

274

2 ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

“EL SALARIO, SUS DIVERSAS
PRESTACIONES E IMPUESTOS”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

BENJAMIN VICENTE GONZALEZ

ASESOR: C.P. PEDRO ACEVEDO ROMERO

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

RECIBIDA 1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
 AVIATION DE
 MEXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

U. N. A. M.
 FACULTAD DE ESTUDIOS
 SUPERIORES-CUAUTITLAN

DEPARTAMENTO DE
 EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
 PRESENTE

ATN Q. Ma. del Carmen Garcia Mjares
 Jefe del Departamento de Exámenes
 Profesionales de la FES Cuautitlán

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

"El salario, sus diversas prestaciones e impuestos".

que presenta el pasante: Benjamin Vicente González
 con número de cuenta 8506041-R para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA TABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo de Méx., a 13 de julio de 199 98

PRESIDENTE C.P. Pedro Acavado Romero

VOCAL C.P. Marco Antonio Ramirez Reyes y Orduña

SECRETARIO L.C. Alejandro Amador Zavala

PRIMER SUPLENTE C.P. Rafael Delgado Colón

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Gloria María de la Cruz Silva Vázquez

Oh Jehová Señor nuestro, ¡Cuán grande es tu nombre en toda la tierra, que has puesto tu gloria sobre los cielos!

De la boca de los chiquitos y de los que maman, fundaste la fortaleza, a causa de tus enemigos, para hacer cesar al enemigo y al que se venga.

Cuando veo tus cielos, obra de tus dedos, la luna y las estrellas que tú formaste: digo: ¿Qué es el hombre, para que tengas de el memoria, y el hijo del hombre, que lo visites?

Pues le has hecho poco menor que los ángeles, y coronástelo de gloria y de lustre.

Hicístelo enseñorear de las obras de tus manos; todo lo pusiste debajo de sus pies: ovejas, y bueyes, todo ello; y asimismo las bestias del campo; las aves de los cielos, y los peces de la mar; todo cuanto pasa por los senderos de la mar.

Oh Jehová, Señor nuestro, ¡Cuán grande es tu nombre en toda la tierra!

Salmo 8

A mi Dios Jehová: por rodearme de una familia tan linda, y permitirme dar término a esta etapa de mi vida.

A Rosy: Amor: mil gracias por tanta paciencia, amor, dedicación y cuidados para mi. Sin tu apoyo hubiera sido mucho más difícil.

A mis dos enanos Omar e Ivan: Gracias por darme inspiración en esta tarea y enseñarme a ser paciente y a aprender poco a poco a escuchar.

Los amo.

*A mis padres: Don José y Doña Martha
A mis hermanos: Ruth, Esther,
Abraham, Judith, Miriam, Rubén y
Rocío*

A mis cuñadas: Patricia y Lidia

*A mis sobrinos: Keren, Rebeca, Montse
y Rodrigo*

*Por su amor y ayuda silenciosos pero
siempre oportunos y desinteresados.*

*A los grandes amigos que Dios me ha
permitido conocer y que me han alentado
en este proyecto.*

Gracias

INDICE

Introducción	3
Capítulo 1 Historia del salario	
El salario en los tiempos antiguos	4
Antecedentes del salario en México	8
Definición de salario	12
Formas del salario	12
Capítulo 2 Ley Federal del Trabajo	
Origen constitucional de la Ley Federal del Trabajo	15
Objetivos de la Ley Federal del Trabajo	22
Normas protectoras y privilegios del salario	22
Concepto y normas del salario	24
Prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo	26
Capítulo 3 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	
Origen constitucional del Instituto	32
Objetivos del Instituto	32
Concepto de salario integrado y tipos de salario	32
Conceptos que integran el salario base de cotización y sus límites	33
Sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio	34
Sujetos del régimen obligatorio y bases de cotización de cada uno	35
Capítulo 4 Ley del INFONAVIT	
Origen constitucional del INFONAVIT	52
Objetivos del INFONAVIT	52
Generalidades	52

Capítulo 5 Ley del Impuesto Sobre la Renta	
Origen de la Ley del Impuesto Sobre la Renta	56
Concepto de salario según la Ley del Impuesto Sobre la Renta	56
Ingresos por salario en general por la prestación de un servicio personal subordinado	56
Ingresos que se consideran exentos para la Ley del Impuesto Sobre la Renta	58
Mecánica para determinar la proporción del subsidio acreditable	60
Mecánica para el cálculo del I S R. sobre salarios y prestaciones	62
Mecánica para determinar el subsidio acreditable	65
Mecánica para la determinación del crédito al salario	66
Mecánica de cálculo del impuesto anual	67
Capítulo 6 Casos prácticos	
Finiquito por despido de un trabajador	70
Aportaciones al I M.S.S.	78
Cálculo de P T U	80
Cálculo de proporción del subsidio fiscal	81
Conclusiones	82
Anexos	
Salarios mínimos generales	83
Cuotas obrero-patronales	84
Tabla de prestaciones	86
Bibliografía	92

INTRODUCCION

Partiendo de la importancia que representa la mano de obra para las empresas en general, y motivado por la difícil situación que atraviesa la clase obrera sobre todo en los últimos años es que decidí hablar de los salarios. Por supuesto no pretende ser un escrito complejo con ejemplos complicados, sino por el contrario un trabajo sencillo que permita su fácil comprensión. Aunque en el presente el gobierno y los representantes laborales “intentan” hacer menos grave esta situación con la implementación de pactos económicos, la disminución de impuestos a los trabajadores de menos ingresos, la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro, o aún más recientemente con la modificación de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social para que los trabajadores cubrieran menos cuotas, no se ha logrado aun que el salario se recupere. Hace tiempo escuchaba a un comentarista en la radio decir que, a principio de los años sesentas con el salario mínimo era posible comprar tres veces más de lo que actualmente se puede adquirir.

En el artículo 31 Fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que todos los mexicanos deberán contribuir para los gastos públicos de la Federación, del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que se resida; y que dichas contribuciones serán equitativas y proporcionales.

También en su artículo 123 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hace mención de la utilidad pública de la Ley del Seguro Social, y de la utilidad social de la expedición de una ley para la creación de un organismo que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Además se señala en el mismo ordenamiento que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales no deberán contravenir lo señalado en la Constitución.

Para cumplir con lo mencionado anteriormente se han expedido leyes como la Ley del Impuesto Sobre la Renta para llevar a cabo la recaudación de las contribuciones, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT y la Ley Federal del Trabajo, que junto con los reglamentos de cada uno, contienen vanadas prestaciones y obligaciones para los trabajadores, pero que su principal función es el proporcionar protección y bienestar a los obreros.

Con este trabajo pretendo ayudar de alguna manera, a que los trabajadores tengan más claro cuales son las prestaciones más comunes a las que tienen derecho por mandato de la Constitución. Ya que si en la actualidad, los salarios en la mayoría de los casos son insuficientes, es justo que los trabajadores conozcan los beneficios que les otorgan las diversas disposiciones de protección social, y que muchas veces son desconocidas y por ello no son recibidas por los beneficiarios.

CAPITULO I

El salario en los tiempos antiguos

El obrero asalariado ha existido en todos los tiempos y ha sido utilizado en más o menos escala según la importancia que en cada país ha tenido la esclavitud y el servilismo. En Grecia y en Roma había trabajadores esclavos y libres, pero hasta el reinado de Diocleciano no se encuentra una lista de salarios. Este monarca la hizo a causa del encarecimiento de las mercancías y del trabajo. El edicto fijó el salario de un obrero del campo en 25 dineros diarios; de un constructor en 50 dineros, de un pintor en 70 dineros y de un obrero calificado en 150 dineros. Según el valor intrínseco del dinero, aquellos sueldos equivalían a 0,56, 1,12, 1,57 y 3,37 pesetas oro. Además de este sueldo, recibían la comida, y como los víveres eran más baratos que hoy, resultaba un salario real elevado. En la Edad Media se hace muy difícil determinar los salarios de los obreros, dada la diversidad de instituciones y reglamentos. Además, los monarcas alteraban el valor de las monedas, lo que cambiaba el valor nominal y real del salario. Abundaron en aquellos tiempos las Ordenanzas fijando los salarios, como por ejemplo, la dada por el rey Juan de Francia en 1351 a causa de la peste. Hubo en Francia sucesivas tasaciones de salarios en 1331, 1351, 1354, 1355, 1360 y 1368. La de 1351 fijó el salario de los obreros en su casa en 12 dineros diarios, si se les daba comida, el salario era de 6 dineros; las sirvientas cobraban 30 sueldos anuales. Estos salarios representaban una tercera parte de aumento de los que regían antes de la peste. En Inglaterra fueron dictadas las Ordenanzas de 1349 y 1350 en las cuales se amenazaba con prisión al que pidiese un salario más elevado del que se daba desde hacía veinte años. En España existen también varias Ordenanzas señalando los tipos de salario, sobre todo después de la abundancia de dinero procedente de América.

