666.67	20,000.00	6	4,000.00	25%	1,000.00	758.55	241.45
Omar David Garcia Ponce	671.67	20,150.00	6	4,030.00	25%	1,007.50	758.55	248.95
Paola Ytzel Besser Sanchez	733.33	22,000.00	12	8,800.00	25%	2,200.00	758.55	1,441.45
Angelica Evelin Speich Figueroa	1,000.00	30,000.00	14	14,000.00	25%	3,500.00	758.55	2,741.45
Maricela Mancilla Torres	1,121.80	33,654.00	12	13,461.60	25%	3,365.40	758.55	2,606.85
Enrique Bledt Bernal	2,000.00	60,000.00	14	28,000.00	25%	7,000.00	758.55	6,241.45
Javier Lopez Perez	2,000.00	60,000.00	14	28,000.00	25%	7,000.00	758.55	6,241.45

CALCULO DE VALES DE DESPENSA

Empleado	Sueldo Diario	Ingreso o Sueldo Mensual	% Prestacion Vales	Importe de Vales	Tope Maximo Deducible	Importe de Vales	Prima Vacacional Excenta	Prima Vacacional Gravable
40% SMGM								
Ma. Concepcion Martinez Ortega	70.5 ⁶	2,115.00	4.00%	84.60	1,538.17	84.60	84.60	0.00
Reyna Bertha Esteban Fuentes	70.5 ⁶	2,115.00	4.00%	84.60	1,538.17	84.60	84.60	0.00
Jessica Matadamas Mercado	150.0 ⁶	4,500.00	4.00%	180.00	1,538.17	180.00	180.00	0.00
Odeth Hidalgo Gutierrez	150.0 ⁶	4,500.00	4.00%	180.00	1,538.17	180.00	180.00	0.00
Adriana Manjarrez Avila	266.67	8,000.00	4.00%	320.00	1,538.17	320.00	320.00	0.00
Mariana Olivar Mora	266.67	8,000.00	4.00%	320.00	1,538.17	320.00	320.00	0.00
Andrea Lopez Bancalari	566.67	17,000.00	4.00%	680.00	1,538.17	680.00	615.13	64.87
Rosa Lopez Cruz	566.67	17,000.00	4.00%	680.00	1,538.17	680.00	615.13	64.87
Isable Menendez Santibanez	666.67	20,000.00	4.00%	800.00	1,538.17	800.00	615.13	184.87
Omar David Garcia Ponce	671.67	20,150.00	4.00%	806.00	1,538.17	806.00	615.13	190.87
Paola Yizel Besser Sanchez	733.3 ³	22,000.00	4.00%	880.00	1,538.17	880.00	615.13	264.87
Angelica Evelin Speich Figueroa	1,000.0 ⁶	30,000.00	4.00%	1,200.00	1,538.17	1,200.00	615.13	584.87
Maricela Mancilla Torres	1,121.8 ⁶	33,654.00	4.00%	1,346.16	1,538.17	1,346.16	615.13	731.03
Enrique Bledl Bernal	2,000.0 ⁶	60,000.00	4.00%	2,400.00	1,538.17	1,538.17	615.13	923.04
Javier Lopez Perez	2,000.0 ⁶	60,000.00	4.00%	2,400.00	1,538.17	1,538.17	615.13	923.04

CALCULO DE FONDO DE AHORRO

Empleado	Sueldo Diario	Ingreso o Sueldo Mensual	% Prestacion Fondo Ahorro	Importe Fondo Ahorro	Tope Maximo Deducible	Importe Fondo Ahorro	Fondo de Ahorro Excento	Fondo de Ahorro Gravable
Ma. Concepcion Martinez Ortega	70.50	2,115.00	13.00%	274.95	1,999.18	274.95	274.95	0.00
Reyna Bertha Esteban Fuentes	70.50	2,115.00	13.00%	274.95	1,999.18	274.95	274.95	0.00
Jessica Matadamas Mercado	150.00	4,500.00	13.00%	585.00	1,999.18	585.00	585.00	0.00
Odeth Hidalgo Gutierrez	150.00	4,500.00	13.00%	585.00	1,999.18	585.00	585.00	0.00
Adriana Manjarrez Avila	266.67	8,000.00	13.00%	1,040.00	1,999.18	1,040.00	1,040.00	0.00
Mariana Olivar Mora	266.67	8,000.00	13.00%	1,040.00	1,999.18	1,040.00	1,040.00	0.00
Andrea Lopez Bancalari	566.67	17,000.00	13.00%	2,210.00	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Rosa Lopez Cruz	566.67	17,000.00	13.00%	2,210.00	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Isable Menendez Santibañez	666.67	20,000.00	13.00%	2,600.00	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Omar David Garcia Ponce	671.67	20,150.00	13.00%	2,619.50	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Paola Ytzel Besser Sanchez	733.33	22,000.00	13.00%	2,860.00	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Angelica Evelin Speich Figueroa	1,000.00	30,000.00	13.00%	3,900.00	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Maricela Mancilla Torres	1,121.80	33,654.00	13.00%	4,375.02	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Enrique Biedl Bernal	2,000.00	60,000.00	13.00%	7,800.00	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00
Javier Lopez Perez	2,000.00	60,000.00	13.00%	7,800.00	1,999.18	1,999.18	1,999.18	0.00

