



# **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

## **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN**

**“APLICACIÓN DE LAS NORMATIVIDADES  
ADMINISTRATIVAS Y FISCALES DE LAS PERSONAS  
FÍSICAS EN EL RÉGIMEN DE SUELDOS Y SALARIOS”**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURÍA  
P R E S E N T A:**

**GLORIA LOPEZ GOMEZ**

**ASESOR: L.C. FRANCISCO ALCÁNTARA SALINAS**

**CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, 2017.**



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 ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES**

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLÁN  
ASUNTO: VOTO APROBATORIO

**M. en C. JORGE ALFREDO CUÉLLAR ORDAZ  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN  
PRESENTE**

**ATN: I.A. LAURA MARGARITA CORTAZAR FIGUEROA**  
Jefa del Departamento de Exámenes  
Profesionales **DEPARTAMENTO DE**  
**EXÁMENES PROFESIONALES**

Con base en el Reglamento General de Exámenes, y la Dirección de la Facultad, nos permitimos comunicar a usted que revisamos **La Tesis:**

**“Aplicación de las normatividades administrativas y fiscales de las personas Físicas en el régimen de sueldos y salarios”**

Que presenta la pasante: **GLORIA LÓPEZ GÓMEZ**

Con número de cuenta: **09015842-7** para obtener el Título de: **Licenciada en Contaduría**

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

**ATENTAMENTE**

**“POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU”**

Cuatitlán Izcalli, Méx. a 27 de enero de 2017.

**PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO**

	NOMBRE	FIRMA
<b>PRESIDENTE</b>	L.C. Francisco Alcántara Salinas	
<b>VOCAL</b>	Mtro. Pedro Felipe Olivera Figueroa	
<b>SECRETARIO</b>	C.P. Gabriel Alcántara Salinas	
<b>1er SUPLENTE</b>	Mtro. Aldo Viguera García	
<b>2do SUPLENTE</b>	L.C. Miguel Angel Moreno Contreras	

NOTA: Los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).

En caso de que algún miembro del jurado no pueda asistir al examen profesional deberá dar aviso por anticipado al departamento.  
(Art 127 REP)

LMCF/ntm\*

## DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

**A DIOS:** Por el milagro de la vida misma, por dejarme llegar a este punto, por tu bondad, por darme salud, por estar conmigo cuidarme y protegerme sobre todo en los momentos que más te necesitaba. Te pido que no me sueltes ya que me falta camino por recorrer.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:** Gracias Por la gran oportunidad que me diste al Ingresar al Bachillerato a la Edad de casi 27 años y 10 años de haber concluido la Secundaria. Algunas personas no creen en las Coincidencias sin embargo yo sí creo porque Coincidió: mi necesidad, mi deseo de estudiar y el 4to turno del C.C.H. Donde pude Iniciar mis Estudios de Bachillerato y seguir trabajando de tiempo completo, creo que de no haber existido ese turno, simplemente no estuviera aquí. Gracias CCH Vallejo y FESC porque siempre me sentí como en Casa.

**A MI ASESOR: L.C. FRANCISCO ALCANTARA SALINAS:** Por su gran Entusiasmo, Ayuda, Asesoría, Comprensión y Confianza en su Servidora, muchas Gracias Profesor que Dios lo Bendiga.

**A MIS PROFESORES:** Gracias por compartir sus conocimientos, sus experiencias, por su Ayuda, por sembrar en mi la semilla del conocimiento y amor para esta gran Licenciatura. Siempre los llevare en mi corazón. Son mi fuente de Inspiración para seguir preparándome y ser mejor Profesionista.

**A MI PADRES: SR. FLORENTINO LOPEZ LOPEZ (+) y SRA. MARIA CONSUELO GOMEZ LOPEZ (+)** Para ellos principalmente les dedico este logro ya que son **mis Principales Pilares:** Gracias por sus Consejos, Apoyo Incondicional, por su Comprensión, por el gran ejemplo de Trabajo, Humildad, Dedicación, Sacrificio, Lealtad, Fortaleza, Unidad de Familia, por su Generosidad, su sentido de Justicia y Conciliación así como otros Valores que trato de llevar a cabo. Pero sobre todo Papá y Mamá gracias por su Amor.

**A MI ESPOSO: EDUARDO MENDOZA AGUILLON (+):** Dicen que todo pasa por algo, que no hay mal que por bien no venga, que la adversidad a veces nos da

crecimiento y creo que así fue para nosotros. Gracias Lalo por todo, pero principalmente por el fruto de nuestro amor. Estoy segura que te sientes muy orgulloso de nuestro Hijo.

**A MI HIJO: JUAN MANUEL MENDOZA LOPEZ, Mi Sol, mi torbellino, mi paz.**

Eres el pilar que me faltaba en esta vida y aunque a veces recuerdo con tristeza esa etapa de tu niñez, de la cual perdí muchas cosas bellas; Te pido perdón por el sacrificio que te impuse a esa edad, porque casi no estuve para ti; pero a veces la vida nos da desafíos y de acuerdo a las circunstancias hay que enfrentarlo y tomar decisiones que casi siempre implica más trabajo, dedicación y sacrificio sobre todo cuando ya lo haces fuera de tu tiempo; Sin embargo creo que no me equivoque ya que hasta el día de hoy puedo trabajar desde casa y así poder estar presente en tu crecimiento; El poder estar y ayudar a la gente que amo, como mi familia de origen.

Gracias por tu Lealtad, por tu Cariño, por tu Paciencia, por tu Entusiasmo, por tu Apoyo y Motivación que me das para ser Mejor en todos los Aspectos.

Como Madre simplemente le pido a Dios que derrame las mejores bendiciones para ti y tu familia. Te Amo.

**A MI MIS HERMANOS: JOEL HERIBERTO (+), ELEAZAR, MARIA JOSEFINA, JOSE LUCIANO, ANTONIO, INOCENCIO, MA. CONSUELO y MA. LILIA:**

Gracias por su Apoyo, Ayuda, Amor, Empuje y Solidaridad en tiempos difíciles, por su ejemplo de Estudio, Perseverancia, Honestidad, Lealtad, Trabajo y unidad familiar. No somos la Familia Perfecta pero si una Familia que ha crecido a pesar de tiempos y circunstancias difíciles, hemos aprendido a aceptarnos, a perdonar nuestras fallas y las de los otros, tratamos de no volver a cometer errores aunque por naturaleza somos imperfectos, el seguirnos, apoyarnos, impulsarnos y amarnos. Me gustaría también agradecer a mis Cuñados, Cuñadas por su apoyo, por estar y cooperar para hacer mejor la situación en tiempos de crisis. A mis Sobrinos y Sobrinas por su alegría, por su vitalidad, por la chispa de juventud y a los peques por la inocencia, espontaneidad y ocurrencias que tienen para darle ese toque especial a nuestra familia. Gracias por que Juntos somos mejor.

**A MI TIO NICOLAS GOMEZ LOPEZ (+)**, Gracias por el gran Amor y atención que tuviste hacia mi Madre y hacia nosotros tus sobrinos, Siempre te recordare con tu sonrisa y tus palabras de cariño, Discúlpame si alguna vez te falle, si no me di el tiempo para estar más contigo; Tu eres un pilar muy importante.

**A MI TIA JUANITA SAN JUAN Y MIS PRIMOS: FERMIN, ADELA, ROBERTO, FLORENCIA y JESUS GOMEZ SAN JUAN:** Gracias Tía Juanita por tu cariño, apoyo y consejo; Gracias a cada uno de mis primos por su acompañamiento, ayuda y amor para seguir conservando la unión familiar. Ustedes son parte importante de mi vida.

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS: Presentes y Pasados quienes sin esperar nada a cambio me brindaron** su amistad, Gracias por los momentos de Alegría, las palabras de aliento, por la paciencia, por la tolerancia, por los arrebatos del humor. Por las vanidades, pero sobre todo gracias por compartir el sueño de terminar una tarea, una materia un semestre. Gracias chicos, siempre tendrán un lugar en mi corazón. Ojala y al pasar de los años nuestra amistad permanezca.

## ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO 1.....	10
ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LA RELACION LABORAL Y SU LEGALIDAD .....	10
1.1 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LAS RELACIONES LABORALES. ....	10
1.2 LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU LEGALIDAD.....	13
1.3 CONTRATOS LABORALES.....	27
1.4 CONCEPTOS BÁSICOS DE LA RELACION LABORAL.....	32
CAPÍTULO 2.....	37
LA NORMATIVIDAD DE LA RELACION LABORAL.....	37
2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	37
2.2. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. ....	45
2.3 LEY DEL INFONAVIT.....	47
2.4 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	51
2.5 LEY DE HACIENDA ESTATAL. ....	61
CAPÍTULO 3.....	68
OTROS ORGANISMOS NORMATIVOS DE LA RELACION LABORAL.	68
3.1 INFONACOT. ....	68
3.2 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. ....	70
3.3 CONSAR.....	72
3.4 AGRUPACIONES Y CAMARAS EMPRESARIALES PATRONALES. .....	77

<b>3.5 AGRUPACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES. ....</b>	<b>79</b>
<b>CASO PRÀCTICO .....</b>	<b>85</b>
<b>INTEGRACIÒN, DETERMINACIÒN Y CALCULOS RELACIONADOS DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.....</b>	<b>85</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. ....</b>	<b>96</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>98</b>
<b>CIBERGRAFÍA.....</b>	<b>99</b>



# INTRODUCCIÓN

En base a mi experiencia laboral y con el apoyo bibliográfico y actualmente con toda la información que existe en internet me decidí a realizar la presente tesis considerando la importancia que tiene el estudio de los diferentes aspectos laborales tanto su administración como las contribuciones y dar a conocer a los estudiantes de la licenciatura en contaduría o bien otras afines los aspectos básicos que debemos conocer sobre los derechos y obligaciones de las relaciones obrero-patronales, en la subordinación laboral, para no caer en errores que nos ocasionen pérdidas en tiempo y sobretodo económicos.

En el primer capítulo trato sobre los antecedentes y generalidades de las relaciones laborales y su aspecto legal, iniciando con la historia de las relaciones laborales a través de la época de la revolución industrial, la seguridad social su marco legal, los diferentes contratos laborales y los conceptos básicos de la relación laboral.

En el segundo capítulo estructuro la normatividad de las relaciones laborales aplicables iniciando por la Ley Federal del Trabajo, posteriormente la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, de ahí pase a la ley del Infonavit, y concluyo con los impuestos federales y estatales a través de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley de Hacienda Estatal.

En el tercer capítulo realice una recopilación cibergrafica de los organismos normativos de la relación laboral entre ellos tenemos al Infonacot, posteriormente menciono las funciones de la secretaría del Trabajo y Previsión Social como la dependencia gubernamental que regula las relaciones obrero-patronales en nuestro País, la Consar como estructura financiera en el ahorro y sustento viendo y previniendo el futuro de los trabajadores, posteriormente

las agrupaciones y cámaras y sindicatos tanto de los patrones como de los trabajadores.