Para dar una idea de la evolución de los salarios desde la Edad Media hasta finales del siglo XVIII la falta de brazos tuvo mucha influencia en la abolición de la servidumbre y la liberación ayudó a multiplicar los hombres. De una fecha a otra el valor de las mercancías y el nivel de los salarios aumentaron paralelamente y en una forma idéntica. Esta fijezca del salario, a pesar del crecimiento del número de trabajadores, se explica fácilmente por la abundancia del terreno inculco. Mientras los recién llegados a la vida hallaron nuevas tierras para cultivar, su presencia no fue una carga para la comunidad, producían y consumían sus productos en las mismas condiciones que sus vecinos, era la eclosión pacífica de un pueblo que se juntaba a otro. A partir de 1350 empieza la despoblación por la peste, se abandonan los campos y viene el pillaje y la barbarie. La población de 15'000,000 baja a 5'000,000. En este tiempo, en que la vida humana era poco respetada, y valía poca cosa, los brazos del hombre valían mucho y esto se ve por la comparación del nivel de los salarios con el precio de las

mercancías. Inmóviles hasta 1350 los ingresos reales del trabajador aumentan primero del 4% hasta 1375 después del 14% en los setenta y cinco años siguientes. Parecerá extraño que la enorme reducción de la población desde la mitad del siglo XIV hasta la mitad del siglo XV no hubiese reportado mas que un alza del 18% en la mano de obra. Pero es preciso considerar que el salario depende al mismo tiempo del consumo y la producción y si la segunda se restringió porque había menos productores, la primera disminuyó porque había menos consumidores, podría admitirse pues, que proporcionada la producción y el consumo de cada individuo, la mano de obra debiera haber quedado al mismo precio. Esto hubiera sucedido indudablemente con sólo los dos términos en presencia, población y trabajo. Pero en el precio de los brazos hay un tercer elemento, la tierra; ésta había perdido la mayor parte de su valor y el envejecimiento de sus productos naturales contribuía a la baja del costo de las mercancías y, por tanto, al aumento del salario real. Fue gracias a la intervención del tercer elemento que pudo observarse en los veinticinco años siguientes (1451-1475) una nueva alza de los salarios que progresaron del 13% al mismo tiempo que aumentó la población. La explotación de tierras fue más rápida que el poblamiento, y la producción excedió al consumo porque los nuevos habitantes creaban más trigo, ganado y otros productos que no consumían. La situación eminentemente favorable en que se halló el trabajador de 1451 a 1475 no fue duradera. Estos salarios excepcionales eran debido a que había muchos brazos y poca tierra inculta. Pero nuevamente aumentó la población, crecieron los productos de la tierra; los brazos disponibles tan numerosos no fueron tan solicitados, la menor tierra vacante fue menos ofrecida y desde fines del siglo XV el salario real se ve reducido en 15%. El movimiento prosigue en los cien años siguientes y como este período coincide con el envejecimiento de los metales preciosos, la baja de los salarios se aprecia fácilmente por la comparación de los gastos de la clase obrera con sus ingresos, desde Luis XV a Enrique XIV los primeros aumentan en 65% y los segundos en 20%; lo que quiere decir que el trabajo normal se paga a un nivel inferior del 45%. Es innegable, que la población tendió a bajar nuevamente en la época tormentosa de las guerras de religión; pero es probable que esta baja no fue importante y sobre todo general, ya que los salarios continuaron en disminución. Lo que hizo especialmente precaria la posición del obrero, fue la carestía prodigiosa de los cereales. De Enrique IV a Luis XIV, las fluctuaciones del comercio y de la industria, las devastaciones de tropas indisciplinadas y el rigor de los impuestos, contribuyeron a restringir la cifra de los hombres, pero el número de sujetos del reino no era tan reducido para que los salarios en su conjunto hubiesen de resentirse por ello. La despoblación mas general y más sensible de fines del reinado de Luis XIV, que varió, según las regiones, de la cuarta a la sexta parte de los habitantes, solo parece haber ocasionado de 1676 a 1700, un alza del 6% al 7% de los salarios, seguida de una baja equivalente en el primer cuarto del siglo XVIII.

El caso es que la situación del trabajador, cuyo salario aumento del 16% de 1726 a 1750, fue mejor que antes. Este bienestar no tuvo por consecuencia ningún aumento de población sino al contrario. No sucedió lo mismo en la segunda mitad del siglo desde 1750 hasta la Revolución, y si los salarios perdieron nuevamente lo que habían ganado (cerca del 17%) es casi seguro que puede atribuirse a la multiplicación de brazos.

El reinado de Luis XVI proporcionó un ejemplo concluyente de la poca concordancia que existe entre la riqueza del país, considerada abstractamente, y el bienestar de la clase trabajadora. La vida del agricultor, del obrero, fue más o menos dura, pero la marca de la sociedad no la mejoró y por una contradicción desoladora la civilización parecía no aportar, hace cien años, mas que privaciones y miserias a la generalidad de los seres.

En el siglo XIX hubo un aumento del salario real del obrero seguido de un aumento enorme de población. Este hecho, que no previeron los economistas clásicos, fue debido a las mayores posibilidades de producción que ofreció el desarrollo de la ciencia en sus aplicaciones a la industria, a la agricultura y al comercio. Los adelantos científicos han permitido que el obrero proporcionase una producción mayor que con los simples brazos. La abundancia de mercancías y la baja de precio de las mismas, especialmente de las manufacturadas, lo barato de los transportes y otros muchos elementos, han permitido un mayor consumo; y, por otra parte, el obrero, con su salario mayor, se ha creado nuevas necesidades que han aumentado el costo de la vida. Todas estas circunstancias han motivado que el salario fuese en aumento porque el nivel de existencia de hoy es mucho más elevado que antes. El salario mayor lo compensa el obrero con un rendimiento también mayor, debido a los procedimientos mecánicos, al método científico del trabajo y a sus cualidades físicas y personales mejoradas con su buena alimentación e instrucción.

El progreso de la estadística permite reflejar en forma bastante aproximada, las oscilaciones que han tenido los salarios desde la segunda mitad del siglo XIX. Respecto a la primera mitad, se carece de datos concretos pero es indudable que la situación del obrero fue muy crítica debido a las largas jornadas de trabajo y al salario ínfimo que percibía a causa de una oferta abundante de mano de obra que no hallaba ocupación ni en los campos, pues el desarrollo de las comunicaciones permitía traer artículos de todas las partes del mundo en cantidades abundantes. En la segunda mitad del siglo XIX empiezan a hacer sentir sus efectos las medidas de gobierno para limitar la jornada de trabajo y evitar la explotación de mujeres y niños, con lo que pueden trabajar más obreros. Además las máquinas han sido perfeccionadas y se obtiene una producción cada vez mayor con menos horas de trabajo y un salario más elevado. En Francia la información hecha en 1840-1845 dio un promedio de salarios en los departamentos de 2.09 francos para los hombres, de 1.03 para las mujeres y de 0.73 para los niños. En París, el salario promedio era de 3.50 francos para los hombres y de 1.55 para las mujeres. El salario agrícola en verano, que es más elevado que en invierno, era de 1.42 francos en 1850, de 3.11 en 1882 y de 2.94 en 1892. En las minas de carbón el salario era de 2.09 francos en 1844 y de 4.53 en 1905. Para la industria de la construcción, en París, el número índice de los salarios era de 150 en 1806, de 148 en 1852 y de 271 en 1900. Otra estadística francesa hace una comparación de salario nominal con el costo de la vida y resulta un aumento real del salario del 57% en un espacio de cerca de 50 años.

En Bélgica, el salario promedio de los obreros mayores de dieciséis años era en 1846 de 0.80 a 2.61 francos según los grupos de industria o de 0.7 a 1.22 para las mujeres por hora.

En Inglaterra los salarios en tiempos de Carlos II no llegaron a la mitad de lo que se pagaron en 1850, a pesar de que las mercancías eran entonces más caras.

En los Estados Unidos, ya en la primera mitad del siglo XIX, el salario industrial en las ciudades era más elevado que en Europa. El salario promedio anual de los obreros era de 247 dólares en 1850, de 335 en 1860, de 375 en 1870, de 346 en 1880, de 450 en 1890 y de 439 en 1900, o sea un aumento del 79%.

Dentro de las llamadas teorías del salario, son varios los escritores que se ocuparon de la condición social de los obreros manuales como por ejemplo.