CALCULO DEL AGUINALDO

Empleado	Sueldo Diario	Ingreso o Sueldo Mensual	Dias de Aguinaldo	Importe de Aguinaldo	Aguinaldo Exento	Aguinaldo Gravable
					30 DSMG	
Ma. Concepcion Martinez Ortega	70.50	2,115.00	15	1,057.50	1,057.50	0.00
Reyna Bertha Esteban Fuentes	70.50	2,115.00	30	2,115.00	1,517.10	597.90
Jessica Matadamas Mercado	150.00	4,500.00	15	2,250.00	1,517.10	732.90
Odeth Hidalgo Gutierrez	150.00	4,500.00	30	4,500.00	1,517.10	2,982.90
Adriana Manjarrez Avila	266.67	8,000.00	30	8,000.00	1,517.10	6,482.90
Mariana Olivar Mora	266.67	8,000.00	15	4,000.00	1,517.10	2,482.90
Andrea Lopez Bancalari	566.67	17,000.00	30	17,000.00	1,517.10	15,482.90
Rosa Lopez Cruz	566.67	17,000.00	30	17,000.00	1,517.10	15,482.90
Isable Menendez Santibañez	666.67	20,000.00	15	10,000.00	1,517.10	8,482.90
Omar David Garcia Ponce	671.67	20,150.00	15	10,075.00	1,517.10	8,557.90
Paola Ytzel Besser Sanchez	733.33	22,000.00	30	22,000.00	1,517.10	20,482.90
Angelica Evelin Speich Figueroa	1,000.00	30,000.00	30	30,000.00	1,517.10	28,482.90
Maricela Mancilla Torres	1,121.80	33,654.00	30	33,654.00	1,517.10	32,136.90
Enrique Bledl Bernal	2,000.00	60,000.00	30	60,000.00	1,517.10	58,482.90
Javier Lopez Perez	2,000.00	60,000.00	30	60,000.00	1,517.10	58,482.90

CALCULO DE IMPUESTOS SOBRE REMUNERACIONES AL PERSONAL

Empleado	PERCEPCIONES				Total Percepciones	Tasa	Impuesto
	Ingreso o Sueldo Mensual	Importe de Prima Vacacional	Importe de Aguinaldo	Importe Fondo Ahorro			
Ma. Concepcion Martinez Ortega	2,115.00	105.75	1,057.50	274.95	3,553.20	2%	71.06
Reyna Bertha Esteban Fuentes	2,115.00	176.25	2,115.00	274.95	4,681.20	2%	93.62
Jessica Matadamas Mercado	4,500.00	225.00	2,250.00	585.00	7,560.00	2%	151.20
Odeth Hidalgo Gutierrez	4,500.00	300.00	4,500.00	585.00	9,885.00	2%	197.70
Adriana Manjarrez Avila	8,000.00	666.67	8,000.00	1,040.00	17,706.67	2%	354.13
Mariana Olivar Mora	8,000.00	400.00	4,000.00	1,040.00	13,440.00	2%	268.80
Andrea Lopez Bancalari	17,000.00	1,983.33	17,000.00	1,999.18	37,982.52	2%	759.65
Rosa Lopez Cruz	17,000.00	1,133.33	17,000.00	1,999.18	37,132.52	2%	742.65
Isable Menendez Santibañez	20,000.00	1,000.00	10,000.00	1,999.18	32,999.18	2%	659.98
Omar David Garcia Ponce	20,150.00	1,007.50	10,075.00	1,999.18	33,231.68	2%	664.63
Paola Ytzel Besser Sanchez	22,000.00	2,200.00	22,000.00	1,999.18	48,199.18	2%	963.98
Angelica Evelin Speich Figueroa	30,000.00	3,500.00	30,000.00	1,999.18	65,499.18	2%	1,309.98
Maricela Mancilla Torres	33,654.00	3,365.40	33,654.00	1,999.18	72,672.58	2%	1,453.45
Enrique Biedl Bernal	60,000.00	7,000.00	60,000.00	1,999.18	128,999.18	2%	2,579.98
Javier Lopez Perez	60,000.00	7,000.00	60,000.00	1,999.18	128,999.18	2%	2,579.98
Total Impuesto Sobre Remuneraciones al Personal							12,851