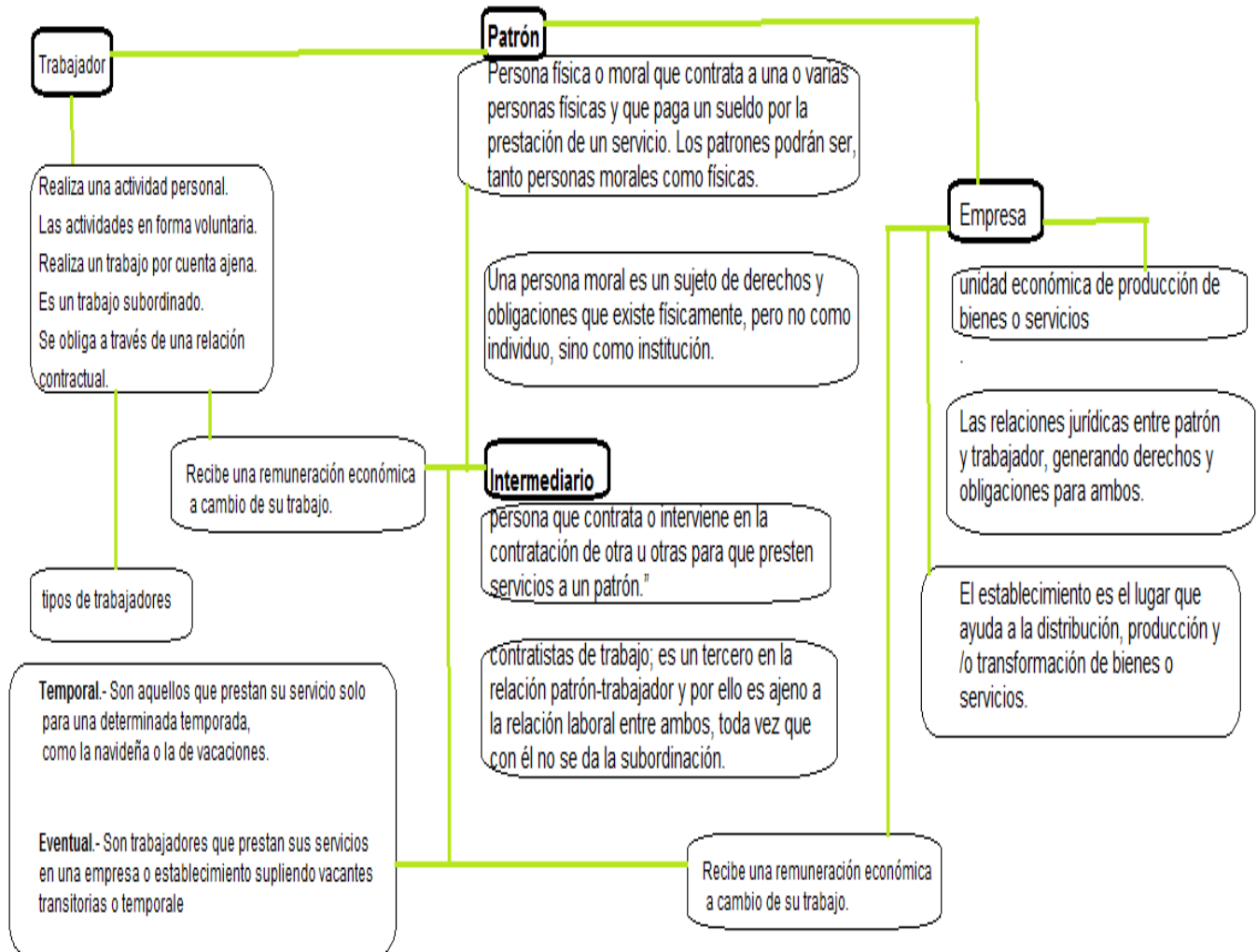
Posteriormente ejemplifico los diferentes casos prácticos los cuales son:

- Integración, determinación y cálculos relacionados con las relaciones obrero patronales ante las diversas leyes enunciadas en el capítulo 2.

Por último presento las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

# CAPÍTULO 1

## ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU LEGALIDAD



### 1.1 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LAS RELACIONES LABORALES.

La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a

exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores, los sindicatos.

El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

#### Surgimiento del principio tuitivo del Estado

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales y culturales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx (el marxismo), procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

La Iglesia católica adoptó inicialmente, durante mucho tiempo, una actitud de condena sistemática de todas las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo. Su evolución solo comenzó a fines del siglo XIX. Lo que hoy se conoce como "doctrina social de la Iglesia" tuvo sus principales jalones en las encíclicas Rerum Novarum (1891), Quadragesimo Anno (1931), Mater et Magistra (1961) y Laborem exercens (1981). La Rerum Novarum abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, declarando un deber de estricta justicia del patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

### El sistema jurídico del Trabajo

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral lo que importa es que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral [cita requerida].

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos referidos a "obreros" o "patrones" que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede tener o no trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

## **1.2 LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU LEGALIDAD.**

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas.

- Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada.

Las legislaciones disponen en general que el trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Reeducción laboral
- Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

La Seguridad Social en México está prevista en el Artículo 123 Constitucional, en el apartado "A" fracción XXIX y en el "B" fracción XI, que dicen lo siguiente:

#### TITULO SEXTO

#### Del Trabajo y de la Previsión Social

#### Artículo 123

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:

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;

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

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- 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 mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

Una vez observado su fundamento, como pudimos a llegar a preocuparnos por la Seguridad Social, es más promulgar una ley referida a esta materia, rigiendo a instituto encargado de su impartición, diciendo así:

## LEY DEL SEGURO SOCIAL

### TITULO PRIMERO

#### Disposiciones Generales

### CAPITULO UNICO

#### Artículo 2

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios



sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

## **ANTECEDENTES**

Nuestro pueblo siempre ha sido suprimido y subyugado, desde la conquista, hasta la culminación de la Revolución Mexicana, los grandes cacicazgos fueron característicos de ese México.

Ni la Independencia, ni la Reforma pudieron abarcar el área de la Seguridad Social de los trabajadores y de sus familias, ya que tenían jornadas laborales que rebasaban las 14 horas, las conocidas de Sol a Sol, sin derecho a lo que estamos acostumbrados a ver hoy en día.

Con el estallido de la Revolución Mexicana (1910-1917) surgieron algunos servicios médicos como la Cruz Blanca y la Cruz Roja. En la segunda década de este siglo, tanto las instalaciones hospitalarias como los servicios de asistencia médica eran tan precarios y deficientes. La revolución mexicana fue un clamor popular que exigía la reivindicación de las clases desprotegidas, principalmente campesinos y obreros".

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principio de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en diez disposiciones de rango estatal:

- 1. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México o Ley Villada del 30 de Abril de 1904.
- 2. Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León, o Ley Bernardo Reyes del 9 de Noviembre de 1906.
- 3. Decreto de Venustiano Carranza del 12 de Diciembre de 1912.
- 4. Ley de Accidentes de Trabajo del estado de Chihuahua de Salvador R. Mercado del 29 de Julio de 1913.
- 5. Decreto número 7 del coronel Manuel Pérez Romeo gobernador y comandante militar del estado de Veracruz, el 4 de Octubre de 1914 por el que se establece el descanso dominical para los dependientes del comercio y la industria.
- 6. Decreto de Manuel M. Diéguez del estado de Jalisco del 2 de Septiembre de 1914, en el que se establece el descanso dominical, el descanso obligatorio, las

vacaciones y la jornada de trabajo en las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

- 7. Ley del Trabajo del estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de Octubre de 1914 (misma que fue reformada el 20 de Diciembre de 1915)
- 8. Ley del Trabajo del estado de Veracruz de Cándido Aguilar, del 19 de Octubre de 1914.
- 9. Ley del Trabajo del estado de Yucatán de Salvador Alvarado, del 11 de Diciembre de 1915, que establecía el mutualismo, en apoyo a los trabajadores.
- 10. Ley sobre Accidentes de Trabajo del estado de Hidalgo del 25 de Diciembre de 1915.

Cabe mencionar que el IMSS en sus antecedentes solo reconoce dos legislaciones; la del Estado de México de 1904 y la de Nuevo León de 1906.

**La Constitución del 1917**, sirve como eje para conocer la evolución del instituto, he de ahí su importancia.

El 23 de Enero de 1917, en la 57ª sesión ordinaria del Constituyente de Querétaro, se leyó el dictamen, entre otras cosas de la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional en la que "se considera de utilidad social: el establecimiento de caja de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación voluntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

De ahí podemos señalar un proceso de constante trabajo legislativo, desde la llegada de Emilio Portes Gil Presidente Provisional, donde dejan sin efectos las leyes locales del trabajo de 1904 a 1929, dictaminando que son de materia federal, de ahí tenemos las leyes que surgieron después de la constitución hasta antes de la primera Ley del Seguro Social.

- 1. El Código de Trabajo de Yucatán trata de la Seguridad Social en 1918.
- 2. El proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito Federal y territorios federales proponía el establecimiento de cajas de ahorro como ayuda para los obreros casados.
- 3. Puebla promulgó su Código de Trabajo el 14 de Noviembre de 1921.
- 4. Campeche publicó su Código de Trabajo el 30 de Noviembre de 1924.
- 5. Las Leyes de Trabajo de Tamaulipas y Veracruz de 1925.

- 6. Proyecto de la Primera Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución.
- 7. Primer Proyecto de Ley del Seguro Social de 1925.

- 

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal.

También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero suscito la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraban también que otros sectores deberían de aportar.

- 8. Ley del Trabajo de Aguascalientes de 1928.
- 9. Proyecto del Código Federal del Trabajo, que contenía un capítulo referente al Seguro Social.

En 1929 el congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos." Con todo, habría que pasar quince años para que la ley se hiciera realidad.

Anteriormente se había comentado que se quedaron sin efectos las leyes de trabajos de los estados para volverse materia federal, el decreto fue del 6 de Septiembre de 1929 en el Diario Oficial de la Federación.

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en la cual se encomendaban la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartita, que incorporaba a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas.

Sin embargo, se consideró el proyecto requería estudios posteriores. Por encargo del mismo presidente, se elaboró un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores. Su principal autor fue titular de la Secretaría de Gobernación. Lic. Ignacio García Téllez.

El proyecto de Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguro Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación voluntaria.

Prueba el proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la Cámara de Diputados de Diciembre de 1938. Pero tampoco pudo llegar más adelante pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborará un documento más completo fundamentado en estudios actuariales. Por otra parte, la situación del momento de fuerte crisis provocada por la expropiación petrolera, exigía promover antes que nada la unidad nacional.

Por otra parte, a partir de 1939 la situación de guerra motivó muchas inquietudes por encontrar soluciones a los problemas de desigualdad económica y social. Uno de los puntos de acuerdo de los firmantes de la Carta del Atlántico fue que, una vez derrotadas las potencias nazifacistas había que lanzarse a la búsqueda de instituciones tanto nacionales como internacionales que procuran, aparte de la paz y tranquilidad mundiales.

La seguridad de que todos los hombres de todos los países pudieran vivir libres tanto de temores como de necesidades.

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse, en México el Seguro Social. El interés del presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día que asumió la presidencia de la república.

Cuando anuncio la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y recomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior. Atendiendo la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar las asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así como uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario su capacidad productiva y la tranquilidad de su familia; contribuir al cumplimiento del deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales.

**El Congreso aprobó la Iniciativa y el 19 de Enero de 1943 sé público en el Diario Oficial de la Federación la "Ley del Seguro Social".**

Ahí se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Como instrumento básico de la seguridad social establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ampliar las perspectivas; A partir de 1970 hay un giro importante en la manera de entender la realidad nacional; se percibe la necesidad de hacer extensivos a toda la población los frutos del desarrollo económico logrado por el país.

El Seguro Social se entiende como una de las instituciones más eficaces para construir la justicia social entre los mexicanos y se busca favorecer su expansión y consolidar su funcionamiento.

Durante 1972 se iniciaron los estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social; fueron a probadas por el Congreso de la Unión y publicadas en 1973.

La nueva ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.

El rasgo más trascendente de esta ley fue la más clara intención de que el Seguro Social no se quedara en una mera instancia de justicia laboral sino que,

en la medida de las posibilidades, tendería a construir una "*seguridad social integral*". En estos términos se entiende la facultad otorgada al IMSS, de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar cuota alguna.

Así comenzó a operar el Programa Nacional de Solidaridad Social por Cooperación Comunitaria, en 1979, en el Programa IMSS-Coplamar por Cooperación Comunitaria y, al desaparecer el organismo Coplamar, tomó el nombre que lleva hasta la fecha: Programa IMSS-Solidaridad.

En 1982 y en años posteriores, el Instituto siguió avanzando para lograr que la totalidad de la población con una relación formal de trabajo se incorporará al sistema de seguridad social.

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y, por consiguiente, la operatividad de la institución. Durante todo el año de 1995 se realizó un profundo proceso de auto-examen para detectar todo aquello que dejó de ser funcional y buscar con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución de los problemas de fondo.

De este proceso surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre del mismo año 1996.