Carlos Marx que consideraba al salario como “La forma metamorfoseada, del valor o del precio de la mercancía fuerza de trabajo, calificó de modalidad del salario por tiempo, al salario a destajo o por piezas. Y, efectivamente, es así ya que para fijar las tarifas de pago por cada pieza se toman en consideración:

- El salario por tiempo a base de una jornada,
- La cantidad de piezas que puede fabricar el obrero más hábil y fuerte en una jornada

Adam Smith decía “El trabajo encuentra su recompensa natural o su salario en su mismo producto”

Levasseur dijo “Ninguna teoría es suficiente para reunir la totalidad de los fenómenos del salario, porque no son regidos por una causa única (la ley de oferta y la demanda) sino por varias causas, que actúan sobre la oferta y la demanda y produce una resultante que es la ecuación, o sea, el tipo de salario en cada contrato de trabajo” Estas causas las agrupa en seis y son

- La productividad del trabajo. Se refiere a que si el obrero no da el rendimiento del salario que se le ofrece, el patrón lo despide, por lo tanto proviene directamente del esfuerzo personal y de los elementos técnicos de la industria en cuestión.
- El fondo de los salarios y el crecimiento de la riqueza. Se refiere a que éste fuese realmente una suma determinada en cada momento, que los obreros hubiesen de repartirse en su totalidad por partes iguales.
- El costo de la vida de la clase obrera. Se refiere a que el obrero necesita un salario para mantenerse él y su familia, pero las necesidades difieren tanto según el lugar, la profesión, y las costumbres.
- La competencia entre los trabajadores. Se refiere al grado de capacitación del trabajador que es la que regula un salario alto o bajo según las necesidades del patrón.

- Las instrucciones referentes al trabajo Se refieren a las normas que tienden a asegurar el mínimo de subsistencia; impiden el trabajo de los menores; limitan la jornada de trabajo; y velan por la higiene y seguridad en casos de accidente, enfermedad y vejez
- La costumbre. Se refiere a que el salario no varía tan de prisa como el precio de los productos. Si éstos bajan, de momento el patrón soporta la pérdida y después va a cargo del obrero con la limitación del trabajo

El problema de los salarios es uno de los más importantes de la economía política. En los sistemas puros de tipo liberal, el salario es un elemento del costo de los productos, y es por eso que está sujeto a la ley de la oferta y la demanda. Por su parte Marx formula la teoría del salario justo, es decir, es preciso para cubrir dignamente las necesidades familiares, tanto materiales como espirituales, del trabajador.

La aparición del sindicalismo motivó la extensión de los contratos colectivos de trabajo y provocó la acción tutelar de los Estados, los cuales tendieron a la fijación del salario mínimo.

Modernamente al salario estricto se han añadido otros tipos de retribuciones con incentivos, primas y extras que interesan al obrero en la actividad productiva. Por otra parte, la inestabilidad de la moneda, al modificar el valor adquisitivo ha impuesto a los Estados el estudio de la relación entre precios y salarios. El salario puede ser fijado por unidad de tiempo (jornal, semanal, mensual), o por unidad de trabajo (destajo).

Antecedentes del salario en México

A pesar de los avances logrados en todo el mundo en materia laboral, en México la situación era estacionaria y angustiosa. El porfiriismo apoyaba preponderantemente a los patrones, extranjeros la mayor parte, ignorando los clamores de la clase proletaria que seguía siendo explotada tremendamente. En 1890 se registraron algunos asesinatos en Papantla bajo el pretexto de que los campesinos habían agredido a un grupo de topógrafos. En 1906 en Cananea Sonora, los obreros habían sido atacados a tiros cuando se declararon en huelga pidiendo mejores salarios y los dirigentes sobrevivientes fueron enviados a San Juan de Ulúa. En 1907 los obreros de Nogales, Santa Rosa y Río Blanco fueron asesinados cuando luchaban para obtener mejores salarios y más justas jornadas de trabajo, estos hechos precipitaron la revolución de 1910. Al triunfar el Constitucionalismo, Venustiano Carranza, cuya mayor preocupación era la de dotar al pueblo de México con la Constitución que tanto necesitaba, y para justificar su movimiento revolucionario, elevó con la Constitución de 1917 a la categoría de garantía social, el derecho de los trabajadores de asociarse y formar sindicatos y agrupaciones obreras.

Aunque México no había alcanzado durante el porfiriismo un desarrollo industrial considerable, si, en cambio, hubo un elevado número de conflictos obrero-patronales. Además, los precursores de la revolución, como Flores Magón sobre todo, habían insistido en la creación de una legislación equilibrada de los medios de producción. A todo ello es menester sumar la participación de los batallones rojos de la Casa del Obrero Mundial en apoyo del Constitucionalismo. Todo ello sirve de antecedente a lo que se estableció en el artículo 123 de la Constitución de 1917, cuya redacción estuvo a cargo de una comisión.

La discusión dentro del seno del Congreso no tuvo matices de violencia verbales como en otras ocasiones, sino que existía un consenso favorable hacia la protección del obrero. Para comprender mejor el artículo en su redacción original, así como las reformas que con los años se han aportado, conviene tener presente lo estipulado en los artículos 4º y 5º perteneciente al capítulo inicial de las garantías individuales, que señalan el ejercicio libre de las profesiones, con la única limitante de lesión al derecho de un tercero. El otro factor de importancia es el relativo a que la Constitución precisa que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y su pleno consentimiento, salvo en el caso de que se trate de trabajo impuesto por la autoridad judicial.

El texto del artículo 123 constituye todo un compendio dirigido al equilibrio de las relaciones obrero-patronales. Establece una jornada máxima de trabajo, un salario mínimo relativo a cada región de la República, la protección de las mujeres y menores, así como la edad mínima para establecer contratos legales, el descanso periódico obligatorio, la protección a la maternidad, la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, la proporcionalidad entre el trabajo y el salario, los derechos de asociación para obreros y patrones, el derecho de huelga para los obreros y el de paro para los empresarios, así como otros aspectos tendientes a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

Durante la presidencia provisional de Emilio Portes Gil, se realizó la convención obrero-patronal, la cual fue reunida para estudiar el proyecto de Código Federal del Trabajo y el Seguro del Obrero. La convención empezó sus sesiones en noviembre de 1928, cuando Portes Gil era todavía secretario de Gobernación. A ella asistieron cerca de trescientos representantes, una mitad de trabajadores y la otra de patrones, además de los técnicos nombrados por la secretaria de Industria, Comercio y Trabajo.

Emilio Portes Gil manifestó después que abrigaba "el propósito de iniciar por primera vez en México un ensayo de democracia funcional, tendiente a mejorar una mejor comprensión que debe normar a trabajadores y patrones en su lucha por el mejoramiento económico de la clase que representa". En el transcurso de la convención, uno de los temas que suscitó mayores debates fue el de "arbitraje forzoso", puesto que se estipuló que las juntas de arbitraje deberían contar como elemento imparcial, con la representación del gobierno. Cuando la convención terminó con sus labores, se nombró una comisión mixta de obreros y patrones que

tendrían por objeto formular el proyecto definitivo del Código del Trabajo, que enviaría a las Cámaras para su aprobación. El proyecto de Ley se terminaba en mayo del año de 1929.

El art. 123 constitucional, en su fracción VI, establece: “los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social o cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se establecerán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades. Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales”. En el texto original de la Constitución de 1917 se hacía referencia a los salarios mínimos en las siguientes fracciones del artículo 123:

- VI “El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como lo indica la fracción IX”;
- VII “El salario mínimo quedará exento de embargo, compensación o descuento, y
- IX “La fijación del salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se estableciera en cada estado. En defecto de estas comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva”.