BASE DE DATOS CALCULO IMSS, SAR E INFONAVIT

NOMBRE	DIAS	S.D.O.	S.D.I.	T	T	TOTAL DIAS INFONAVIT
	T					
LOPEZ BANCALARI RECAMIER ANDREA	31	566.67	684.19	30	31	61
SPEICH FIGUEROA ANGELICA EVELYN	31	1,000.00	1,112.87	30	31	61
ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA	31	70.50	94.30	30	31	61
MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION	31	70.50	94.01	30	31	61
HIDALGO GUTIERREZ ODETH	31	150.00	162.95	30	31	61
LOPEZ CRUZ ROSA	31	566.66	686.50	30	31	61
MANJARREZ AVILA ADRIANA	31	266.67	289.68	30	31	61
MENENDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL	31	666.67	724.20	30	31	61
OLIVAR MORA MARIANA	31	266.67	365.05	30	31	61
MANCILLA TORRES MARICELA	31	1,121.80	1,216.75	30	31	61
BESSER SANCHEZ PAOLA YTZEL	31	736.67	959.32	30	31	61
GARCIA PONCE OMAR DAVID	31	671.67	729.63	30	31	61
LOPEZ PEREZ JAVIER	31	2,000.00	1,216.75	30	31	61
BLEDL BERNAL ENRIQUE	31	2,000.00	1,216.75	30	31	61
MATADAMAS MERCADO JESSICA	31	150.00	162.95	30	31	61
	465			450	465	915