La Nueva Ley entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazos.

En 1996 el Gobierno Mexicano promulgó la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y preparó el marco jurídico para la operación en México de empresas privadas que administren los fondos de pensiones de los trabajadores.

### **Beneficios del nuevo sistema**

- Cada trabajador tiene su cuenta individual.
- El gobierno aporta una cuota social.
- El trabajador recibirá su estado de cuenta en su domicilio.
- Se garantiza una pensión mínima.

- El trabajador elige su Afore.
- El trabajador decide la Siefore que más le convenga.

### **Propósito del ahorro para el retiro**

- 1. Incrementar el ahorro interno del país para financiar mayor inversión y llevar la economía a una fase de crecimiento sostenido.
- 2. Mejorar la situación económica de los trabajadores en su retiro.
- 3. Dar acceso a los trabajadores a instrumentos financieros de ahorro.

### **CONSAR.**

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) es el organismo encargado de coordinar, regular y vigilar el funcionamiento del nuevo sistema de pensiones y a sus participantes.

La CONSAR vigila que las Afores cumplan con las normas establecidas para garantizar que llegado el momento del retiro el trabajador tendrá asegurada su pensión.

La CONSAR tiene habilitado un Servicio de Atención al Público vía telefónica, sin cargo alguno desde cualquier lugar del país, para recibir quejas y reclamaciones, sobre irregularidades en la operación y prestación de los servicios de las AFORES.

- **1919 - 2000 en el Mundo**

Lo sucesos en el mundo continuaron con su ritmo, he aquí los detalles más importantes en orden cronológico.

**1919.-** Al culminar la primera guerra mundial, el nacimiento de la OIT a través de la Declaración XIII del Tratado de Versalles, significó la consolidación de políticas sociales para proteger a los trabajadores ante todo tipo de riesgo.

La OIT es una gran autoridad internacional en materia de Seguridad Social. Desde su fundación ha destinado más de 20 Convenios y otras tantas recomendaciones sobre la materia. Cuenta con estudios, publicaciones y expertos que prestan asistencia técnica. Tiene un juicio crítico sobre la experiencia chilena.

**1927.-** Se constituye en Bélgica con los auspicios de la OIT la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).

**1935.-** Se implanta en los Estados Unidos el primer sistema de Seguridad Social para la vejez, la supervivencia y el paro forzoso. A través de esta ley, la Social

Security Act, es que adquiere definitivamente esta denominación. Se aplica realmente a partir de 1938.

**1938.-** En Nueva Zelanda se implanta un sistema de Seguridad Social. Durante el desarrollo de la segunda guerra mundial.

**1941.-** La Carta del Atlántico establece entre sus objetivos "el progreso económico y la seguridad social"

**1942.-** En la Declaración de Santiago de Chile se estableció que: "cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones activas, preparar el camino a las generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva. Este es el sentido de la Seguridad Social: una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos"

Esta declaración es hoy en día pisoteada por los neoliberales y por el mismo modelo chileno implantado por Pinochet.

**1942.-** El inglés William Beveridge, desarrolla un plan integral de seguridad social que tiene fuerte repercusión en los demás países. Esto mismo determina que al término de la segunda guerra mundial comience a generalizarse la implantación de sistemas de Seguridad Social en todos los países.

**1944.-** La Declaración de Filadelfia, que sustenta una Seguridad Social Integral, promueve inmediatamente la RECOMENDACIÓN número 67 de la OIT sobre "La Seguridad Social de los Medios de Vida" como componente esencial de la Seguridad Social Integral.

**1948.-** La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en su artículo 22 consagra como un derecho esencial a la Seguridad Social estableciendo: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

**1951.-** Aparece la Carta Social Europea donde se consagra la Seguridad Social como política fundamental.



**1951.-** Se constituye la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social que trabaja sobre un proyecto de Código Iberoamericano sobre Seguridad Social.

**1952.-** La OIT en su Conferencia anual el 28 de junio de 1952, acuerda el Convenio 102.

**1963.-** El 19 de marzo, se constituyó el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS) como órgano de Docencia y Capacitación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

### **Década de los Ochentas**

En la década del 80, coincidiendo con la implantación del pensamiento único neoliberal, se inició la OLA DE PRIVATIZACIÓN de la Seguridad Social, siendo su modelo latinoamericano la aplicada en Chile por Pinochet que hoy en día se sabe beneficia solamente a los aportantes de buenos ingresos.

La voracidad del capital ha convertido en actividad comercial lucrativa la salud y la pensión de la población.

El Movimiento de Trabajadores rechaza la mercantilización de la Seguridad Social y considera una confiscación de la propiedad privada el despojo de que son víctimas los trabajadores en sus ahorros para constituir los FONDOS DE ADMINISTRACIÓN DE PENSIONES.

El modelo chileno se ha extendido en varios países de América Latina - Caribe, tomemos como ejemplos:

**1993.-** En diciembre se promulga en Colombia la Ley 100 recreando el sistema de Seguridad Social, pero desmejorando los derechos y beneficios de los trabajadores.

**1998.-** El 08 de diciembre se aprueba en México la Nueva Ley del Seguro Social (NLSS) que entró en vigencia el 1 de julio de 1997.

En Argentina, Perú, El Salvador y otros países se ha puesto en marcha la privatización de los sistemas de Seguridad Social.

Uruguay ha ensayado un modelo mixto.

**Novedades Importantes:**

A pesar del propósito del neoliberalismo de privatizar todos los sistemas de Seguridad Social en la región, se dan iniciativas importantes para preservar su carácter de SERVICIO PUBLICO y conservar la responsabilidad de toda la sociedad y del Estado en la articulación de POLITICAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

**ASÍ EXISTEN:**

La Carta Social Europea

La Carta Social Andina y del MERCOSUR

Varios Acuerdos de carácter bilateral y multilateral.

**1980.-** Los Convenios Argentino, Brasileño y Argentino-Uruguayo.

Existe una Convención de Seguridad Social de los países Centroamericanos, pero no es operante.

Costa Rica es el país que más ha desarrollado un buen sistema de Seguridad Social.

**1994.-** En diciembre, el Protocolo de Ouro Preto que redefine la organicidad del MERCOSUR, estableció que el Sub Grupo de Trabajo número 10 es el responsable de asumir los Asuntos Laborales, de Empleo y Seguridad Social.

**1996.-** El Convenio de Seguridad Social Argentino-Chileno, actualizando el anterior de 1972.

**1997.-** Una novedad importante son los acuerdos bilaterales y multilaterales que están surgiendo al calor del proceso de Integración.

**1997.-** La Central Latinoamericana de Trabajadores -CLAT-, luego de realizar varios Coloquios y Conferencias Internacionales sobre la materia lanza una propuesta de Seguridad Social Integral participada y solidaria.

**1997.-** El 14 de diciembre, se firma el Acuerdo Multilateral sobre Seguridad Social del MERCOSUR. El artículo 2 expresa: "Los derechos de Seguridad Social se reconocerán a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en

cualquiera de los Estados Parte, reconociéndose, así como a sus familiares y asimilados los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes con respecto a los específicamente mencionados en el presente Acuerdo".

**1998.-** El XI Congreso de la Central Latinoamericana de Trabajadores -CLAT-, reunido del 08 al 14 de noviembre en la ciudad de México.

**ACORDÓ:**

**Rechazar el modelo de Seguridad Social privatizador que sólo busca fortalecer los mercados de capitales a través de inversiones forzadas de los trabajadores, elimina o reduce sensiblemente la responsabilidad o rol regulador del Estado, los trabajadores no participan en la administración de sus propios recursos y los derechos adquiridos pierden su vigencia y validez legal...**

**1999.-** Es interesante el artículo 86 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela que establece

**"La Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo"** motivando una decisión del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que transmitió al gobierno venezolano que no podía aportar su cooperación financiera y técnico si no privatizaba la Seguridad Social.

**1999-2000.-** Es interesante el artículo 86 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela que establece

**"La Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo"** motivando una decisión del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que transmitió al gobierno venezolano que no podía aportar su cooperación financiera y técnico si no privatizaba la Seguridad Social.

**2000.-** El 15 de marzo, se firma un Convenio entre la Caja Costarricense de Seguridad Social y la Federación Costarricense de **Trabajadores Autónomos**, por el cual se acuerda extender la aplicación de los Seguros Sociales en forma de cotización colectiva para grupos organizados, rigiéndose para todos los efectos por los alcances del Reglamento del Seguro Voluntario.

### **1.3 CONTRATOS LABORALES.**

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales. El contrato laboral y el hecho de tener un sueldo, es lo que indica que el trabajador efectivamente es parte de una relación laboral. La subordinación es el elemento que le da el poder al patrono de establecer una relación de obediencia, orden, ubicación su fuerza de trabajo y la toma de decisiones. El empleado está sometido al cumplimiento del contrato hasta que terminen las condiciones de dicho acuerdo.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre si o con el Estado como intermediario, se conocen como diálogo social. Estas relaciones laborales se basan en el principio del tripartismo, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales implicadas: el Estado, el capital y el trabajo.

Como en todos los tipos de relaciones interpersonales, existen diversos puntos de conflicto que entorpecen el funcionamiento de las empresas. Sin lugar a dudas, la paga representa uno de los temas más delicados a tratar entre un empleador y sus empleados. Es importante que la remuneración sea una justa

compensación por el trabajo realizado, y esto es algo que normalmente no ocurre.

Por un lado, muchos trabajadores se escudan en *la falta de oportunidades laborales* para no exigir que se cumplan sus derechos, por miedo a ser despedidos. Por el otro, muchos empleadores se aprovechan de esta situación para explotar a sus empleados. Si bien, a simple vista, en este cuadro los jefes parecen seres injustos y desconsiderados, para conseguir un cambio es necesario modificar el comportamiento de las personas que aceptan un salario inferior al que merecen.

El derecho a las vacaciones y a días libres por asuntos propios suele ser el centro de muchas discusiones en las empresas, y su incumplimiento ocasiona un profundo descontento y una falta de apego al trabajo, lo cual resulta en *una guerra silenciosa* que, como en cualquier guerra, no beneficia a nadie. Si ante la falta de respeto se responde de la misma forma, la imagen de una compañía se empaña de situaciones tales como el desgano a la hora de atender al público, robos de materiales por parte de los empleados y tareas mal acabadas.

En los últimos años, algunas empresas han adoptado un modelo de trabajo conocido como “jerarquía horizontal”. Básicamente, consiste en dar a los empleados la sensación de no estar por debajo de sus jefes, que es lo que ocurre en las organizaciones tradicionales. No se trata de alterar el organigrama, ni de dar la misma cantidad de poder a todos los integrantes, sino de valerse de herramientas tales como el diálogo para mejorar la experiencia general y, por ende, el rendimiento de la compañía. Otros recursos comunes son permitir que cada uno vista a su gusto, ubicar todas las oficinas al mismo nivel y utilizar paredes traslúcidas para eliminar la idea de que los empleadores son seres superiores e inaccesibles.

Las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

## **Contratos de trabajo**

### **Definición**

Es un acuerdo por el cual una parte (trabajador) se obliga a prestar una actividad o servicio y la otra parte (empleador) se compromete a retribuirlo mediante un salario.

### **Contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración (Salario) a recibir por el trabajador.

### **Contrato individual de trabajo en México**

El capítulo II de la Ley Federal de Trabajo nos señala los tipos de relaciones de trabajo que se consideran en México, mismas que expresadas en términos de contratación individual nos conducen a 6 tipos:

- Tiempo indeterminado

#### Contratos de tiempo indefinido

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.

- Tiempo determinado

#### Contratos de tiempo determinado

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios

de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, porque aplica el principio de primacía de la realidad.

- Obra determinada
- Temporada
- Prueba
- Capacitación inicial

## **Contratos colectivos de trabajo**

### Contrato colectivo de trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

### **Contratos colectivos de trabajo en México**

El contrato colectivo de trabajo está regido por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato ley está regido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Contrato-ley 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 un 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.