Con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1932 como reglamentaria del artículo 123, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje quedaron encargadas de fijar los salarios mínimos a partir del bienio 1934-1935, pero desde 1964-1965 esta tarea quedó a cargo de la Comisión Nacional, con el auxilio de las Comisiones Regionales. Así, en 1934 se establecieron salarios mínimos generales para los trabajadores de la ciudad y del campo y especialmente para los mineros, salineros, cafetaleros, plataneros, pesqueros, cañeros, así como para los albañiles, carpinteros y obreros calificados. El 1° de enero de 1943 entró en vigor la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente, que las estableció, en la ciudad, para montos menores de 10 pesos diarios. El presidente Adolfo López Mateos inició las reformas al artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al reparto de utilidades de las empresas entre los trabajadores (fracción IX) y a los salarios mínimos (fracción VI). Aprobadas éstas en 1962, entraron en vigor al iniciarse

1963, dieron nuevas bases al sistema de cálculo y crearon los salarios mínimos profesionales, o sea aquellos que postulan una remuneración equitativa tomando en cuenta la capacidad y la destreza del trabajador

Las tarifas que se habían fijado hasta entonces revelaron que la división municipal no guarda relación, generalmente, con el grado de desarrollo económico ni con los problemas del trabajo y que, por tanto, no podía servir de fundamento a los salarios mínimos. Las comisiones especiales, a su vez, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, resultaban incongruentes con el carácter federal de la legislación. La fijación de los salarios mínimos debía hacerse por zonas económicas y a juicio de una Comisión Nacional. Los salarios mínimos con vigencia del 1° de enero al 31 de diciembre de 1977, se fijaron para sólo 90 de las 111 zonas económicas originales, pues 21 se fusionaron en otras

Aún cuando los salarios mínimos generales y para trabajadores del campo se han continuado fijando por zonas económicas, a partir de 1981 éstas se agruparon de acuerdo con las cuantías asignadas, en ocho grupos de ese año, en cinco de 1982 a 1985 y en tres en 1986, 1987 y los dos primeros meses de 1988. A partir del 1° de marzo de 1988, los salarios mínimos generales y para trabajadores del campo se establecieron de acuerdo con tres áreas geográficas: la "A", que comprende los estados de Baja California y Baja California Sur, el Distrito Federal y los municipios que se indican entre paréntesis de Chihuahua (Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero), Guerrero (Acapulco de Juárez), México (Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, Sonora (Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz), Tamaulipas (Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso) y Veracruz (Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cardenas del Río), la "B", que comprende de Jalisco (Guadalajara, el Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan), Nuevo León (Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina), Sonora (Altar, Atil, Bacum, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbo, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáríc, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama), Tamaulipas (Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl) y Veracruz (Coatzacoalcos, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan), y la "C", que incluye todos los municipios de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, y los de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz no comprendidos en las áreas "A" y "B"

Definición de salario

El salario en el socialismo es la manifestación monetaria de la parte del producto social que cubre los gastos de trabajo necesario y que el Estado abona a cada trabajador de las empresas socialistas estatales en proporción a la cantidad y calidad del trabajo

El salario bajo el capitalismo presenta distintas formas pero se define como la retribución del valor de las mercancías fuerza de trabajo, que se verifica de acuerdo con el tiempo trabajado o con la cantidad de productos elaborados

En sí, una definición de salario, sería: La retribución que paga el patrón al trabajador por su esfuerzo, en dinero en efectivo, en especie o mixto y que de acuerdo a las circunstancias económicas en que vive le servirá para satisfacer sus necesidades

Formas del salario

El salario en el capitalismo se presenta de diversas formas como son. Salario natural o necesario, expresión que corresponde casi al salario mínimo, salario corriente, o sea el normal de una profesión determinada, salario justo o adecuado al servicio realizado por el obrero y suficiente para las necesidades de su familia. La distinción más esencial es entre salario nominal y real, o sea el que está valuado en moneda y el que tiene en cuenta el poder de adquisición de la moneda. Calcular el salario real es muy difícil debido a las variaciones que sufre el consumo de la clase obrera. El sistema adoptado en todos los países es el de los números índices que permite obtener una idea aproximada del costo de la vida y, por tanto, el valor real del salario

El salario puede ser pagado en dinero, en especie, o en dinero, comida y habitación, hoy el sistema general de pago es el primero, y el mixto se aplica todavía mucho en la agricultura y en el servicio doméstico

El salario puede ser estipulado al tiempo, a la jornada, por semana o por mes. Dentro de los asalariados, no sólo están comprendidos los obreros, sino también los funcionarios públicos, los empleados de oficina y de dirección. La forma más corriente del salario en la industria es el que toma por base la duración determinada de un trabajo, aunque sin perder de vista la cantidad de trabajo que el obrero da como promedio por unidad de tiempo. Este rendimiento se determina de manera aproximada por parte del patrón y el sistema permite un trabajo más cuidadoso, pero existe vigilancia para evitar que la producción sea escasa. El salario a destajo se calcula según la cantidad de trabajo dada por un obrero. Estimula su actividad, reclama poca vigilancia y asegura al patrón una producción proporcional a los gastos de mano de obra, sin embargo, este procedimiento

solo puede practicarse en oficios en que es posible fijar exactamente la cantidad de trabajo, pero el inconveniente que tiene es que la rapidez con que el obrero ejecuta su labor motiva un trabajo poco cuidado y de mala calidad. El trabajo a destajo solo beneficia a los obreros con cualidades especiales para producir un buen rendimiento, pero perjudica a aquellos que no están a su nivel.

El salario móvil tiene por base hacerlo variar según la situación de la industria, esta forma de salario ha sido aplicada especialmente en las minas de carbón, pero ha caído en desuso porque los obreros no se resignan al salario bajo que les resulta en épocas de crisis. El salario por grupo, por equipo o por empresa, consiste en que el contratista recibe del patrón una cantidad fija por un trabajo determinado y con arreglo a ella señala el trabajo de los obreros y si el trabajo se ha terminado sin aplicar toda la cantidad recibida, queda el exceso para el contratista.

El salario por primas se aplica por medio de suplementos para estimular el trabajo y el cuidado del obrero en economizar materias primas y atender debidamente el material. El salario con bonificación consiste en conceder al obrero un suplemento por haber hecho un trabajo en el tiempo fijado por el patrón. El salario diferencial sirve para aumentar el tipo del salario a destajo a medida que se eleva el número de piezas hechas en un tiempo dado. Tiene por objeto acelerar la producción y reducir los gastos generales, pero cae en las desventajas del salario a destajo.

Existe también el sistema de la participación de las ganancias que consiste en que al contratar a los obreros, el capitalista declara que les retribuirá menos que los otros patrones, pero al final de cada año después de hacerse el balance de la actividad de la empresa, los que trabajen bien recibirán una parte de la ganancia de la misma. El uso de este sistema aumenta la intensidad del trabajo y define el desarrollo de la conciencia de la clase obrera, adormece su vigilancia, divide a los obreros y obstaculiza su lucha contra los capitalistas.

En el socialismo existe el sistema de tarifas el cual sirve para diferenciar la remuneración al trabajo con arreglo al carácter, calidad y condiciones del mismo, la rama de la producción y la zona del país. Consiste en tres elementos: 1) las tablas de tarifas, según la clasificación, que sirve para determinar las categorías de los trabajos (de acuerdo con el grado de complejidad) y la calificación de los obreros, estas tablas integran la división de los trabajos en categorías y señalan las correspondientes tarifas para los obreros; 2) la escala de tarifas, que señala la cuantía del salario según la calificación del obrero, el número de categorías y la correlación de los salarios de las diferentes categorías dependen de las industrias; 3) la escala de tarifas que fijan las proporciones del salario para los obreros de la categoría más baja.

En la industria socialista funge toda una serie de sistemas de salario por obra realizada. a) El sistema directo del salario por obra realizada se paga cuando toda la producción elaborada se abona con arreglo a tarifas

iguales; b) el sistema de salario progresivo por obra realizada rige cuando cada artículo producido por encima de la norma, se paga con arreglo a tarifas más altas que las previstas en el margen de la norma, con la particularidad de que las tarifas por encima de la norma crece progresivamente; c) el sistema de salario por obra realizada con abono de primas se aplica cuando toda la cantidad de artículos fabricados se paga de acuerdo a las tarifas corrientes

A la par con el salario por obra determinada, existe el trabajo por tiempo que rige en gran escala para retribuir el trabajo de los dirigentes de las empresas, por ejemplo ingenieros, peritos y otros empleados de sueldo fijo que se establecen en consonancia con la ley económica de la distribución con arreglo de trabajo.

En la política del estado socialista el salario real se establece de acuerdo con los objetos de consumo que reciben y los servicios que disfrutan el trabajador y su familia a cambio de su salario en efectivo, el cual al desarrollarse la producción socialista crece constantemente, manifestándose en el aumento de la capacidad adquisitiva de la población. Cabe aclarar que con la caída de la cortina de hierro como se le llama comúnmente a la caída del socialismo en 1990 los sistemas anteriores casi desaparecieron excepto en los países como Cuba, que aún los conserva

CAPITULO II

Origen Constitucional de la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (L.F.T) se publica en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 1970. Decretada por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Gustavo Díaz Ordaz, entra en vigor a partir de el 1° de mayo de 1970 y tiene su origen en el Art 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

El artículo 123 Constitucional, se divide en dos apartados correspondientes a diversas relaciones laborales. El apartado A) que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, una manera general, todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste, y el apartado B) que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, excepto aquéllos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas

La L F T en su artículo primero señala que “la presente Ley será de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la C P E.U.M ”

Dada la importancia del artículo 123 a continuación se enuncia el artículo 123 en su apartado A, incluyendo sus XXXI fracciones, ya que también constituye la base de las demás leyes que se mencionarán en esta tesis

“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;

I La duración de la jornada máxima será de 8 horas,

II La jornada máxima nocturna será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche de los menores de 16 años;

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

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

V Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 semanas posteriores al mismo debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido con 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;

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

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

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

VII Para trabajo igual debe corresponder trabajo igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas.