DETERMINACION DE LAS CUOTAS OBRERA Y PATRONAL LEY DE 1997														ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
NOMBRE	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD													TOTAL CUOTA PATRON	TOTAL CUOTA OBRERA	TOTAL APORTA- CION
	PRESTACIONES EN DINERO ART. 107							PRESTACIONES EN ESPECIE ARTICULO 25						ART. 108 F. I		
	S.S.C.D.	DIAS	T.P.B.C.	% PATRON	CUOTA PATRONAL	% OBRERA	CUOTA OBRERA	TOTAL ART. 107	% CUOTA PATRON	CUOTA PATRON	% CUOTA OBRERA	CUOTA OBRERA	TOTAL ART. 25	ART. 108 F. II	ART. 25	ART. 107
PORCENTAJE				0.70%		0.25%		0.95%	1.05%		0.375%		1.425%			
LIMITE DE SALARIO MINIMO	SMGAG															
LIMITE DE SALARIO MAXIMO	25 SMGDF															
	1284.25															
LOPEZ BANGALARI RECAMIER ANDREA	684.18	31	21,209.89	0.70%	148.47	0.25%	53.02	201.49	1.05%	222.70	0.375%	78.54	302.24	1,084.84	277.82	1,362.46
SPEICH FIGUEROA ANGELICA EVELYN	1,112.87	31	34,488.97	0.70%	241.49	0.25%	86.25	327.74	1.05%	362.24	0.375%	129.37	491.61	1,858.72	477.82	2,138.55
ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA	94.30	31	2,923.30	0.70%	20.46	0.25%	7.31	27.77	1.05%	30.69	0.375%	10.86	41.86	340.39	18.27	358.66
MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION	94.01	31	2,914.31	0.70%	20.40	0.25%	7.29	27.69	1.05%	30.60	0.375%	10.83	41.53	340.24	18.21	358.45
HIDALGO GUTIERREZ ODETH	162.95	31	5,051.45	0.70%	35.36	0.25%	12.63	47.99	1.05%	53.04	0.375%	18.84	71.98	388.59	34.84	421.23
LOPEZ CRUZ ROSA	688.50	31	21,281.50	0.70%	148.97	0.25%	53.20	202.17	1.05%	223.48	0.375%	78.81	303.28	1,087.73	278.90	1,386.63
MANJARREZ AVILA ADRIANA	288.66	31	8,880.08	0.70%	62.86	0.25%	22.45	85.31	1.05%	94.29	0.375%	33.68	127.97	596.31	83.76	680.07
MENENDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL	724.20	31	22,450.20	0.70%	157.15	0.25%	56.13	213.28	1.05%	235.73	0.375%	84.18	319.82	1,138.22	286.48	1,434.71
OLIVAR MORA MARIANA	365.05	31	11,318.55	0.70%	79.22	0.25%	28.29	107.51	1.05%	118.82	0.375%	42.44	161.26	657.24	128.93	786.17
MANCILLA TORRES MARICELA	1,216.75	31	37,719.25	0.70%	284.03	0.25%	94.30	358.33	1.05%	396.05	0.375%	141.45	537.50	1,787.84	528.29	2,324.13
BESSER SANCHEZ PAOLA YTZEL	959.32	31	29,738.92	0.70%	208.17	0.25%	74.35	282.52	1.05%	312.28	0.375%	111.52	423.78	1,483.08	406.18	1,889.27
GARCIA PONCE OMAR DAVID	729.63	31	22,618.53	0.70%	158.33	0.25%	56.55	214.88	1.05%	237.49	0.375%	84.62	322.31	1,145.48	288.02	1,444.51
LOPEZ PEREZ JAVIER	1,216.75	31	37,719.25	0.70%	284.03	0.25%	94.30	358.33	1.05%	396.05	0.375%	141.45	537.50	1,787.84	528.29	2,324.13
BLEDL BERNAL ENRIQUE	1,216.75	31	37,719.25	0.70%	284.03	0.25%	94.30	358.33	1.05%	396.05	0.375%	141.45	537.50	1,787.84	528.29	2,324.13
MATADAMAS MERCADO JESSICA	162.95	31	5,051.45	0.70%	35.36	0.25%	12.63	47.99	1.05%	53.04	0.375%	18.84	71.88	388.59	34.84	421.23
SUMAS		485	501,192.60		2,108.35		752.95	2,861.33		3,162.53		1,129.47	4,292.00	15,628.76	3,843.56	19,572.32

DETERMINACION DE LAS CUOTAS OBRERA Y PATRONAL
LEY DE 1997,

NOMBRE	RIESGOS DE TRABAJO					G. Y P.S.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE Y DINERO ARTICULO 71					ARTICULO 211	
	S.B.C.D.	DIAS	T.P.B.C.	% CUOTA PATRON	TOTAL CUOTA PAT.	% CUOTA PATRON	TOTAL CUOTA PAT.
PORCENTAJE				0.44000%		1.00%	
LIMITE DE SALARIO MINIMO	SMGAG					SMGAG	
LIMITE DE SALARIO MAXIMO	25 SMGDF					25 SMGDF	
	1264.25					1264.25	
LOPEZ BANCALARI RECAMIER ANDREA	684.19	31	21,209.89	0.44000%	93.32	1.00%	212.10
SPEICH FIGUEROA ANGELICA EVELYN	1,112.87	31	34,498.97	0.44000%	151.80	1.00%	344.99
ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA	94.30	31	2,923.30	0.44000%	12.86	1.00%	29.23
MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION	94.01	31	2,914.31	0.44000%	12.82	1.00%	29.14
HIDALGO GUTIERREZ ODETH	162.95	31	5,051.45	0.44000%	22.23	1.00%	50.51
LOPEZ CRUZ ROSA	686.50	31	21,281.50	0.44000%	93.64	1.00%	212.82
MANJARREZ AVILA ADRIANA	289.68	31	8,980.08	0.44000%	39.51	1.00%	89.80
MENENDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL	724.20	31	22,450.20	0.44000%	98.78	1.00%	224.50
OLIVAR MORA MARIANA	365.05	31	11,316.55	0.44000%	48.79	1.00%	113.17
MANCILLA TORRES MARICELA	1,216.75	31	37,719.25	0.44000%	165.96	1.00%	377.19
BESSER SANCHEZ PAOLA YTZEL	959.32	31	29,738.92	0.44000%	130.85	1.00%	297.39
GARCIA PONCE OMAR DAVID	729.63	31	22,618.53	0.44000%	99.52	1.00%	226.19
LOPEZ PEREZ JAVIER	1,216.75	31	37,719.25	0.44000%	165.96	1.00%	377.19
BLEDL BERNAL ENRIQUE	1,216.75	31	37,719.25	0.44000%	165.96	1.00%	377.19
MATADAMAS MERCADO JESSICA	162.95	31	5,051.45	0.44000%	22.23	1.00%	50.51
SUMAS		465	301,192.90		1,325.25		3,011.93