El origen del contrato-ley se encuentra en la Constitución de Weimar donde inicialmente se le incluyó y fijaron sus reglas generales; pero fueron los intentos de la Organización Internacional del Trabajo, desde el año de 1922, para uniformar las condiciones de trabajo de las minas de carbón, en particular las europeas pero con extensión a otras regiones del planeta, las que permitieron su orientación jurídica al firmarse los primeros convenios internacionales, veinte años antes de surgir el derecho social europeo que hoy los comprende.





## 1.4 CONCEPTOS BÁSICOS DE LA RELACION LABORAL.

### Concepto de patrón

Conforme a las legislaciones laboral y de seguridad social, es definido como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (arts. 10, LFT y 5-A, fracc. V, LSS).

### Personas morales

Son aquellas nacidas de un acto jurídico, como un contrato social, acta constitutiva, decreto presidencial (entidades para estatales) o por la ley.

El artículo 25 del Código Civil Federal (CCF) señala como tipos de personas morales, a: las asociaciones y sociedades civiles y mercantiles, los sindicatos, los partidos políticos, las entidades paraestatales del gobierno, las

asociaciones religiosas (por estar reconocidas en la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público), entre otros.

La naturaleza legal de estos entes del derecho privado (agrupaciones formadas por particulares) es la siguiente:

- *asociación civil*, es la reunión de dos o más personas para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico (art. 2670, CCF), y
- *sociedad*:
  - *civil*, es la unión de dos o más personas que se obligan mutuamente a combinar sus recursos o esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial, es decir no son sociedades mercantiles (art. 2688, CCF), y
  - *mercantil*, es aquella que se constituye como sociedad en: nombre colectivo; en comandita simple; de responsabilidad limitada; anónima; en comandita por acciones, y cooperativa (arts. 1o. y 4o., Ley General de Sociedades Mercantiles —LGSM—). Su peculiaridad es que realizan los actos de comercio indicados en el numeral 75 del Código de Comercio (CC), tales como: la compra y venta de bienes inmuebles (con propósito de especulación comercial), de porciones, acciones y obligaciones de las sociedades mercantiles; las empresas de construcciones, y trabajos públicos y privados; las compañías de fábricas y manufacturas, entre otras.

## **Representación**

Toda persona moral al ser una ficción del derecho, no puede hacer valer sus prerrogativas y cumplir sus obligaciones por sí misma, por lo que requiere de una persona física para que a su nombre realice los actos jurídicos que le encargue, es decir, la represente (art. 2546, CCF).

## **Definición de empresa**

Según la Real Academia Española es “la unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.

Para efectos de la LFT, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (arts. 9o., LSS y 16, LFT).

En términos fiscales, el artículo 16 del CFF menciona que es la persona física o moral que realiza directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros, actividades: comerciales que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter; industriales entendidas como la extracción, la conservación o la transformación de materias primas, el acabado de productos y la elaboración de satisfactores; agrícolas que comprenden actividades de siembra, cultivo y cosecha; ganaderas que consisten en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales; de pesca que abarca la cría, el cultivo, el fomento y el cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, incluida la acuicultura, así como la captura y la extracción de las mismas y su primera enajenación, que no hubiesen sido objeto de transformación industrial; silvícolas que son las de cultivo de los bosques o montes, así como la cría, la conservación, la restauración, el fomento y el aprovechamiento de la vegetación de los mismos y su primera enajenación, que no hubiesen sido objeto de transformación industrial.

## **Registro patronal**

Los artículos 15, fracción I de la LSS y 12 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF) prevén que, todo patrón, ya sea persona física o moral está obligado a registrarse ante el IMSS dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles a partir de que:

- empiezan a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores
- se constituyen como sociedades cooperativas, o
- inicia la vigencia del:
  - convenio de incorporación celebrado con el Instituto, o
  - decreto de incorporación expedido por el Ejecutivo Federal

Así, el patrón obtiene su número de registro patronal en la subdelegación del IMSS que le corresponde a su domicilio, con el cual es identificado para todos los trámites que se efectúen ante dicho organismo, y con este número puede comprobar el cumplimiento de sus obligaciones tales como la presentación de los avisos afiliatorios correspondientes, la determinación y el entero de las cuotas obrero-patronales, etc.

Es importante precisar que a las personas morales se les asigna un número de registro patronal por cada municipio o en el DF, en que tenga centro de trabajo, independientemente de que tenga más de uno dentro la misma demarcación territorial, por lo que un mismo patrón puede tener distintos registros.

### **Concepto de trabajador y sus variantes obrero y empleado.**

Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

El trabajador, para poder desempeñarse como tal debe tener la edad legal que en su país debe tener para convertirse en tal, por ejemplo, dieciocho años.

En caso de que el trabajador no tenga dicha edad, y aun así trabaje, se lo considera trabajo infantil, lo cual en la mayoría de los países constituye, por parte de quien lo emplea, una violación de las leyes.

En caso de que el trabajador realice sus trabajos de manera involuntaria o sea forzado a realizar un tipo de trabajo que él no desea o no presta su voluntad para hacerlo, es considerado como servidumbre o más conocido como esclavitud.

Obrero: es un trabajador manual asalariado, conocido también como operario.

Clasificación de los Obreros:

Obrero calificado es el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar sus labores.

Obrero no calificado es un trabajador que desarrolla una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

Empleado: es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio.



## CAPÍTULO 2

### LA NORMATIVIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL



#### 2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Antes de hablar de la ley federal del trabajo debemos establecer que el derecho al trabajo nace en nuestra carta magna donde nos indica:

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

ARTICULO 123. 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:

Qué es la Ley Federal del Trabajo.

Podemos entender que la Ley Federal del Trabajo son disposiciones legales que regulan las relaciones obrero patronal, es decir, donde se especifica qué tienes que hacer como trabajador y a qué tienes derecho, y lo mismo respecto a lo que tu jefe le toca hacer.

También en esta Ley se protegen las garantías individuales del hombre y se deja muy claro que no se pueden establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Los conceptos fundamentales

El trabajo está consagrado en la Ley como un derecho y un deber social; en este se exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Así como si fuera definición de diccionario, en esta ley (y para términos legales), se determinan conceptos para aquellas partes que forman la relación laboral: trabajo, trabajador y patrón.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. El trabajador es la persona física que presta a otra (física o moral) un trabajo personal subordinado.

Se conocerá como patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En términos sencillos, para el trabajador en esta ley se habla de las cosas a las que tiene derecho el establecer una relación laboral, como: un salario bien remunerado, seguridad social, prestaciones, etc., así como de sus obligaciones con el patrón: cumplir con sus horarios y días de trabajo establecidos, entre otras. Para el empleador también se plantean sus derechos y obligaciones tanto con el trabajador, como con las instancias correspondientes de los asuntos del trabajo, estos son algunos de los artículos más sobresalientes en términos generales.

Art. 20.- 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. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

A).- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

B).- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas 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.



C).- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

D).- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción b), si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

E).- 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.

F).- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que se habla en la fracción anterior siempre que sea graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

G).- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentre en él.

H).- Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

I).- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

J).- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

K).- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

L).- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

M).- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último

caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

N).- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

O).- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negarse a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta 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 sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Art. 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

A).- Engañarlo el patrón, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador.

B).- 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.

C).- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

D).- Reducir el patrón el salario al trabajador.

E).- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

F).- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, es sus herramientas o útiles de trabajo.

G).- 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.

H).- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

I).- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

A).- El mutuo consentimiento de las partes.

B).- La Muerte del trabajador.

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

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

E).- Los casos a que se refiere el artículo 434.

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

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

Art. 74.- Son días de descanso obligatorios: REFORMADO EL martes 17 de enero del 2006

El 1o. de Enero.

El primer lunes de Febrero en conmemoración del 5 de Febrero. (Reformado)

El tercer lunes de Marzo en conmemoración del 21 de Marzo. (Reformado)

El 1o. de Mayo.

El 16 de Septiembre.

El tercer lunes de Noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre. (Reformado)

El 1o. de Dic. De cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

El 25 de Diciembre.

El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (Reformado)

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

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

Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

A).- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

B).- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

C).- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

D).- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

E).- Dar de aviso de inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

F).- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan 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.

G).- Observar buenas costumbres durante el servicio.

H).- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

I).- Integrar los organismos que establece esta Ley.

J).- 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.

K).- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

L).- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

M).- 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.

## **2.2. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

De acuerdo con la Ley del Seguro Social (LSS) "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección De los medios de subsistencia, y los servicios sociales 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". La misma Ley define al Seguro Social como el instrumento básico de la seguridad social y precisa que la organización y administración del Seguro Social están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad Jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Nosotros como responsables de la contratación de personal subordinado debemos siempre considerar lo siguiente a fin de estar cumpliendo correctamente nuestras obligaciones.

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto mexicano del seguro social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;

II Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronal a su cargo y enterar su importe al instituto mexicano del seguro social;

IV. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, el código fiscal de la federación y los reglamentos respectivos;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinara a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo;

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del título II de esta ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

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

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación en los términos que señale el instituto.

## **2.3 LEY DEL INFONAVIT.**

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) es una institución mexicana tripartita donde participa el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno, dedicada a otorgar un crédito para la obtención de vivienda a los trabajadores y brindar rendimientos al ahorro...

Nosotros como responsables de la contratación de personal subordinado debemos siempre considerar lo siguiente a fin de estar cumpliendo correctamente nuestras obligaciones.



Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población y clave de registro de seguridad social.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

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

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

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales.

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.

VII.- 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 que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas.

VIII.- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

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

IX.- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

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

incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

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

## **2.4 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

En el régimen de sueldos y salarios entran todas las personas que trabajan de manera subordinada, es decir, que el trabajador se pone a disposición del empleador de manera física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, mediante el pago de un salario y sometiéndose a una jornada laboral, legalmente establecida.

Además que cualquier trabajador que se encuentre en este régimen por salarios deberá contar con las prestaciones mínimas de ley, como seguridad social, vacaciones, gratificación de fin de año, participación en las utilidades de la empresa, entre otras, y el único impuesto que deberán pagar será el ISR por salarios o como era conocido ISPT (Impuesto sobre el producto del Trabajo) el cual se paga por medio de las retenciones que les realicen a cuenta del ISR anual por salarios, por esto debemos citar los artículos enunciados en el Título IV De las Personas Físicas Disposiciones Generales. Capítulo I De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado [Artículo 94] [Artículo 95] [Artículo 96] [Artículo 97] [Artículo 98] [Artículo 99], los cuales nos dicen:

## LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

### Título IV De las Personas Físicas Disposiciones Generales

#### Capítulo I De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.

Artículo 94. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

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

II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

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

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta ley.

Antes de que se efectuó el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

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

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

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

El ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

Cuando los funcionarios de la federación, de las entidades federativas o de los municipios, tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del

artículo 36, fracción II de esta ley, consideraran ingresos en servicios, para los efectos de este capítulo, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas.

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

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

Se estima que los ingresos previstos en el presente artículo los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este capítulo, los ingresos en crédito se declararan y se calculara el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

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

Artículo 95. Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculara el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

I. Del total de percepciones por este concepto, se separara una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumara a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculara, en los términos de este título, el impuesto

correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, estas se sumaran en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicara la fracción II de este artículo.

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

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculara dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplico la tarifa del artículo 152 de esta ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

Artículo 96. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

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

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el reglamento de esta ley; en las disposiciones de dicho reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto



local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior la cantidad que resulte de aplicar la tasa máxima para aplicarse sobre el excedente del límite inferior que establece la tarifa contenida en el artículo 152 de esta ley, sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor, en cuyo caso, se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 95 de esta ley, efectuaran la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculara dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicara por cien y el producto se expresara en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculara aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.

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

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el último párrafo del artículo 99 de esta ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularan su pago provisional en los términos de este precepto y lo enteraran a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentaran ante las oficinas autorizadas.

Artículo 97. Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 96 de esta ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 152 de esta ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 96 de esta ley.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 96 de esta ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

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

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

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o solo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción iii del artículo 99 de esta ley, el monto que le hubiere compensado.

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

A) 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.

B) hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$400,000.00.

C) comuniquen por escrito al retenedor que presentaran declaración anual.