- a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajos,
- b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales,
- c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares,
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley,
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

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

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

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las obligaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del

fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar,

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria establecerá los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación,

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario,

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso,

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

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno,

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje,

- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno,
- XXI Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las sanciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo,
- XXII El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él,
- XXIII Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra,
- XXIV De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en el mes,
- XXV El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia,
- XXVI Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante,
- XXVII Serán obligaciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato
- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
 - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje,
 - c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos,
 - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;}
 - f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa,
 - g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;
 - h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;
- I. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios,
- II. 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;
- III Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados;
- y
- IV. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:
- a) Ramas industriales y servicios
 - 1) Textil,
 - 2) Eléctrica,
 - 3) Cinematográfica,
 - 4) Huleira,
 - 5) Azucarera,
 - 6) Minera,
 - 7) Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos,
 - 8) De hidrocarburos,
 - 9) Petroquímica,
 - 10) Cementera,
 - 11) Calera,

- 12) Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas,
- 13) Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos,
- 14) De celulosa y papel;
- 15) De aceites y grasas vegetales;
- 16) Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello,
- 17) Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18) Ferrocarrilera,
- 19) Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20) Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
- 21) Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
- 22) Servicios de banca y crédito,

a) Empresas

- 2) Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal,
- 3) Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
- 4) Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Objetivos de la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo tiene como objetivo proporcionar al trabajador y al patrón los ordenamientos que regulen la relación existente entre los dos, procurando que esta se desarrolle en un marco de cordialidad, respeto y cumplimiento de dichos ordenamiento por ambas partes.

Normas protectoras y privilegios del salario

Las normas protectoras y privilegios del salario se encuentran contenidos en el capítulo VII de la L.F.T., del artículo 98 al 116 y de manera general exponen lo siguiente

Los trabajadores pueden disponer libremente de sus salarios y cualquier situación que desvirtúe este derecho es nula, asimismo el derecho a percibir el salario es irrenunciable y será pagado solamente al trabajador a menos que esté impedido para efectuar personalmente el cobro, en tal caso designara un apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos

Forzosamente deberá pagarse el salario con moneda de curso legal, sin permitirse hacerlo en mercancías, vales, fichas, o cualquier otra forma que pretenda substituir la moneda

Las prestaciones en especie que reciban los trabajadores deben ser razonablemente proporcionales al salario que reciba en efectivo. De acuerdo con el comentario de los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, a esta disposición se le puede aplicar supletoriamente el artículo 334 de la misma Ley, esto es, que cuando al trabajador se le proporcione habitación y alimentación estas prestaciones equivalen al 50% del salario que se le pague en efectivo

Los trabajadores y patrones de una o varias empresas podrán crear almacenes y tiendas para poder adquirir productos que se expendan en las mismas, siempre y cuando se sigan las normas establecidas en el artículo 103 de esta Ley, siendo el Ejecutivo Federal quien reglamente la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, y otorgará financiamiento para la operación de los mismos

El salario presenta las siguientes características.

El salario no podrá ser cedido a favor de ninguna persona, ni sufrirá compensación alguna, así como no podrá ser suspendido su pago excepto en los casos y con los requisitos que establece esta Ley, y tampoco será objeto de multas.

Los salarios deberán cubrirse en el lugar donde el trabajador preste sus servicios, en día laborable y en horario de trabajo o inmediatamente después de la terminación de las labores

Solo se autoriza a efectuar descuentos a los salarios en los casos y cumpliendo los requisitos siguientes:

- a) Los pagos por deudas contraídas con el patrón, las cuales por ningún motivo causarán intereses y que sean por anticipo de salarios, pagos en exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la misma empresa. El descuento no podrá ser en ningún caso mayor al importe de los salarios de un mes, ni mayor de un 30% del excedente del salario mínimo
- b) El pago de la renta a que se refiere el artículo 151 de esta Ley, la cual no puede exceder al 15% del salario.
- c) Los que provengan de cubrir préstamos de créditos otorgados por el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y el 1% del salario por concepto de mantenimiento.
- d) Los pagos de cuotas para constituir y fomentar sociedades cooperativas y cajas de ahorro que no excedan del 30% del excedente del salario mínimo
- e) Los de pensiones alimenticias decretados por autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos
- f) Los pagos de cuotas sindicales ordinarias
- g) El pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo que menciona el artículo 103-bis de esta Ley, que no deberán exceder del 20% del salario

Los salarios no podrán ser embargados salvo en los casos de pago de pensión alimenticia, y además tendrán **preferencia de pago por sobre cualquier otro crédito, incluso los fiscales y los de seguridad social**

En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse. Por último queda prohibido establecer en los centros de trabajo

expedios de bebidas embriagantes y casas de juegos de azar, incluso en un radio de cuatro kilómetros a la redonda.

Concepto y normas del salario

El capítulo V de esta Ley, que se compone de los artículos 82 al 89 contiene el concepto y las normas del salario, que a continuación mencionaré:

Según el artículo 82 salario es “ la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ”

El salario que reciba un trabajador se podrá fijar de diferentes maneras.

- a) Por unidad de tiempo,
- b) Por unidad de obra,
- c) Por comisión,
- d) A precio alzado,
- e) De cualquier otra manera

El salario se integrará por los siguientes conceptos

- a) Los pagos en efectivo por cuota diaria,
- b) Gratificaciones,
- c) Percepciones,
- d) Habitación,
- e) Primas,
- f) Comisiones,
- g) Prestaciones en especie,
- h) Cualquier otra cantidad que reciba el trabajador por su trabajo,
- i) Cualquier otra prestación que reciba el trabajador por su trabajo

El salario que se pague debe ser remunerador y nunca menor a lo establecido en el artículo 90 de esta Ley. Para su determinación deberán considerarse la calidad y la cantidad del trabajo, sin olvidar que a trabajo igual desempeñado en condiciones y eficiencia iguales deberá corresponder un salario igual.

Los plazos en los que deberán ser pagados los salarios nunca podrán ser mayores a una semana en el caso de los trabajos materiales y de quince días para los demás trabajadores.

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir un aguinaldo anual antes del 20 de diciembre, que deberá ser por lo menos, el equivalente a quince días de salario.

En los casos en que deban pagarse indemnizaciones a los trabajadores, el salario que se tomará como base será el que corresponda al día en que nazca el derecho a la indemnización, el cual incluirá la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el cuarto párrafo anterior.

Cuando el salario sea por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho de indemnización. Si en ese lapso hubiera un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Es general para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Serán fijados por una Comisión Nacional que será integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Esta comisión determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Solo podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, en los casos que se señalan a continuación:

- a) Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente para pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretados por la autoridad competente.
- b) Pago de rentas a que se refiere el artículo 151 de esta Ley. Con la condición que el descuento no exceda del 10% del salario.

- c) Pago de préstamos al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Además el 1% de sus salarios a los trabajadores que hayan recibido un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que será destinado a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate
- d) El pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo que menciona el artículo 103-bis de esta Ley, que no deberán exceder del 10% del salario.

Prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo

- a) **Jornada de trabajo:** Es considerada como prestación, ya que se establece para prevenir que los patrones pretendan exigir que se labore de sol a sol como en los tiempos antiguos. Conforme al artículo 61 de esta Ley las jornadas máximas de trabajo serán de 8 horas la jornada diurna, 7 horas la nocturna y 7 horas y media la mixta.
- b) **Descanso de media hora durante la jornada de trabajo:** En el artículo 63 y 64 queda establecida esta prestación, y mencionan que en caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios para disfrutar de su media hora, se le computará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo
- c) **Horas extras:** Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.
En caso que el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.
- d) **Días de descanso:** El artículo 69 señala que por cada seis días de trabajo se tendrá derecho a uno de descanso como mínimo, con goce de salario íntegro, además señala que se debe procurar que el día de descanso sea los domingos. En los casos en que por la actividad de la empresa el día de descanso no pueda ser el domingo, los patrones junto con los trabajadores llegarán a un acuerdo para establecer que día será el día de descanso.
- e) El artículo 74 señala como días de descanso obligatorio los siguientes

El 1 de enero,

El 5 de febrero,
 El 21 de marzo,
 El 1 de mayo,
 El 16 de septiembre,
 El 20 de noviembre,
 El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
 El 25 de diciembre,
 El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en una empresa se requiere de una labor continua, los trabajadores deben convenir con su patrón quienes de ellos deberán prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, y en caso de no llegar a un acuerdo, se planteará el conflicto ante las autoridades del Trabajo. En ese supuesto, los trabajadores tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

f) **Vacaciones:** En el artículo 76 se establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios prestados, tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, que por ninguna razón podrán ser menor a 6 días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones irá aumentando en dos días por cada cinco años de servicios.