DETERMINACION DE LAS CUOTAS OBRERA Y PATRONAL
LEY DE 1997

NOMBRE	INVALIDEZ Y VIDA								TOTAL DE APORTACIONES		
	PRESTACIONES EN DINERO ARTICULO 147								AL I.M.S.S.		
	S.B.C.D.	DIAS	T.P.B.C.	% CUOTA PATRON	CUOTA PATRONAL	% CUOTA OBRERA	CUOTA OBRERA	TOTAL INV. Y.V.	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	TOTAL
PORCENTAJE				1.750%		0.625%		2.375%	SUMA DE CUOTAS:		
LIMITE DE SALARIO MINIMO	SMGAG								E. Y M., R.T.,		
LIMITE DE SALARIO MAXIMO	24 SMGDF								G. Y P.S., I.Y.V.		
	1,213.68										
LOPEZ BANCALARI RECAMIER ANDREA	684.19	31	21,209.89	1.750%	371.17	0.625%	132.56	503.73	1,761.23	410.38	2,171.61
SPEICH FIGUEROA ANGELICA EVELYN	1,112.87	31	34,498.97	1.750%	603.73	0.625%	215.62	819.35	2,759.24	693.44	3,452.68
ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA	94.30	31	2,923.30	1.750%	51.16	0.625%	18.27	69.43	433.65	36.54	470.19
MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION	94.01	31	2,914.31	1.750%	51.00	0.625%	18.21	69.21	433.20	36.43	469.63
HIDALGO GUTIERREZ ODETH	162.95	31	5,051.45	1.750%	88.40	0.625%	31.57	119.97	547.73	66.21	613.94
LOPEZ CRUZ ROSA	686.50	31	21,281.50	1.750%	372.43	0.625%	133.01	505.44	1,766.61	411.91	2,178.52
MANJARREZ AVILA ADRIANA	289.68	31	8,980.08	1.750%	157.15	0.625%	56.13	213.28	842.77	149.89	992.66
MENENDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL	724.20	31	22,450.20	1.750%	392.88	0.625%	140.31	533.19	1,854.36	436.80	2,291.16
OLIVAR MORA MARIANA	365.05	31	11,316.55	1.750%	198.04	0.625%	70.73	268.77	1,018.24	199.66	1,217.90
MANCILLA TORRES MARICELA	1,213.68	31	37,624.08	1.750%	658.42	0.625%	235.15	893.57	2,999.42	761.44	3,760.86
BÉSSER SANCHEZ PAOLA YTZEL	959.32	31	29,738.92	1.750%	520.43	0.625%	185.87	706.30	2,401.76	592.05	2,993.81
GARCIA PONCE OMAR DAVID	729.63	31	22,618.53	1.750%	395.82	0.625%	141.37	537.19	1,867.02	440.39	2,307.41
LOPEZ PEREZ JAVIER	1,213.68	31	37,624.08	1.750%	658.42	0.625%	235.15	893.57	2,999.42	761.44	3,760.86
BLEDL BERNAL ENRIQUE	1,213.68	31	37,624.08	1.750%	658.42	0.625%	235.15	893.57	2,999.42	761.44	3,760.86
MATADAMAS MERCADO JESSICA	162.95	31	5,051.45	1.750%	88.40	0.625%	31.57	119.97	547.73	66.21	613.94
SUMAS		466.00	300,907.39		5,265.88		1,880.67	7,146.55	25,231.81	5,824.23	31,056.04