Artículo 98. Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

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

II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción iii del artículo 99 de esta ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitara la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

A) cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo.

B) cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentara declaración anual.

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

D) cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 96 de esta ley.

E) cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$400,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que este les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de esta ley.

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de esta ley.

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los

artículos 132 fracciones vii y viii, y 804, primer párrafo, fracciones ii y iv, de la ley federal de trabajo.

IV. Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes.

Adicionalmente, deberán 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 aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

V. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

VI. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 93, fracción xvii de esta ley.

VII. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción vii del artículo 94 de esta ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el servicio de administración tributaria.

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

## **2.5 LEY DE HACIENDA ESTATAL.**

Se debe de conocer que las obligaciones patronales que tenemos con los Estados está el registro del padrón de contribuyentes denominado REC registro estatal de contribuyentes, teniendo como obligación el pago de contribuciones estatales, por las remuneraciones al trabajo personal subordinado o dicho de otra forma el impuesto sobre nóminas, cabe hacer mención que este impuesto es diferente en cada Estado ya que la Legislatura del estado aprueba sus códigos financieros, por ende debemos conocer el que tengamos de acuerdo al domicilio y establecimientos que tengamos, para el presente trabajo yo presento el del Estado de México.

### **CÒDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÈXICO Y MUNICIPIOS**

#### **TÌTULO TERCERO DE LOS INGRESOS DEL ESTADO**

#### **CAPÌTULO PRIMERO DE LOS IMPUESTOS SECCIÒN PRIMERA**

#### **DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL**

Artículo 56.- Están obligadas al pago de este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.

Están obligadas a retener y enterar este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas que contraten la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados en otro Estado o entidad federativa, cuya realización genere la prestación de trabajo personal dentro del territorio del Estado. La retención del impuesto se efectuará al contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al periodo respectivo.

Cuando para la determinación de la retención del impuesto se desconozca el monto de las remuneraciones al trabajo personal realizadas por el contribuyente de que se trate, la retención deberá determinarse aplicando la tasa del 3.0% al valor total de las contraprestaciones efectivamente pagadas por los servicios contratados en el mes que corresponda, sin incluir el Impuesto al Valor Agregado e independientemente de la denominación con que se designen.

Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones al trabajo personal, las siguientes:

- I. Pagos de sueldos y salarios.
- II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Pagos de premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas.
- IV. Pagos de compensaciones.
- V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos.
- VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Pagos de primas de antigüedad.
- VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX. Pagos en bienes y servicios, incluyendo la casa habitación, inclusive con la reserva del derecho de su dominio.
- X. Pagos de comisiones.

XI. Pagos realizados a administradores, comisarios, accionistas, socios o asociados de personas jurídicas colectivas, que provengan de una relación de trabajo personal.

XII. Pagos en efectivo o en especie, directa o indirectamente otorgados por los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.

XIII. Pagos de despensa en efectivo, en especie o vales.

XIV. Pagos en efectivo o en especie directa o indirectamente otorgados por los servicios de transporte proporcionados a los trabajadores.

XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.

XVI. Pagos que se asimilen a los ingresos por salarios en los términos de la Ley del Impuesto

Sobre la Renta.

XVII. Cualquier otra de naturaleza análoga a las señaladas en esta disposición que se entregue a cambio del trabajo personal, independientemente de la denominación que se le otorgue.

Cuando se desconozca el valor de los bienes o servicios, el monto de los mismos se considerará a valor de mercado.

Artículo 56 Bis.- Quienes realicen pagos a trabajadores por concepto de edificación de obra, acabados, modificaciones y/o remodelaciones e incumplan con la obligación puntual del pago de este impuesto, deberán proporcionar a la oficina rentística correspondiente, la base para determinar correctamente la cantidad a pagar y los accesorios legales generados.

En caso de que el contribuyente después de ser requerido por la autoridad fiscal competente, no aporte dentro del término de 20 días, los datos y documentos necesarios y suficientes para la determinación del impuesto o cuando no sea posible establecer la base, se calculará considerando el número de metros cuadrados de construcción que declare el propio contribuyente o determine la autoridad fiscal.



Los propietarios que realicen la edificación de una sola vivienda social progresiva para su habitación personal cuyo monto global no exceda de 285,586 pesos, no causarán este impuesto. Tampoco causarán este impuesto los propietarios que realicen modificaciones y/o remodelaciones a una vivienda social progresiva, cuando la obra no exceda un monto de 57,116 pesos. El documento con el que se acreditarán los supuestos anteriores lo constituirá la licencia de construcción que expida la autoridad municipal correspondiente.

Al importe que resulte de multiplicar el número de metros cuadrados de construcción por el costo de mano de obra por metro cuadrado, de acuerdo a la siguiente tabla, se le aplicará la tasa vigente a que se refiere el artículo 57 de este código.

Tipo de obra Costo por m<sup>2</sup>

Bardas \$329

Bodegas \$437

Canchas de tenis \$182

Casa habitación de interés social \$732

Casa habitación tipo medio \$868

Casa habitación residencial de lujo \$1,136

Cines \$847

Edificios habitacionales de interés social \$707

Edificios habitacionales tipo medio \$823

Edificios habitacionales de lujo \$1,211

Edificios de oficinas \$707

Edificios de oficinas y locales comerciales \$934

Escuelas de estructura de concreto \$638

Escuelas de estructura metálica \$767

Estacionamientos \$412

Gasolineras \$487

Gimnasios \$732

Hospitales \$1,258

Hoteles \$1,267

Hoteles de lujo \$1,706

Locales comerciales \$760

Naves industriales \$649

Naves para fábricas, bodegas y/o talleres \$455

Piscinas \$578

Remodelaciones \$745

Templos \$697

Urbanizaciones \$253

Vías de comunicación subterráneas y conexas \$1,290

Artículo 57.- El impuesto se determinará aplicando la tasa del 3.0% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código.

Artículo 58.- Este impuesto se causará o retendrá en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este

Código, y se pagará o enterará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diez del mes siguiente a aquél en que se causó o retuvo el impuesto.

Artículo 58 Bis.- Están obligados a presentar declaración anual informativa dentro de los dos primeros meses del año, las personas físicas o jurídicas colectivas que realicen los siguientes actos:

I. Presten servicios mediante los cuales proporcionen trabajadores a terceros cuyo domicilio se encuentre dentro o fuera del territorio del Estado.

II. Contraten en territorio del Estado, servicios mediante los cuales se le proporcione trabajadores.

La presentación de declaraciones informativas a que refiere este artículo se harán conforme a las reglas de carácter general que emitirá la autoridad fiscal competente, mismas que habrán de publicarse en el Periódico Oficial.

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

I. Derogada.

II. Derogada.

III. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.

IV. Derogada.

V. Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral, riesgos o enfermedades profesionales.

VI. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.

VII. Derogada

VIII. Pagos a personas discapacitadas o con enfermedades en estado terminal, crónicas o degenerativas, que les impida o limite el desempeño o desarrollo

en forma habitual de sus funciones en un trabajo, conforme a las reglas que al efecto emita la Secretaría.

IX. Derogada.

X. Contraprestaciones pagadas por:

A). Derogado.

B). Derogado.

C. Derogado

D). Las instituciones de asistencia privada reconocidas por el Estado.

E). Derogado

F). Derogado.

G). Derogado.

H). Derogado

I). Derogado

XI. Pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente, por el cual se deba pagar y en su caso retener el Impuesto al Valor Agregado.

## CAPÍTULO 3

### OTROS ORGANISMOS NORMATIVOS DE LA RELACION LABORAL.



#### 3.1 INFONACOT.

Hace más de 40 años se constituyó el contrato fiduciario que dio principio a las labores del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, actualmente denominado INFONACOT.

Se creó por decreto presidencial publicado el 2 de mayo de 1974, como respuesta del Gobierno Federal a las demandas de los trabajadores a través del Congreso del Trabajo, en el sentido de apoyar a la clase trabajadora con financiamiento para la adquisición de bienes y servicios.

Esta institución inició desde entonces su importante labor de otorgar créditos para adquisición de bienes y servicios que contribuyan a elevar el nivel de vida de los trabajadores, incrementando su bienestar y el de sus familias.

Posteriormente, el 24 de abril de 2006 abandonó su figura de fideicomiso al expedirse la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

De conformidad con el Artículo 1 de dicha Ley, el INFONACOT, es un organismo público descentralizado de interés social sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con personalidad jurídica y patrimonio propio y autosuficiencia presupuestal.

Hoy en día el INFONACOT es una organización que fomenta el desarrollo integral de los trabajadores y el crecimiento de su patrimonio familiar, promoviendo el acceso al mejor crédito del mercado y otros servicios financieros, para la obtención de bienes y servicios de alta calidad a precios competitivos.

### **Misión**

Apoyar a los trabajadores de centros de trabajo afiliados, al garantizar el acceso a créditos, otorgar financiamiento y promover el ahorro, para su bienestar social y el de su familia, soportado en la sustentabilidad financiera del Instituto FONACOT.

### **Visión**

Ser la entidad financiera líder de los trabajadores mexicanos, con una estructura sólida, eficiente y competitiva, que presta servicios de excelencia para el otorgamiento de créditos.

### **Política de Calidad**

El Instituto FONACOT cuenta con certificado de calidad ISO9001 – 2008, lo que le permite cumplir con la misión y la visión del INFONACOT practicando

principios y valores éticos, dentro de un proceso de mejora continua y satisfacción al cliente.

### **Afiliación**

Información requerida para afiliación de Centros de Trabajo (Iniciativa Privada).

El trámite de Afiliación del Centro de Trabajo es responsabilidad del Propietario o Representante Legal ya que se verificará la información que proporcione y deberá ser autenticada con su FIEL o CURP. Por lo anterior, la empresa que se afilie al INFONACOT a través de la página de internet, deberá contar con la siguiente información:

Número de Seguridad Social Patronal del Centro de Trabajo.

Datos generales del Propietario o Representante Legal.

Firma Electrónica Avanzada FIEL,

Clave Única de Registro de Población (CURP).

## **3.2 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el

Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República, en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

## **MISIÓN**

Fortalecer la política laboral, a partir de cuatro ejes rectores dirigidos a lograr que los mexicanos tengan acceso a empleos formales y de calidad, con prestaciones y derechos plenos, a través de la democratización de la productividad, la plena salvaguarda de sus derechos y el de las personas en situación de vulnerabilidad, además de que les asegure el acceso a la justicia laboral. Todo ello, privilegiando el diálogo social con responsabilidad, madurez y voluntad para alcanzar soluciones y acuerdos, que den continuidad a los procesos productivos y a las fuentes de empleo, para fomentar el crecimiento económico del país y preservar la paz laboral.

## **VISIÓN**

Ser la Dependencia del Gobierno Federal que contribuya en el ámbito de sus funciones a que más mexicanos se incorporen de manera formal a un trabajo decente y digno, con mejores remuneraciones y prestaciones de Ley, para construir una sociedad más igualitaria, incluyente y con justicia social, consolidando una relación armónica entre los trabajadores y los empleadores de México.

### **STPS puede inspeccionar tu empresa cuando quiera**

Con el nuevo reglamento que entra en vigor EL 5 DE NOVIEMBRE DE 2015, la STPS hará inspecciones "sorpresivas", incluso en días y horas inhábiles, y serán realizadas cuando exista un peligro o riesgo inminente, cuando haya posibles violaciones a la Ley Federal del Trabajo o se tenga conocimiento de accidentes.

Este tipo de inspecciones se realizarán cuando la autoridad laboral tenga conocimiento de que existe un "peligro o riesgo inminente", cuando reciban



quejas o denuncias por cualquier medio o forma, sobre posibles violaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), cuando el patrón falsee documentación o se tenga conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en los centros de trabajo.

Las inspecciones extraordinarias podrán ser practicadas por los inspectores de trabajo “sin que medie citatorio previo”, a fin de satisfacer el objetivo de detectar en forma inmediata la situación de riesgo que prevalece en los centros de trabajo y suspender actividades en ese momento si la falla encontrada lo ameritara.