La siguiente tabla nos muestra los días que los trabajadores deberán disfrutar conforme a su antigüedad:

1 año de antigüedad	6 días
2 años de antigüedad	8 días
3 años de antigüedad	10 días
4 años de antigüedad	12 días
De 5 a 9 años de antigüedad	14 días
De 10 a 14 años de antigüedad	16 días
De 15 a 19 años de antigüedad	18 días
De 20 a 24 años de antigüedad	20 días
De 25 a 29 años de antigüedad	22 días, etcétera.

Además del disfrute de los días de vacaciones, los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima no menor del 25% sobre los salarios que correspondan durante el período de vacaciones.

En el caso en que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

El período vacacional deberá concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

g) **Gratificación Anual:** El artículo 87 nos dice que el trabajador tendrá derecho a recibir un aguinaldo anual que por lo menos deberá ser de 15 días de salario.

Los trabajadores que dejen de laborar antes del 20 de diciembre tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuera éste.

h) **Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas:** Esta prestación se encuentra contenida en la fracción IX de la CPEUM y en los artículos 117 al 131 de la LFT, según los cuales, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; el cuál es en la actualidad del 10% según lo determinó dicha comisión en su resolución publicada en el Diario Oficial el 4 de marzo de 1985, sin perjuicio de que los trabajadores tengan el derecho de obtener un porcentaje mayor.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la presentación de la declaración anual del I S R., esto es a más tardar el 31 de mayo las personas morales y a más tardar el 30 de junio las personas físicas.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año sin considerar ninguna prestación

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades

- I Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento,
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas,
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración,

- IV Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencias, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria
- VII. El derecho de los trabajadores a la P T U se ajustará a que directores, administradores y gerentes no participarán de las utilidades, los demás de confianza o sindicalizados tendrán como tope el que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario aumentado en un 20% asimismo

i) **Becas:** Esta prestación se encuentra en el artículo 132 fracción XIV como una obligación del patrón cuando emplee más de cien y menos de mil trabajadores, a realizar los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de estos, cuando se empleen más de mil trabajadores deberá hacer de la misma forma con tres personas. El patrón podrá cancelar la beca cuando el becario sea reprobado u observe mala conducta en un año, pero el becario cancelado deberá ser substituido por otro. Los becarios que terminen sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiere becado, durante un año por lo menos

j) **Capacitación y adiestramiento** Esta prestación esta contenida en el artículo 132 fracción XV y en el capítulo III bis del título IV en los cuales se menciona que ésta deberá ser proporcionada al trabajador a fin de que eleve su nivel de vida y productividad, en base a planes y programas formulados de común acuerdo entre el patrón, el sindicato y los trabajadores. Los trabajadores podrán capacitarse en instituciones como escuelas u organismos especializados mismos que deberán tener cursos y programas afines a la actividad del trabajador y deberán estar autorizadas y registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La capacitación y adiestramiento podrá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a su ocupación en la cual se hará fuera de la jornada de trabajo

Dentro de los principales objetivos que tiene la capacitación y el adiestramiento están, el actualizar y perfeccionar las habilidades y conocimientos del trabajador e introducirlo a la nueva tecnología, para que así pueda ascender en su trabajo, prevenir riesgos, incrementar la productividad y mejorar sus aptitudes en general

- k) **Medicina profiláctica:** Se encuentra como otra obligación de los patrones en el artículo 132 fracción XV y se refiere a que los patrones deberán proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria, cuando estos laboren en lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista riesgo de epidemia
- l) **Fomento de actividades culturales y deportivas:** Fracción XXV artículo 132 que menciona que corresponde al patrón fomentar entre sus trabajadores el desarrollo de actividades culturales y deportivas proporcionándoles los equipos y útiles necesarios para el desarrollo de las mismas
- j) **Habitaciones.** Esta prestación se puede encontrar en la fracción XII del artículo 123 de la CPEUM y en los artículos 136 a 153 de esta Ley, en base a los cuales las empresas deberán aportar un 5% al INFONAVIT sobre el salario de los trabajadores a su servicio, con un tope de hasta 5 veces el salario mínimo general del área geográfica que le corresponda, para que este mismo, cree sistemas de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, así como para la construcción, reparación o mejoras de las que ya tengan.
- k) **Arrendamiento de habitaciones** Esta prestación se encuentra en el artículo 151 de esta Ley, donde señala que en los casos en que los patrones den habitaciones en arrendamiento a sus trabajadores, estos deberán mantenerlas en condiciones de habitabilidad y realizar oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes siendo obligación del trabajador pagar las renta, las cuales no podrán ser mayores del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca, cuidar la habitación como si fuera propia, poner en conocimiento del patrón los defectos y deterioros que encuentre, desocupar la habitación en un máximo de cuarenta y cinco días posteriores a la terminación de las relaciones de trabajo, los trabajadores no podrán usar la habitación para fines diferentes ni subarrendarla
- l) **Prima de antigüedad.** Esta prestación se encuentra contenida en el artículo 162, y consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicios, la cuál será pagada a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido por lo menos 15 años de servicios, pagándose también a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, tomando en cuenta que el monto del salario que se tome como base para el pago de ésta no podrá ser inferior al salario mínimo ni exceder del doble de este.
- j) **Protección a las trabajadoras en los períodos pre y post natal:** La protección a la maternidad se encuentra comprendida en los artículos 166, 167 y 170 a 172, y se refieren a que en los casos en que se

ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, durante el período de la gestación o la lactancia, no estará permitido utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, sin que por lo anterior sufra perjuicio en su salario. Las madres trabajadoras tendrán derecho a que durante el período de embarazo, no realicen trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, a disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto disfrutando de su salario íntegro y si es necesario el descanso será prorrogado por más tiempo sin exceder de sesenta días más, teniendo derecho entonces, al disfrute del cincuenta por ciento de su salario, y por último en el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar higiénico y adecuado que designe la empresa.

- k) **Protección a los menores de edad** : Este tema se encuentra en los artículos 173 al 180, y menciona que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis estará sujeto a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo, además de que éstos obtengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y sean sometidos a exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo; Sin el requisito de dicho certificado, ningún patrón podrá usar sus servicios. Esta prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años, en expendio de bebidas embriagantes, en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, en trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo, en trabajos subterráneos o submarinos, en labores peligrosas o insalubres, en trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, en establecimientos no industriales después de las diez de la noche Esta prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales La jornada de trabajo no podrá ser mayor a seis horas diarias que deberán dividirse en períodos máximos de tres horas, entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. Esta prohibida la utilización de menores de dieciséis años en jornadas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio, además disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos Los patrones que empleen a menores de dieciséis años estarán obligados a exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo, llevar un registro de inspección especial en donde se indique la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo, distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, proporcionales capacitación y adiestramiento, y, proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten

CAPITULO III

Origen Constitucional del Instituto

La fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana dice

“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”.

Objetivos del Instituto

El objetivo del Seguro Social es 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. El Seguro Social es el instrumento básico establecido como un servicio público de carácter nacional que esta a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonios propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y que tiene carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la Ley del IMSS. El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, de acuerdo a las formas y condiciones previstas por la Ley arriba citada y sus reglamentos.

Concepto de salario integrado y tipos de salario

Salario integrado. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Es pertinente recordar la diferencia que existe entre salario y sueldo: “De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero”.

Tipos de salario diario base de cotización

- a) Fijo. Se forma con el sueldo regular del trabajador y la parte proporcional de otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.
- b) Variable. Este salario se integra de elementos variables que no son conocidos previamente, por lo que para determinar este salario se deberá sumar los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.
- c) Mixto. Este se forma con elementos fijos y variables, por lo que para determinar el salario base de cotización será necesario sumar a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables conforme se establece en la fracción anterior.

Conceptos que integran el salario base de cotización y sus límites

De acuerdo al artículo 27 de la Ley del IMSS el salario base de cotización se integra de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Para la presente tesis se consideraran los conceptos más comunes que integran el salario base de cotización y se buscará hacer un comparativo con la base para el INFONAVIT.