DETERMINACION DE LAS CUOTAS OBRERA Y PATRONAL
LEY DE 1997

NOMBRE	RETIRO					CESANTIA Y VEJEZ							
	PRESTACIONES EN DINERO ARTICULO 168 FRACC. I					PRESTACIONES EN DINERO ARTICULO 168 FRACC. II							
	S.B.C.D.	DIAS	T.P.B.C.	% PATRON	CUOTA PATRONAL	S.B.C.D.	DIAS	T.P.B.C.	% CUOTA PATRON	CUOTA PATRONAL	% CUOTA OBRERA	CUOTA OBRERA	TOTAL C. Y Ve.
PORCENTAJE				2.00%					3.150%		1.125%		4.275%
LIMITE DE SALARIO MINIMO	SMGAG				SMGAG								
LIMITE DE SALARIO MAXIMO	25 SMGDF				24 SMGDF								
	1284.25				1213.68								
LOPEZ BANCALARI RECAMIER ANDREA	684.19	61	41,735.59	2.00%	834.71	684.19	61	41,735.59	3.150%	1,314.87	1.125%	468.53	1,784.20
SPEICH FIGUEROA ANGELICA EVELYN	1,112.87	61	67,885.07	2.00%	1,357.70	1,112.87	61	67,885.07	3.150%	2,138.38	1.125%	763.71	2,902.09
ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA	94.30	61	5,752.30	2.00%	115.05	94.30	61	5,752.30	3.150%	181.20	1.125%	64.71	245.91
MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION	94.01	61	5,734.61	2.00%	114.69	94.01	61	5,734.61	3.150%	180.64	1.125%	64.51	245.15
HIDALGO GUTIERREZ ODETH	162.95	61	9,939.95	2.00%	198.80	162.95	61	9,939.95	3.150%	313.11	1.125%	111.82	424.93
LOPEZ CRUZ ROSA	686.50	61	41,876.50	2.00%	837.53	686.50	61	41,876.50	3.150%	1,319.11	1.125%	471.11	1,790.22
MANJARREZ AVILA ADRIANA	289.88	61	17,670.48	2.00%	353.41	289.88	61	17,670.48	3.150%	556.82	1.125%	198.79	755.41
MENENDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL	724.20	61	44,176.20	2.00%	883.52	724.20	61	44,176.20	3.150%	1,391.55	1.125%	498.98	1,888.53
OLIVAR MORA MARIANA	365.05	61	22,268.05	2.00%	445.36	365.05	61	22,268.05	3.150%	701.44	1.125%	250.52	951.96
MANCILLA TORRES MARICELA	1,216.75	61	74,221.75	2.00%	1,484.44	1,213.88	61	74,034.48	3.150%	2,332.09	1.125%	832.89	3,164.97
BESSER SANCHEZ PAOLA YTZEL	959.32	61	58,518.52	2.00%	1,170.37	959.32	61	58,518.52	3.150%	1,843.33	1.125%	658.33	2,501.67
GARCIA PONCE OMAR DAVID	729.83	61	44,507.43	2.00%	890.15	729.83	61	44,507.43	3.150%	1,401.98	1.125%	500.71	1,902.69
LOPEZ PEREZ JAVIER	1,216.75	61	74,221.75	2.00%	1,484.44	1,213.88	61	74,034.48	3.150%	2,332.09	1.125%	832.89	3,164.97
BLEDL BERNAL ENRIQUE	1,216.75	61	74,221.75	2.00%	1,484.44	1,213.88	61	74,034.48	3.150%	2,332.09	1.125%	832.89	3,164.97
MATAMAS MERCADO JESSICA	162.95	61	9,939.95	2.00%	198.80	162.95	61	9,939.95	3.150%	313.11	1.125%	111.82	424.93
SUMAS		915.00	592,669.90		11,853.40		915.00	592,408.09		18,851.40		6,681.22	25,312.62