Las empresas sí deben preocuparse por las multas más caras, que van hasta 5 mil veces el salario mínimo y se pueden multiplicar por el número de trabajadores afectados por el incumplimiento del patrón, pero si éste tiene una cultura de prevención, no creo que llegue a tener una sanción.

### **3.3 CONSAR**

CONSAR es la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y su labor fundamental es la de regular el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que está constituido por las cuentas individuales a nombre de los trabajadores que manejan las Afores.

¿Qué significa que CONSAR regula a las Afores?

La CONSAR establece las reglas para que el SAR funcione adecuadamente.

Vigila que se resguarden adecuadamente los recursos de los trabajadores.

Supervisa que los recursos de los trabajadores se inviertan de acuerdo a los parámetros y límites establecidos por la Comisión (Régimen de inversión).

Se asegura de que brinden la información requerida para los trabajadores (que te envíen tu Estado de cuenta tres veces por año, por ejemplo).

Está facultada para imponer multas a las Afores y sanciones a los empleados de éstas en caso de algún incumplimiento.

Con todo ello, se asegura no sólo de que el SAR funcione sino de que los derechos de los trabajadores sean respetados por las Afores.

## **VISIÓN**

Ser la Institución que consolide un sistema confiable e incluyente, pilar preponderante del patrimonio de los ahorradores para el retiro.

## **MISIÓN**

Regular y supervisar eficazmente el Sistema de Ahorro para el Retiro para que cada ahorrador construya su patrimonio pensionario.

## **BENEFICIOS DEL AHORRO VOLUNTARIO**

Ayudar a tus trabajadores para que incrementen su ahorro para el retiro y tengan en la vejez una mejor calidad de vida, te beneficia a ti también porque las aportaciones son deducibles de impuestos.

Lo ayudas a él y te ayudas tú

Además ¿sabías que a la cuenta individual de la AFORE un trabajador aporta el 6.5% y eso equivale a 23.7 días de salario al año y si lo multiplicamos por 30 años que permanecerán cotizando al sistema son 711 días?

No crees que tanto tú como él pueden hacer un esfuerzo para que la cuenta para su retiro CREZCA....

Y cómo hacerlo:

En el Sistema único de Autodeterminación (SUA) viene el rubro de aportación voluntaria perfectamente identificado, así que sólo es cosa de que llenes ese campo con la aportación que consideres apropiada para cada uno.

¡No esperes más y decídetete!

De acuerdo con el Artículo 59 de la Ley del Seguro Social, los trabajadores tendrán derecho a realizar aportaciones voluntarias a su Cuenta Individual por conducto de su patrón. El patrón puede ofrecer este beneficio a sus trabajadores, o bien, el trabajador puede solicitarlo (por escrito) en su área de Recursos Humanos. El pago de las Aportaciones Voluntarias podrá efectuarse con el pago de las Aportaciones Obligatorias a través del Sistema único de Autodeterminación (SUA).

El SUA es un programa informático para registrar, calcular y pagar las cuotas obrero-patronales por concepto de IMSS, SAR e INFONAVIT. Es de uso obligatorio para aquellos patrones con cinco o más trabajadores, mientras que para quienes tienen entre uno y cuatro trabajadores resulta opcional.

Cuando los patrones realizan el pago de las Aportaciones Voluntarias a través del SUA tienen la opción de realizar las siguientes operaciones:

Individual. Cuando se cubren cantidades diferentes para cada uno de los trabajadores de un mismo patrón, es decir cuando se aporta una cantidad específica a un trabajador específico.

Global. Cuando se aporta la misma cantidad para las subcuentas de todos los trabajadores de la empresa.

Estas aportaciones, se descontarán vía nómina y se depositarán a la subcuenta de Ahorro Voluntario.

### **ESQUEMAS DE FINANCIAMIENTO.**

Si bien el objetivo central de la inversión de los recursos en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) es otorgar los mejores rendimientos posibles para incrementar el ahorro de los trabajadores en un horizonte de largo plazo, es importante destacar que este sistema genera beneficios adicionales como: el financiamiento de empresas y proyectos que generan empleos en el país; la

profundización del sistema financiero; y mejores prácticas y altos estándares de gobierno corporativo en el sector, entre otros.

Hoy es posible la existencia de productos financieros innovadores gracias a que éstos son adquiridos por las Afores. Estos productos contribuyen a incrementar la diversificación de los portafolios de inversión de las cuentas individuales, haciéndolos más seguros incluso en épocas de volatilidad. A continuación te mostramos algunos de ellos:

CKD's

FIBRAs

OPI's

## **CAPACITACIÓN**

Si quieres conocer más sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro y que tus trabajadores estén mejor informados, la CONSAR te ofrece “Pláticas sobre el SAR” en tu empresa:

El área de Recursos Humanos de tu empresa deberá contactar a la CONSAR para programar una plática.

CONSAR acudirá a la empresa, institución u organismo e impartirá una plática con duración de 40 minutos.

Al finalizar la plática, habrá una sesión de preguntas y respuestas, y se atenderán casos específicos de los asistentes así como preguntas tales como:

¿Dónde está mi Cuenta Individual de AFORE?

¿Por qué no me llega mi Estado de Cuenta a mi domicilio?

¿Cómo elijo la AFORE que más me conviene?

¿Cuándo puedo retirar mis recursos?

Necesito corregir mis datos (nombre, CURP o RFC) en la AFORE o ante INFONAVIT y ¿no sé cómo?

## **PLANES PRIVADOS DE PENSIONES**

Un Plan Privado de Pensiones es un esquema voluntario establecido por el patrón o derivado de una contratación colectiva que busca otorgar una jubilación a los trabajadores adscritos a la entidad que diseñó el Plan Privado de Pensiones.

Los Tipos de planes de pensiones que existen son:

1. **Beneficio definido:** El monto del beneficio que corresponderá a los trabajadores con derecho a una pensión.
2. **Contribución definida:** El monto por concepto de las contribuciones que deberán aportarse a nombre de cada trabajador, o
3. **Híbrido o Mixto:** El monto de las aportaciones que deberán aportarse a nombre de cada trabajador, así como el monto de la pensión.

Si quieres registrar un Plan Privado de Pensiones para tus trabajadores, ingresa a la aplicación "Registro electrónico de Planes de Pensiones"

Para el registro electrónico se solicita lo siguiente:

1. Las características del Plan
2. Los Participantes del Plan
3. Las Aportaciones del Plan
4. Los beneficios que otorga el Plan

5. Los Rendimientos y Política de Inversión del Fondo
6. Recursos financieros.

### **3.4 AGRUPACIONES Y CAMARAS EMPRESARIALES PATRONALES.**

La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) es un sindicato patronal de afiliación voluntaria, que aglutina empresarios de todos los sectores, que buscan mediante ella su representación en el ámbito laboral y social. Sus más de 36 mil empresas socias en todo el país son responsables del 30% del PIB y de 4.8 millones de empleos formales.

COPARMEX está conformada por una red de 65 Centros Empresariales, 13 Federaciones, 2 Representaciones y 14 Delegaciones en todos los estados de la República. Además, 27 Comisiones de Trabajo nacionales se dedican al estudio y generación de propuestas en las temáticas más importantes de la economía y la sociedad.

#### **Historia y Naturaleza de Coparmex**

La COPARMEX nace el 26 de septiembre de 1929, por iniciativa del industrial regiomontano Don Luis G. Sada, quien en la Convención de Delegaciones Industriales de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio e Industria, dio a conocer su idea de formar una organización distinta a las Cámaras constituidas por disposición legal.

En COPARMEX trabajamos por lograr una armonía en las relaciones de los empresarios entre sí y con los trabajadores, a través promover una Nueva Cultura Laboral; impulsamos el desarrollo de una economía de mercado con Responsabilidad social; motivamos la participación activa de nuestros socios, encaminada a generar las condiciones necesarias para el bien común; defendemos los legítimos derechos de nuestros asociados en su carácter de

empresarios e impulsamos las reformas sociales, económicas, jurídicas y políticas que fomenten el desarrollo nacional.

### **Misión**

Contribuir al establecimiento de condiciones para la prosperidad de todos los mexicanos que propicien una creciente cohesión social, para que las empresas se desarrollen, multipliquen y cumplan con su función creadora de empleo y de riqueza con responsabilidad social.

### **Visión**

Ser una institución independiente de referencia obligada para el empresariado y la sociedad en general por su contribución significativa al desarrollo integral basado en la competitividad y en la libre competencia en todos los ámbitos del país, así como al establecimiento de las condiciones para la prosperidad de todos los mexicanos.



### **3.5 AGRUPACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES.**

#### **ASPECTOS BÁSICOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL**

El Congreso del Trabajo, manifestación de solidaridad del sector obrero organizado, responde al interés de sus agremiados a través de la publicación de una serie de folletos, entre los cuales el presente ofrece a los trabajadores los principios básicos para la conformación de una organización de carácter sindical, de acuerdo con los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo.

De manera llana aborda los pasos necesarios para su registro ante las instituciones oficiales correspondientes. Así también, describe sus características y orienta a los trabajadores en el ejercicio de la actividad sindical y la contratación colectiva.



La función de un sindicato se orienta hacia el desarrollo de la comunidad, lo que implica la defensa de principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva en los rumbos de una nueva cultura laboral.

Uno de los retos del sindicalismo mexicano es evolucionar de manera paralela al proceso de cambio estructural nacional y adecuar sus características a las nuevas condiciones de apertura económica y pluralidad política que hoy se viven en México y en el Mundo.

La unidad es el primer e irreversible requisito para elevar el nivel de vida de los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales y fortalecer la participación gremiales en la toma de decisiones intersectoriales.

La posibilidad de obtener mejores condiciones laborales aumenta cuando los trabajadores conforman organismos sindicales orientados al perfeccionamiento integral del trabajador y a la defensa de sus intereses, con unidad y solidaridad.

Consigna el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XVI, que tanto trabajadores como empresarios tiene derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y formar sindicatos o asociaciones profesionales. Reglamentándose también en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

Cada sector persigue objetivos particulares: los patrones proteger y acrecentar su patrimonio económico, los trabajadores mejorar su nivel de vida y recibir trato digno. En términos jurídicos y para su cabal interpretación, se define que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (Artículo 356 de la LFT).

Los sindicatos no pueden ser mixtos o formados por trabajadores y patrones, como tampoco un sindicato obrero puede incluir a empleados de confianza de las empresas (Artículo 363).

A efecto de organizar a los trabajadores de industrias especializadas, oficios, servicios, profesiones u otros rubros, la Ley ha establecido cinco grupos sindicales, que se desglosarían de la siguiente manera (Artículo 360 de la LFT).

1. GREMIALES.- Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2. DE EMPRESA.- Formados por trabajadores que presten sus servicios a una misma empresa.

3. INDUSTRIALES.- Formados por trabajadores que presten sus servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial.

4. NACIONALES DE INDUSTRIA.- Formados por trabajadores que presten sus servicios a una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas.

5. DE OFICIOS VARIOS.- Formados por trabajadores de profesiones diversas, estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el número de trabajadores de una misma profesión, de un municipio determinado, sea menor de veinte.

## **FUNCIONES DEL SINDICATO**

El sindicato está considerado como una asociación de, por y para los trabajadores, en cualquiera de las cinco clases o rubros que hemos mencionado. Las inquietudes sindicalistas se encauzan al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del pueblo trabajador, en un conjunto de acciones que ha hecho posible un mejor nivel de bienestar social y mantiene vigente su condición estratégica para salvaguarda de los derechos de los obreros (Artículo 356 de la LFT).

Cada sindicato actúa de acuerdo a su régimen interno, conforme a las disposiciones estatutarias y los reglamentos que por voluntad de sus miembros se impone, para la búsqueda abierta del bienestar común a través del contrato colectivo de trabajo, amplía su campo de acción en las relaciones solidarias con organismos afines, a través de la identificación y alianza.

Protección del empleo, garantía de salario remunerador, salud del trabajador y su familia, seguridad laboral, acceso a la educación, capacitación técnica, salud, vivienda, trato digno, son, entre otras, las garantías que el sindicato promueve.

Sindicato es el núcleo de concertación social, política y cultural que se constituye en el mejor instrumento de lucha de la clase trabajadora.

Existen principios sindicales fundamentales que deben estar siempre presentes: un sindicato se constituye por la libre determinación de los trabajadores el principio democrático se expresa en la igualdad de sus miembros, en la libre elección de sus dirigentes y en la aplicación, por parte de éstos, de los acuerdos de la mayoría.

Ser autónomo significa mantenerse independiente de toda injerencia patronal, gubernamental, de partidos políticos o corporaciones religiosas.

Sus normas, programas de acción y estrategias serán definidas solo por los trabajadores miembros en asambleas.

Aspecto fundamental para la preservación de la autonomía sindical es la estrategia de autofinanciamiento (cuotas sindicales), ya que de otra manera se crearían compromisos con la fuente aportadora de recursos. El principio unitario es la característica esencial del sindicato y se traduce en la búsqueda permanente de la unidad de los trabajadores.

## **ESTRUCTURA SINDICAL**

El sindicato se rige, en función de su naturaleza, por las normas estatutarias, reglamentos y acuerdos emanados de la asamblea, en la que se manifiesta la voluntad expresa y solidaria de sus integrantes mediante el ejercicio de la democracia, que se traduce en derechos y obligaciones y en la representatividad sindical operativa que recae en el comité ejecutivo.

Los sindicatos presentan variantes en su estructura en cuanto a las normas, costumbres, horarios, así como el número de ejecutivos, delegados y comisionados, con base en el estatuto que los rige.

En su registro es indispensable cumplir con los requisitos que marca la ley, en principio debe contarse con un mínimo de 20 trabajadores para su constitución.

Una vez presentada la solicitud de registro, la autoridad deberá contestar en un término de 60 días. De no ser así, los solicitantes estarán en derecho de requerir la respuesta. Si después de 72 horas aún no han recibido esa respuesta, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales y registrará sin ningún perjuicio a las acciones del sindicato.

Cuando el sindicato ya está constituido, pueden sumarse otros trabajadores de empresas de la misma rama u oficios.

## **LOS SINDICALIZADOS**

Todos aquellos que tienen relación laboral en una fuente de trabajo pueden asociarse a una agrupación representativa o crearla en función de sus derechos dentro de las normas legales.

A partir de los 14 años no existe ningún impedimento de sexo o edad para formar parte y recibir todos los beneficios solidarios del sindicato (con excepción de pertenecer al comité).

Sólo debe cuidarse la aplicación de las normas legales en el trabajo de mujeres y menores.

Los empleados de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de trabajadores, pero sí formar su propia organización sindical con base en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, e integrarse mediante alianzas o pactos laborales.



## **CASO PRÀCTICO**

**INTEGRACIÒN, DETERMINACIÒN Y CALCULOS  
RELACIONADOS DE LAS RELACIONES OBRERO-  
PATRONALES.**



## **CASO NÚMERO 1**

### **INTEGRACIÓN SALARIAL.**

En este primer ejemplo presento como quedaria la integraciòn salarial para la cotizaciòn ante el IMSS CONSIDERANDO UN SALARIO DIARIO DE \$100.00 Y CUALES SON LOS FACTORES mìnimos A INTEGRAR, los cuales son los 15 dias de aguinaldo los dias de vacaciones los cuales son variables de acuerdo al numero de años laborados y la prima vacacional minima que es del 25%.

365 días del año

15 días de aguinaldo

1.5 días (6 días por 0.25= 1.5)

La suma de estos días es 381.5

Este resultado se divide entre 365 días y se obtiene 1.0452; cantidad conocida como el factor de integración mínimo, que se usa para determinar el salario diario de un empleado y se multiplica por el salario diario contratado.

		Antigüedades						
		primer año	1 año cumplido	2 años cumplidos	3 años cumplidos	4 años cumplidos	5 a 10 cumplidos	10 a 15 cumplido
Cuota diaria \$		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
días aguinaldo	15 4.11	15 4.11	15 4.11	15 4.11	15 4.11	15 4.11	15 4.11	15 4.11
días vacaciones	6	8	10	12	14	16	18	
% prima vac.	.25 0.41	.25 0.55	.25 0.68	.25 0.82	.25 0.96	.25 1.10	.25 1.23	
Integrado IMSS	104.52	104.66	104.79	104.93	105.07	105.21	105.34	
Factor integración	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507	1.0521	1.0534	
Integrado L.F.T.	104.52	104.66	104.79	104.93	105.07	105.21	105.34	

Para efectos del I.M.S.S., se cotiza hasta un máximo de 25 salarios mínimos del D.F.

## CASO NÚMERO 2

### DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES IMSS-INFONAVIT.

Una vez que tenemos la relación laboral debemos calcular nuestras obligaciones de aportaciones de seguridad social y crear los pasivos tanto del patrón como del trabajador, para lo cual uno de los parámetros a considerar es el porcentaje de la prima de riesgo recordemos que cada empresa tiene clase y promedios diferentes de acuerdo a su rama de actividad y secuencia de accidentes la cual es modificable en febrero de cada año, a continuación presento el cálculo del trabajador que inicia actividades laborales con nosotros y tiene su salario del primer caso.



<i>Parámetros de cálculo</i>						
Salario mínimo	73.04	Días emisión mensual	31	emisión bimestral	31	
Prima de riesgo	3.785	Incapacidades	0	<input type="button" value="Otro cálculo"/>		
Integrado diario	104.52	Faltas	0			
Ramas a cotizar en el Seguro Social						
	Días a Cotizar	Base de cálculo	Porcentaje Patrón	Cuotas Patrón	Porcentaje Trabajador	Cuota Trabajador
<b>Emisión mensual</b>						
Enfermedad pensionado	31	104.52	1.05	34.02	0.375	12.15
Enfermedad trabajador	31	73.04	20.40	461.90		
Enfermedad adicional *	31	0.00	1.10	0.00	0.40	0.00
Enfermedad subsidio	31	104.52	0.70	22.68	0.25	8.10
Riesgos de trabajo	31	104.52	3.785	122.64		
Invalidez y vida	31	104.52	1.75	56.70	0.625	20.25
Guarderías	31	104.52	1.0	32.40		
Total mensual				730.34		40.50
<b>Emisión bimestral</b>						
Cesantía y Vejez	31	104.52	3.15	102.06	1.125	36.45
Fondo de retiro	31	104.52	2.0	64.80		
Fondo de vivienda	31	104.52	5.0	162.01		
Total bimestral				328.87		36.45

### CASO NÚMERO 3

#### AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS INFONAVIT

Cuando nosotros contratamos un trabajador debemos conocer si tiene un crédito de infonavit ya que el patrón es un responsable solidario y debemos descontar de su pago nominal su pago correspondiente, independientemente de nuestra carga tributaria ante el instituto del 5%, como se observó en el anterior ejemplo si este trabajador fuese el mismo de los ejemplos anteriores de los \$100.00 diarios de salario le tendríamos que descontar \$65.75, este

importe variara cada año si su crédito fue tasado en cantidad, podrá variar si su cálculo es en veces de salario minino, aquí es donde el patrón debe conocer cómo se otorgó dicho crédito hipotecario, nosotros únicamente somos retenedores no podemos cambiar los parámetros de cálculo.



**NOTA:** Este es un ejemplo de un crédito por \$200,000.00 pesos con una **tasa de interés anual del 7%**.

· **¿Cómo se obtiene la cantidad a pagar de interés?**

Se multiplica el monto anual de la deuda x 0.07, en el caso del ejemplo, la deuda total en el año 0 es de \$200,000.00 pesos se multiplican por 0.07 dando un total de \$14,000.00 pesos (ver tabla).

· **¿Cómo se obtiene la cantidad a pagar a capital?**

Se resta el interés al pago anual, en el caso del ejemplo, el pago anual de \$24,000.00 pesos menos \$14,000.00 pesos de interés da un total de \$10,000.00 pesos.

**El ejemplo anterior usa cifras en pesos, y si tu crédito es en VSM ocurre lo mismo, pero debes considerar que tu deuda y tu pago mensual se actualizan cada año, dependiendo del porcentaje en el que aumente el salario mínimo. ¿Qué significa esto?, que el tiempo para pagarlo se extiende un poco más.**

Cuando hagas tu declaración de impuestos, presenta la Constancia de intereses para la declaración anual de impuestos que puedes descargar desde [Mi Cuenta Infonavit](#).

Responsable de la información: [Gerencia de Nuevos Productos](#)  
Fecha de última actualización o revisión: 29 de septiembre de 2016

[Regresar](#)



## CASO NÚMERO 4

### CÀLCULO Y ENTERO DE LOS PAGOS DE ISR POR SALARIOS

A continuación presento el ejemplo del mismo trabajador, primeramente debemos tener la tabla del impuesto sobre la renta, la cual debemos convertirla al número de días de pago en este ejemplo será para un pago semanal de 7 días, procedemos a su cálculo del ISR y del subsidio para saber si tiene impuesto a retener o le bonificaremos subsidio por el crédito al salario otorgado por el gobierno federal.

*Parámetros de cálculo*

para cuantos días

Mensual = 30.416 días

Otro cálculo

*nombrar impresión*

Lim. Inferior	Lim. Superior	Cuota Fija	% / Exced.	Crédito
0.07	114.17	0.00	1.920	93.66
114.24	407.12	2.17	6.400	93.66
407.19	610.61	20.93	6.400	93.66
610.68	799.26	33.95	6.400	93.59
799.33	814.17	46.06	6.400	90.37
814.24	968.94	46.97	6.400	87.99
969.01	1,023.19	56.91	10.880	87.99
1,023.26	1,085.63	62.79	10.880	81.55
1,085.70	1,227.87	69.58	10.880	74.76
1,227.94	1,432.55	85.05	10.880	67.83
1,432.62	1,637.16	107.31	10.880	58.38
1,637.23	1,698.97	129.57	10.880	50.05
1,699.04	1,702.89	136.29	10.880	0.00
1,702.96	1,979.53	136.78	16.000	0.00
1,979.60	2,370.06	181.02	17.920	0.00
2,370.13	4,780.02	251.02	21.360	0.00
4,780.09	7,533.96	765.73	23.520	0.00
7,534.03	14,383.53	1,413.51	30.000	0.00
14,383.60	19,178.11	3,468.36	32.000	0.00
19,178.18	57,534.26	5,002.62	34.000	0.00
57,534.33	2,301,369.84	18,043.69	35.000	0.00

Cambia opción

**Parámetros de cálculo**

Días  
Mes = 30.4166 días

Ingreso gravado

click para Ejemplo de uso

Otro Cálculo

Desglose de I.S.R.		Subsidio Empleo		Desglose fiscal	
ingreso grav.	<input type="text" value="700.00"/>			Ingreso	<input type="text" value="700.00"/>
límite inferior	<input type="text" value="610.68"/>			Impuesto	<input type="text" value="39.67"/>
excedente	<input type="text" value="89.32"/>			Subs. aplicado	<input type="text" value="39.67"/>
% excedente	<input type="text" value=".064"/>			Retención	<input type="text" value=".00"/>
impuesto	<input type="text" value="5.72"/>			Subs. efectivo	<input type="text" value="53.92"/>
cuota fija	<input type="text" value="33.95"/>				
I.S.R., calculado	<input type="text" value="39.67"/>	<input type="text" value="93.59"/>			
		Retención			<input type="text" value="-53.92"/>

Como vemos este trabajador tiene derecho a que nosotros le paguemos una cantidad adicional por ser mayor el subsidio al empleo que el impuesto a retener.