**DETERMINACION DE LAS CUOTAS OBRERA Y PATRONAL
LEY DE 1997**

NOMBRE	CUENTA INDIVIDUAL				TOTAL A INDIVIDUA- LIZAR POR R: C Y Ve.	NFO NAVIT							
	TOTAL RETRO; C Y Ve.	ACTUALI. F.A.C.-1	SUMA ACTUALIZADA	RECAR- GOS		APORTACION							
						S.B.A.D.	DIAS	T.P.B.A.	% PATRON	CUOTA PATRONAL	ACTUALI. F.A.C.-1	NFO NAVIT ACTUALIZADO	RECARGOS
PORCENTAJE		1.0000		0.00%					5%		1.0000		0.00%
LIMITE DE SALARIO MINMO					SALARIO REAL INTEGRADO								
LIMITE DE SALARIO MAXIMO					24 SMGDIF								
					1213.68								
LOPEZ BANCALARI RECAMIER ANDREA	2,618.91	0	2,618.91	0.00%	2,618.91	684.19	61	41,735.59	5%	2,086.78	0.000%	2,086.78	2,086.78
SPEICH FIGUEROA ANGELICA EVELYN	4,259.79	0	4,259.79	0.00%	4,259.79	1,112.87	61	67,885.07	5%	3,394.25	0.000%	3,394.25	3,394.25
ESTEBAN FUENTES REYNA BERTHA	360.96	0	360.96	0.00%	360.96	94.30	61	5,752.30	5%	287.62	0.000%	287.62	287.62
MARTINEZ ORTEGA MA. CONCEPCION	359.85	0	359.85	0.00%	359.85	94.01	61	5,734.61	5%	286.73	0.000%	286.73	286.73
HIDALGO GUTIERREZ ODETH	623.73	0	623.73	0.00%	623.73	162.95	61	9,939.95	5%	497.00	0.000%	497.00	497.00
LOPEZ CRUZ ROSA	2,827.75	0	2,827.75	0.00%	2,827.75	888.50	61	41,876.50	5%	2,093.83	0.000%	2,093.83	2,093.83
MANJARREZ AVILA ADRIANA	1,108.82	0	1,108.82	0.00%	1,108.82	269.68	61	17,670.48	5%	883.52	0.000%	883.52	883.52
MENENDEZ SANTIBAÑEZ ISABEL	2,772.06	0	2,772.06	0.00%	2,772.06	724.20	61	44,178.20	5%	2,208.81	0.000%	2,208.81	2,208.81
OLIVAR MORA MARIANA	1,397.32	0	1,397.32	0.00%	1,397.32	365.05	61	22,268.05	5%	1,113.40	0.000%	1,113.40	1,113.40
MANCILLA TORRES MARICELA	4,649.41	0	4,649.41	0.00%	4,649.41	1,213.68	61	74,034.48	5%	3,701.72	0.000%	3,701.72	3,701.72
BESSER SANCHEZ PAOLA YTZEL	3,672.04	0	3,672.04	0.00%	3,672.04	959.32	61	58,518.52	5%	2,925.93	0.000%	2,925.93	2,925.93
GARCIA PONCE OMAR DAVID	2,792.84	0	2,792.84	0.00%	2,792.84	729.63	61	44,507.43	5%	2,225.37	0.000%	2,225.37	2,225.37
LOPEZ PEREZ JAVIER	4,649.41	0	4,649.41	0.00%	4,649.41	1,213.68	61	74,034.48	5%	3,701.72	0.000%	3,701.72	3,701.72
BLEDL BERNAL ENRIQUE	4,649.41	0	4,649.41	0.00%	4,649.41	1,213.68	61	74,034.48	5%	3,701.72	0.000%	3,701.72	3,701.72
MATADAMAS MERCADO JESSICA	623.73	0	623.73	0.00%	623.73	162.95	61	9,939.95	5%	497.00	0.000%	497.00	497.00
SUMAS	37,166.02		37,166.02		37,166.02			915.00	592,108.09		29,605.40	29,605.40	29,605.40

CONCLUSIONES.

Dad al César lo del César; y a Dios lo que es de Dios.
Biblia.

CONCLUSIONES

Hoy en día las necesidades económicas principales de nuestro país, están enfocadas a la generación de empleos estables para así aumentar la capacidad adquisitiva de la población y dar una mejor calidad de vida. Pero esto se ve afectado por la problemática interna que genera la deuda pública, la falta de financiamiento y ahorro interno, así como el bajo nivel educativo y la inseguridad en la cual estamos inmersos. Mucho de estos problemas son producto de la mala administración política que prolifera en nuestro país.

Sin duda con todos estos antecedentes, uno de los más grandes problemas que han tenido que afrontar las organizaciones a través de los tiempos, ha sido el remunerar equitativamente a los trabajadores por los servicios que prestan; dado el gran número de población que encuentra su medio de vida a través de la prestación de servicios, a través de contratos de trabajo, aquí el establecimiento de salarios justos resulta, evidentemente de una gran trascendencia social. Siendo la parte de sueldos la principal fuente de riqueza para las personas.

Si las empresas cuentan con una estructura adecuada y una política general de salarios, las organizaciones pueden planear sus actividades y sus costos con mejor certidumbre.

La mayoría de las empresas establecidas en México carecen de una filosofía que dirija a las personas a elevar sus condiciones de vida y bienestar para el trabajador y su familia, porque la mayoría de las empresas otorga las "Prestaciones de Ley" que como lo vimos en el desarrollo de la presente tesis son de 6 días de Vacaciones, 25 % de Prima Vacacional y 15 días de Aguinaldo, que son las básicas en toda contratación laboral, pero esto no es suficiente, se necesitan establecer planes y/o programas de desarrollo en beneficio de los trabajadores asalariados.

Es necesario dar a conocer a los Directivos de empresas que además del pago económico existen diversas formas de remunerar a los trabajadores a un bajo costo fiscal para elevar la calidad de vida de sus trabajadores y que además sean conscientes de que la prestación de un servicio personal subordinado, es la utilización de la fuerza y energía del hombre para la producción de bienes o servicios a favor de la empresa, el cual debe dignificar el trabajo y que este a su vez sea socialmente útil, tal como lo señala nuestra Carta Magna.

Por tal motivo, cuando el trabajo no es bien remunerado, equitativo y no proporciona un nivel de vida digno al trabajador y a su familia, el resultado es un desequilibrio e injusticia social en las relaciones obrero – patronales, cuya manifestación, la mayoría de las veces rebasa el plano personal y se presentan conflictos colectivos, hasta inclusive manifestarse en actos de violencia dentro de la sociedad.

Hoy en día ante la situación que vive el país y que como consecuencia de ello existe el desempleo, las personas han encontrado la manera de subsistir a veces por el lado más fácil y que a consecuencia de ello tengamos una inseguridad social, otras tantas personas prefieren el comercio informal el cual solo conlleva a no contribuir con el ingreso de la Federación y que tampoco esto sea una mejora para la sociedad.

Realmente es necesario hacer que nuestras leyes se correlacionen para evaluar el costo-beneficio de las remuneraciones y prestaciones del personal, además establecer dentro de las organizaciones prestaciones y servicios que no necesariamente tienen que ver con el desembolso de dinero y que mejoran la calidad de vida de los trabajadores tales como tarjetas de descuento, convenio con tiendas, farmacias, laboratorios, y algunos que si tienen que ver con la parte monetaria tales como reembolso de gastos médicos, hospitalarios y de funeral. También se debe establecer que todas las personas que tienen un negocio deberán estar sujetas al pago de contribuciones mediante una cuota fija para que seamos todos los mexicanos activos quienes contribuyamos con el ingreso de la Federación para que con las aportaciones de cada uno, estas sirvan para el beneficio de nuestra sociedad, así como establecer programas de subsidios a empresas que generen nuevos empleos y mejor remunerados; para que proporcionen beneficios ligados a las necesidades de seguridad, de

salud, y elevación del nivel cultural, no solo de los trabajadores, sino también de sus dependientes económicos.

BIBLIOGRAFIA.

Los hombres se ocupan demasiado de sí mismos y no disponen de tiempo para profundizar e inquirir en los demás.
Jean de la La Bruyere.

BIBLIOGRAFIA:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, Décima tercera edición, Junio 2005.
- Ley Federal del Trabajo, Editorial Dofiscal LexisNexis, Décima edición, Enero 2007.
- Ley del Seguro Social, Editorial Dofiscal LexisNexis, Décima edición, Enero 2007.
- Ley del Infonavit, Editorial Dofiscal LexisNexis, Décima edición, Enero 2007
- Ley del SAR. Editorial Dofiscal LexisNexis, Décima edición, Enero 2007.
- Estudio Practico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios, C. P. Luis Iturriaga Bravo, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, Vigésima edición, Marzo 2005.
- Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño, L. Fernando Arias Galicia y Víctor Heredia Espinosa, Editorial Trillas, Tercera reimpresión, Marzo 2004.
- Administración de Personal, Amaro Guzmán Raymundo, Editorial Limusa, Tercera Edición, México 1981.
- Lecciones de Historia de México, Rodríguez Alfonso, Editorial Trillas, Primera Edición, México 1995.
- Métodos de Investigación, Carlos A. Sabino
- Código Financiero del Distrito Federal, Compañía Editorial Impresora y Distribuidora, S.A., México 2006.
- Prontuario Tributario Correlacionado, México, Tax, 2006.
- Prontuario de Actualización Fiscal, México, 2006.

- Pagina de Internet de la Secretaria de Administración Tributaria www.sat.gob.mx
- Pagina de Información Fiscal www.impuestum.com
- IDC Información Dinámica de Consulta www.idcweb.com.mx
- Pagina de Actualización Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, www.libreriaief.com.mx