click para Ejemplo de uso

**Parámetros de cálculo**

Salario mínimo     Dias emisión mensual     emisión bimestral

Prima de riesgo     Incapacidades

Integrado diario     Faltas

Otro cálculo

Ramas a cotizar en el Seguro Social

	Días a Cotizar	Base de cálculo	Porcentaje Patrón	Cuotas Patrón	Porcentaje Trabajador	Cuota Trabajador
<b>Emisión mensual</b>						
Enfermedad pensionado	7	104.52	1.05	<input type="text" value="7.68"/>	0.375	<input type="text" value="2.74"/>
Enfermedad trabajador	7	73.04	20.40	<input type="text" value="104.30"/>		
Enfermedad adicional *	7	0.00	1.10	<input type="text" value="0.00"/>	0.40	<input type="text" value="0.00"/>
Enfermedad subsidio	7	104.52	0.70	<input type="text" value="5.12"/>	0.25	<input type="text" value="1.83"/>
Riesgos de trabajo	7	104.52	0.5	<input type="text" value="3.66"/>		
Invalidez y vida	7	104.52	1.75	<input type="text" value="12.80"/>	0.625	<input type="text" value="4.57"/>
Guarderías	7	104.52	1.0	<input type="text" value="7.32"/>		
Total mensual				<input type="text" value="140.88"/>		<input type="text" value="9.14"/>
<b>Emisión bimestral</b>						
Cesantía y Vejez	7	104.52	3.15	<input type="text" value="23.05"/>	1.125	<input type="text" value="8.23"/>
Fondo de retiro	7	104.52	2.0	<input type="text" value="14.63"/>		
Fondo de vivienda	7	104.52	5.0	<input type="text" value="36.58"/>		
Total bimestral				<input type="text" value="74.26"/>		<input type="text" value="8.23"/>

Parámetros de cálculo		Percepción	
Salario mínimo	73.04	Ingreso gravado	700.00
Cuota diaria del trabajador *	100.00		
Para cuantos días	7.000		
Mes = 30.416 días			
Ingreso gravado	700.00		
( integrado diario, cuota diaria X 1.0452)	104.52		
	(o modifique según su integrado)		
click para Ejemplo de uso	[Otro cálculo]		
		Deducciones	
		impuesto	39.67
		Subsidio Empleo	93.59
		cuota I.M.S.S.	17.38
		Neto a pagar	736.55

### NOMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

**CORRESPONDIENTE AL PERIODO DEL 14 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2016 AL 20 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2016**

DATOS PATRONALES:  
 RAZON SOCIAL: CONDUCTORA ELECTRICA SAN ISIDRO,  
 S.A DE C.V.  
 R.F.C. CES 900216 K89 REG. I.M.S.S. M49 13894 10 7  
 DOMICILIO FISCAL: CALLE ROSALES No 13, COL. SAN  
 ISIDRO,  
 CUAUTITLAN IZCALLI ESTADO DE MÉXICO, C.P. 54740.

No. DE NOMINA 04	SANTIAGO HERNANDEZ	DIAS LABORADOS	7
R.F.C. SAHS900719383	SOCORRO	FALTAS	0
2061 9	REG. IM.S.S. 92 09 90		
CATEGORIA: EMPLEADA			
DE MOSTRADOR			

I N G R E S O S.		D E D U C C I O N E S.	
IO1 SUELDOS Y SALARIOS	\$ 700.00	D 01 I.S.P.T	\$ -
IO2 SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	\$ 53.92	D 02 I.M.S.S	\$ 17.38
		D 03 CREDITO INFONAVIT	\$ 460.25
TOTAL DE INGRESOS	\$ 753.92	T. DE DEDUCCIONES	\$ 477.63
NETO RECIBIDO	\$ 276.29		

FIRMA DE CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR

## CASO NÚMERO 5

### CALCULO DE OTROS TRABAJADORES CON RETENCION DE ISR.

Con derecho al subsidio, pero tendrá retención por ser mayor el impuesto.

<i>Parámetros de cálculo</i>		<i>Percepción</i>	
Salario mínimo	73.04	Ingreso gravado	1,190.00
Cuota diaria del trabajador *	170.00		
Para cuantos días	7.000		
Mes = 30.416 días			
Ingreso gravado	1,190.00		
(integrado diario, cuota diaria X 1.0452)	177.68		
(o modifique según su integrado)			
	<input type="button" value="Otro cálculo"/>		

<i>Deducciones</i>	
impuesto	80.93
Subsidio Empleo	74.76
cuota I.M.S.S.	29.54
<b>Neto a pagar</b>	<b>1,154.29</b>

Sin derecho al subsidio.

Únicamente tendrá retención del ISR e IMSS.

<i>Parámetros de cálculo</i>		<i>Percepción</i>	
Salario mínimo	73.04	Ingreso gravado	2,100.00
Cuota diaria del trabajador *	300.00		
Para cuantos días	7.000		
Mes = 30.416 días			
Ingreso gravado	2,100.00		
(integrado diario, cuota diaria X 1.0452)	313.56		
(o modifique según su integrado)			
	<input type="button" value="Otro cálculo"/>		

<i>Deducciones</i>	
impuesto	202.60
Subsidio Empleo	0.00
cuota I.M.S.S.	54.77
<b>Neto a pagar</b>	<b>1,842.63</b>

## CALCULO DE OTROS TRABAJADOR CON RETENCION DE ISR SIN SEGURIDAD SOCIAL.

Un trabajador con honorarios asimilados a salarios que en la quincena obtiene \$3000.00, observaremos que está dentro del rango de subsidio pero no se le otorga por ser asimilado.

Lim. Inferior	Lim. Superior	Cuota Fija	% / Exced.	Crédito
0.15	244.65	0.00	1.920	200.70
244.80	872.40	4.65	6.400	200.70
872.55	1,308.45	44.85	6.400	200.70
1,308.60	1,712.70	72.75	6.400	200.55
1,712.85	1,744.65	98.70	6.400	193.65
1,744.80	2,076.30	100.65	6.400	188.55
2,076.45	2,192.55	121.95	10.880	188.55
2,192.70	2,326.35	134.55	10.880	174.75
2,326.50	2,631.15	149.10	10.880	160.20
2,631.30	3,069.75	182.25	10.880	145.35
3,069.90	3,508.20	229.95	10.880	125.10
3,508.35	3,640.65	277.65	10.880	107.25
3,640.80	3,649.05	292.05	10.880	0.00
3,649.20	4,241.85	293.10	16.000	0.00
4,242.00	5,078.70	387.90	17.920	0.00
5,078.85	10,242.90	537.90	21.360	0.00
10,243.05	16,144.20	1,640.85	23.520	0.00
16,144.35	30,821.85	3,028.95	30.000	0.00
30,822.00	41,095.95	7,432.20	32.000	0.00
41,096.10	123,287.70	10,719.90	34.000	0.00
123,287.85	4,931,506.80	38,665.05	35.000	0.00

Parámetros de cálculo		Desglose de I.S.R.	
Días a calcular	15	ingreso grav.	3,500.00
Ingreso gravado	3,500.00	límite inferior	3,069.90
-----		excedente	430.10
[Otro cálculo]		% / excedente	.1088
		impuesto marginal	46.79
		cuota fija	229.95
		I.S.R.	276.74
		I.S.R., calculado	276.74



## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

Nosotros como contadores tenemos una gran responsabilidad en las situaciones de las relaciones obrero patronales ya que debemos cuidar varios aspectos tributarios recordemos que el patrón es el único responsable de los créditos fiscales ante un mal cálculo de cualquiera de las contribuciones que nacen por contrato o sin él. Luego entonces nuestra primera obligación es indicarle al patrón que tipo de contrato se debe de otorgar ante la relación laboral, basándonos en la ley federal del trabajo.

Una vez contratado el trabajador debemos conocer que nacen una serie de obligaciones tanto de impuestos como de aportaciones de seguridad social.

Hablando de impuestos recordemos que todo trabajador está obligado a contribuir al gasto público para lo cual debemos hacer el cálculo del ISR a retener por salarios y/o honorarios asimilados a salarios, en el primer caso también debemos considerar que existe un crédito a favor del trabajador denominado subsidio al empleo el cual debemos tener cuidado para saber cuánto le debemos de otorgar ya que de este le debemos restar el impuesto personal y así obtendremos si es una deducción para el trabajador o un ingreso, en el caso de los asimilados hay que tener el cuidado de su manejo ya que no tienen derecho al subsidio y si se los otorgamos estaríamos en un error no tan solo de cálculo si no de presentación y declaración ante el servicio de administración tributaria, hablando de este caso específico debemos tener cuidado en su contratación para no generar problemas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ya que si este órgano deduce que hay una subordinación o establece su continuidad laboral nos puede observar un crédito fiscal.

Otro de los puntos importantes al estar en la contratación debemos conocer si el prospecto de trabajador tiene créditos de INFONAVIT, mercantiles o civiles ya que nosotros seremos los obligados a la retención de terceros, recordando que tenemos una responsabilidad solidaria.

La integración de salarios debemos cuidarla para saber qué conceptos si integran, cuales no y cuales parcialmente llegan a integrar, independientemente de los mínimos de ley, todo esto para buscar por una parte un mayor ingreso al trabajador pero que las cuotas de seguridad social no se eleven y sean una carga para el patrón.

Estar conscientes que al ser retenedores debemos crear esos pasivos ya que el siguiente mes los pagaremos ante esto nuestro flujo de efectivo debe estar plenamente planeado para evitar endeudamientos que nos originen sanciones traducidas en actualización recargos y multas, de igual forma no tan solo las retenciones si no también los gastos que nos originan las contribuciones de aportaciones de seguridad social mensual y bimestral.

Por ultimo recordemos que también tenemos obligaciones locales, del impuesto sobre nóminas y establecer que son diferentes en cada uno de los Estados algunas suelen ser similares, esto nos obliga a conocer los códigos financieros de las entidades donde tengamos trabajadores con relación laboral para evitar un crédito fiscal.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Orozco Colín, Luis Ángel, *Estudio Integral de la Nómina*, ISEF, México, 2008.
2. Iturriaga Bravo, Luís, *Estudio practico del régimen fiscal de los sueldos y salarios*, 21ª Ed., México, ISEF, 2006.
3. Pérez Chávez, Campero, *Taller de prácticas fiscales (ISR, IA, IVA, IMSS, INFONAVIT)*, México, TAX Editores, 2008.
4. Cárdenas Gutiérrez, Carlos, *Manual para la aplicación de la ley del INFONAVIT*, México, ISEF, 2001.
5. Martínez Gutiérrez, Javier, *El ABC fiscal de los sueldos y salarios*, 19ª Ed., México, ISEF, 2007.
6. Castoreña J., Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, Fuentes Editores, 1990.
7. Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2a ed., México, Porrúa, 2007.
8. Kaye, Dionisio J., *Relaciones individuales y colectivas del trabajo*, México, Porrúa, 1990.
9. Zorrilla Arena Santiago, Torres Xamar Miguel, *Guía para elaborar tesis*, México, McGraw Hill, 2002.
10. Cavazos Flores, Baltasar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, México, Trillas, 2000.
11. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente.
12. Ley del Seguro Social y su reglamento, vigente.
13. Ley del INFONAVIT y su reglamento, vigente.
14. Ley Federal del trabajo, vigente.

## CIBERGRAFÍA

El presente trabajo de tesis ha sido la recopilación de una serie de citas correlacionadas en la web las cuales se utilizan de manera educativa sin fin de lucro alguno y el crédito correspondiente a la fuente de información es la siguiente.

1. [www.wikipedia.org/wiki/](http://www.wikipedia.org/wiki/)
2. [www.monografias.com/trabajos](http://www.monografias.com/trabajos)
3. [www. //definicion.mx/](http://www.//definicion.mx/)
4. [www. abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.mx/](http://www.abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.mx/)
5. [www. sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
6. [www.administraciondenomina.mx/.](http://www.administraciondenomina.mx/)
7. [www.dyf.com.mx/](http://www.dyf.com.mx/)
8. [www.wimss.gob.mx.](http://www.wimss.gob.mx)
9. [www.juridicas.unam.mx/.](http://www.juridicas.unam.mx/)
10. [www.consar.gob.mx/](http://www.consar.gob.mx/)
11. [www.stps.gob.mx/](http://www.stps.gob.mx/)
12. [www.fonacot.gob.mx/](http://www.fonacot.gob.mx/)
13. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx)
14. [www.coparmex.org.mx/](http://www.coparmex.org.mx/)
15. [www.capacitacion.conampros.gob.mx/](http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/)