Para la integración del salario base de cotización no se consideraran según el artículo 32 de la Ley del IMSS los siguientes conceptos:

- A) Los instrumentos de trabajo como herramientas y ropa de trabajo.
- B) El ahorro, cuando este integrado por un depósito de cantidad igual del trabajador y del patrón, ya sea semanal, quincenal o mensual, pero si se constituye en forma diversa o el trabajador puede retirarlo más de dos veces al año, entonces integrará salario, tampoco se consideraran como parte del salario las cantidades entregadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- C) Las aportaciones extras que el patrón decida otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- D) Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- E) La alimentación y la habitación cuando cada una de ellas represente, como mínimo, el veinte por ciento del salario del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal.

- F) Las despesas en especie o en dinero, que no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal
- G) Los premios por asistencia y puntualidad siempre que cada uno de estos no rebasen el diez por ciento del salario base de cotización.
- H) Las cantidades aportadas para fines sociales, entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidos por el patrón o derivado de contratación colectiva.
- I) El tiempo extra dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Este mismo artículo marca como requisito para que estos conceptos queden excluidos como integrantes del salario base de cotización, que deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón

Sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio

Conforme al artículo 12 de esta Ley, son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

Las personas que se encuentren vinculadas a otras, por una relación de trabajo, eventual o permanente, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de derechos e impuestos

Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y

Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley.

Por otra parte el artículo 13 señala que además podrán ser voluntariamente sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio las siguientes personas:

- a) Los trabajadores en industrias familiares, los profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados,
- b) **Los trabajadores domésticos;**
- c) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

- d) Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- e) Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.
- f) Las personas comprendidas en este último artículo serán incorporados al régimen obligatorio mediante convenio con el Instituto donde se establecerán las modalidades y fechas de incorporación

Seguros del régimen obligatorio y bases de cotización de cada uno

El régimen obligatorio comprende los seguros de

- Riesgos de trabajo,
- Enfermedades y maternidad;
- Invalidez y vida,
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- Guarderías y prestaciones sociales

Riesgos de trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste dicho trabajo.

También es considerado accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o a la inversa

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo

Para efectos de la Ley que estamos estudiando en este capítulo, no se consideraran riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes

Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez,

Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido o hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otras personas;

Si la incapacidad o siniestro es resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado

Los riesgos de trabajo pueden producir:

- Incapacidad temporal,
- Incapacidad permanente parcial;
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie.

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica,
- Servicio de hospitalización,
- Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- Rehabilitación

Además de las prestaciones en especie anteriores tendrán derecho a las siguientes prestaciones en dinero

Si el riesgo de trabajo lo incapacita para trabajar recibirá el cien por ciento del salario que estuviera cotizando en el momento de ocurrir el riesgo y mientras dure la inhabilitación

Al momento de declararse la incapacidad permanente o total del asegurado, este recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando.

Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción II del artículo 58.

El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban

Si el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo fue dado de alta y posteriormente sufre una recaída con motivo del mismo accidente o enfermedad de trabajo, tendrá derecho a gozar del subsidio a que se refiere la fracción I del artículo 58 de esta misma Ley, en tanto esté vigente su condición de asegurado

Los subsidios previstos en los párrafos anteriores se pagarán directamente al asegurado o su representante debidamente acreditado, salvo el caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto, en que se podrá pagar a la persona o personas a cuyo cuidado quede el incapacitado

Las pensiones y prestaciones a que hace referencia esta Ley serán

- El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento del asegurado
- A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta pensión no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida.
- A cada uno de los huérfanos de padre o de madre que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado

tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se suspenderá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años; o cuando cumpla veinticinco años si es que se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario siempre y cuando no sea sujeto del régimen obligatorio.
- En el caso de los dos párrafos anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones, y
- A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años y hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en un plantel del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una incapacidad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.
- Al término de las pensiones de orfandad a que se hace referencia en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II y VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 66 de esta Ley, se otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

La cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será actualizada anualmente en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al año calendario anterior.

Las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo serán revisadas e incrementadas en la proporción que corresponda, en términos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Enfermedades y maternidad. Quedan amparados por este seguro

- El asegurado;

- El pensionado por.
- Incapacidad permanente total o parcial,
- Invalidez;

- Cesantía en edad avanzada y vejez, y

- Viudez, orfandad o ascendencia;

- La esposa del asegurado, o con quien haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. En caso de que el asegurado tenga varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

- De la misma forma gozará de este derecho el esposo de la asegurada, o a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior

- La esposa o esposo del pensionado o pensionada por incapacidad permanente total o parcial, invalidez o cesantía en edad avanzada y vejez, a falta de esposa o esposo, la concubina o concubinario si se reúnen los requisitos mencionados en los dos párrafos anteriores

- Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en los párrafos anteriores
- Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, mientras no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

- Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136

- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y

- El padre y la madre del pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez o cesantía en edad avanzada y vejez, si reúnen el requisito de convivencia señalado en el párrafo anterior

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes

- Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
- Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta Ley.
- Para tener derecho a las prestaciones mencionadas en esta rama de seguro, el asegurado, el pensionado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto

Los asegurados por esta rama recibirán las siguientes prestaciones en especie:

En el caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento, sin considerar en dicho plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes

Si al momento de concluir el periodo de cincuenta y dos semanas previsto en el párrafo anterior, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará el tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico

Estas prestaciones en especie también serán otorgadas a los demás sujetos protegidos por esta rama de seguro y a los padres del asegurado o pensionado fallecido.

En el caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes

- Asistencia obstétrica;
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y
- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico del Instituto

De las prestaciones de las dos primeras fracciones también tendrán derecho las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 84 de esta Ley

Los asegurados por esta rama recibirán las siguientes prestaciones en dinero

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización, que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. Este subsidio será pagado a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dura esta y hasta por el plazo de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuara incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.

Para que el asegurado pueda recibir el subsidio anterior es necesario que tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad y que haya cumplido con la indicación del Instituto de someterse a hospitalización, o cuando interrumpa el tratamiento sin la autorización debida.

Los trabajadores eventuales recibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerden exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes a cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagaran como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio será pagado por períodos vencidos que en ningún caso excederán de una semana.

El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservara durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutaran sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquel.

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

Se considerara que existe invalidez cuando el asegurado quede imposibilitado para obtener, mediante un trabajo igual, una remuneración mayor al 50% a la que percibió durante el último año de trabajo como consecuencia de una enfermedad o accidente no profesionales

El Instituto Mexicano del Seguro Social deberá realizar la declaración de invalidez

El estado de invalidez da derecho al asegurado de recibir las prestaciones siguientes:

Pensión temporal Esta es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro por periodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista

Pensión definitiva Es la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

Para que el asegurado pueda gozar de las prestaciones establecidas en esta rama de seguro es necesario que al momento de declararse ésta tenga acreditado el pago de cuando menos doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización

El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición

No se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado.

Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez,

Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez, y

Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio

Los asegurados que soliciten el otorgamiento de una pensión de invalidez y los inválidos que se encuentren disfrutándola, deberán sujetarse a las investigaciones de carácter médico, social y económico que el Instituto estime necesarias, para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez.

El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.

En caso de que ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones

Pensión de viudez,

Pensión de orfandad,

Pensión de ascendientes;

Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos que se requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y

Asistencia médica, en los términos del seguro de enfermedades y maternidad.

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones mencionadas anteriormente, los siguientes:

Que al fallecer el asegurado tuviera reconocidas como pagadas cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrará disfrutando de una pensión de invalidez, y

Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo

Tendrá derecho a disfrutar de la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquel, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o el pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

La pensión por viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

En los siguientes casos no se tendrá derecho a la pensión de viudez.

Cuando la muerte del asegurado suceda antes de cumplir seis meses de matrimonio.

Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio

Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio

Las limitaciones que establece este artículo no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda comprueba haber tenido hijos con él

El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio entraran en concubinato. El disfrute de esta pensión no se suspenderá porque aquellos desempeñen un trabajo remunerado.

La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban

A la pensión de orfandad tendrán derecho cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y alguno de estos haya tenido el carácter de asegurado, y tengan acreditado ante el Instituto por lo menos ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionado por invalidez

La pensión de orfandad podrá ser prorrogada por el Instituto hasta los veinticinco años si el huérfano se encuentra estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio

El huérfano mayor de dieciséis años no tendrá derecho a la pensión si realiza un trabajo remunerado, a menos que debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico no pueda mantenerse por su propio trabajo

La pensión que corresponderá a los huérfanos de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o la que le correspondería suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzara desde el día del fallecimiento del asegurado pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando alcance los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con las disposiciones mencionadas con anterioridad.

Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión

En el caso de que no existieran viudas, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, esta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que recibía el asegurado al momento de su muerte, o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, de acuerdo a las reglas siguientes:

Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión,

Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pensionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión,

Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos menores de dieciséis años se concederá una asignación del diez por ciento para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él,

Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al quince por ciento de la cuantía de la pensión que le corresponda, y

Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de la asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al diez por ciento de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

Estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la origino y, en el caso de los hijos, terminaran con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por el artículo 134 de esta Ley.

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por si mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación

El Instituto concederá en los términos del artículo 138, las asignaciones familiares a los hijos del pensionado, mayores de dieciséis años, si cumplen con las condiciones mencionadas.

Para calcular el aguinaldo anual o las pensiones de viudez, de orfandad o a ascendientes no serán tomadas en cuenta las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se otorguen.

Los pensionados por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez recibirán, incluidas en la pensión que adquieran, las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se establecen aquí, las cuales se financiarán con la cuota social que aporte el Estado en los términos de la fracción IV del artículo 168 de esta Ley

El Instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, con excepción de los casos comprendidos en las fracciones IV y V del artículo 138, así como a los viudos o viudas pensionados, cuando su estado físico requiera ineludiblemente, que lo asista otra persona de manera permanente o continua. Con base en el dictamen médico que al efecto se formule, la ayuda asistencial consistirá en el aumento hasta del veinte por ciento de la pensión de invalidez o viudez que este disfrutando el pensionado

RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

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

Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad

Es necesario que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales para poder gozar de las prestaciones de este ramo

Si un trabajador cumpliera sesenta años y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del seguro de enfermedades y maternidad

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

Pensión;

Asistencia médica, en los términos del seguro de enfermedades y maternidad;

Asignaciones familiares, y

Ayuda asistencial

El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes

Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizara anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. y

Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a este, retiros programados.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones

Lo mencionado en los dos párrafos anteriores es aplicable al ramo de vejez.

El ramo de vejez da derecho al asegurado a las siguientes prestaciones

Pensión,

Asistencia médica en los términos del seguro de enfermedades y maternidad;

Asignaciones familiares, y

Ayuda asistencial

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos de dicho seguro.

El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubra a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos arriba señalados

Los asegurados que reúnan lo requisitos establecidos en el ramo de vejez podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes

Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizara anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y

Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados

El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, conforme a los siguientes requisitos

Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio.

Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio, y

Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

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

GUARDERIAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de prestaciones.

Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar

Los servicios de guardería infantil incluirán el asco, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201 de esta Ley

Las madres aseguradas, o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo.

Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Los asegurados a que se refiere el ramo de guarderías y que sean dados de baja del régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

Las prestaciones sociales comprenden

Prestaciones sociales institucionales, que tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población

Serán proporcionadas mediante programas de:

Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y de uso de medios masivos de comunicación,

Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios,

Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;

Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre,

Regularización del estado civil,

Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores;

Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo,

Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y,

Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

Prestaciones de solidaridad social que comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, en la siguiente forma y términos

El Instituto organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social, los que serán proporcionados exclusivamente en favor de los núcleos de población que por el propio estado de desarrollo del país, constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, y que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

Queda facultado el Instituto para dictar las bases e instructivos a que se sujetarán estos servicios, pero, en todo caso, se coordinara con la Secretaría de Salud y demás instituciones de salud y seguridad social.

El Instituto proporcionara el apoyo necesario a los servicios de solidaridad social que esta Ley le atribuye, sin perjuicio del eficaz otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y demás beneficiarios del régimen obligatorio

Las prestaciones de solidaridad social serán financiadas por la Federación y por los propios beneficiados

CAPITULO IV

Origen constitucional del INFONAVIT

La Ley del INFONAVIT tiene su origen, en el artículo 123, apartado A, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo

El INFONAVIT es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la ciudad de México

Objetivos del INFONAVIT

El Instituto tiene por objeto:

- I Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda,
- II Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores,
- III Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, y

Generalidades

El patrimonio del Instituto se integra

- I Con el Fondo Nacional de la Vivienda, que se constituye con las aportaciones que deben hacer los **patrones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, apartado A, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Título Cuarto, Capítulo III, de la Ley Federal del Trabajo** y con los rendimientos que provengan de la inversión de estos recursos.
- II Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal,
- III Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título, y

IV. Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refieren las fracciones II y III

Son obligaciones de los patrones:

Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos de sobre altas, bajas y modificaciones de salarios, así como los demás datos necesarios al Instituto para el cumplimiento de sus fines.

El derecho del trabajador y, en su caso, beneficiarios, a recibir los recursos de la subcuenta de vivienda en los términos que a continuación se describen y que se encuentran contenidos en el artículo 40 de la presente Ley, prescribe en favor del Instituto a los diez años de que sean exigibles.

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, en los términos de la Ley del Seguro Social o de algún plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, tendrá derecho a que la institución de crédito o entidad financiera autorizada que lleve su cuenta individual de ahorro para el retiro, le entregue por cuenta del Instituto, los fondos de la subcuenta de vivienda situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición

Los planes de pensiones a que se refiere el párrafo anterior, serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El trabajador titular de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, deberá a la apertura de la misma designar beneficiarios. Lo anterior, sin perjuicio de que en cualquier tiempo el trabajador pueda sustituir a las personas que hubiere designado, así como modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada una de ellas

En caso de fallecimiento del trabajador, la institución de crédito o entidad financiera respectiva, entregará el saldo de la cuenta individual de ahorro para el retiro, a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto, en la forma elegida por el beneficiario de entre las previstas en este artículo. La designación de beneficiarios quedará sin efecto si el o los designados mueren antes que el titular de la cuenta

A falta de los beneficiarios a que se refiere el párrafo anterior, dicha entrega se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo

El trabajador o sus beneficiarios, según corresponda, deberán solicitar por escrito a la institución de crédito o a la entidad financiera autorizada la entrega de los fondos correspondientes, acompañando los documentos que señale al efecto la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El trabajador tendrá el derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo

Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de prestar sus servicios a un patrón, una prórroga sin causa de intereses en los pagos de amortización que tenga que hacerle por concepto de capital e intereses. Para tal efecto, el trabajador acreditado deberá dar aviso al Instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de prestar sus servicios al patrón. La prórroga tendrá un plazo máximo de doce meses, independientemente de que exista litigio en trámite sobre la subsistencia de la relación de trabajo y terminará anticipadamente cuando el trabajador vuelva a estar sujeto a una relación de trabajo.

La existencia de los supuestos a que se refiere este artículo y el anterior, deberá comprobarse ante el Instituto.

El saldo de los créditos otorgados a los trabajadores a que se refiere la fracción I del artículo 42, se revisará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Asimismo, los créditos citados devengarán intereses sobre el saldo ajustado de los mismos, a la tasa que determine el Consejo de Administración. Dicha tasa no será menor del cuatro por ciento anual sobre saldos insolutos.

Los créditos se otorgarán a un plazo no mayor de 30 años.

El Consejo de Administración expedirá las reglas conforme a las cuales se otorgarán en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las propias reglas, los créditos a que se refiere la fracción I del artículo 42. Dichas reglas deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Las reglas antes citadas tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados.

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

Los créditos que otorgue el Instituto se darán por vencidos anticipadamente cuando sin su consentimiento los deudores enajenan o gravan las viviendas en favor de personas que no tengan el carácter de derechohabientes y sin que haya mediado autorización previa de aquél, para garantizar el pago de los créditos concedidos. En caso de que arrienden las viviendas o transmitan su uso por cualquier título o incurran en violación de cualesquiera de las causas consignadas en los contratos respectivos será motivo de rescisión.

Tratándose de créditos otorgados para la adquisición de viviendas financiadas directamente por el Instituto, éstos se darán por cancelados y el contrato rescindido si los deudores incurren en alguna de las causales señaladas en el párrafo anterior, por lo que el deudor o quien ocupe la vivienda deberá desocuparla en un término de 45 días naturales contados a partir de la fecha en que se reciba el aviso respectivo.

En el caso del párrafo anterior, las cantidades que hayan cubierto los trabajadores hasta la fecha en que se desocupe la vivienda, se aplicarán a favor del Instituto a título de pago por el uso de la propia vivienda.

No podrán obtener financiamiento del Instituto las personas siguientes:

- I Los miembros del Consejo de Administración y trabajadores del Instituto, sus cónyuges o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el segundo grado, así como aquéllas en las que participen como accionistas, administradores, gerentes, apoderados o comisarios. El Consejo de Administración podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en esta fracción, mediante reglas de carácter general aprobadas por lo menos por tres consejeros de cada uno de los sectores, y
- II Las que se encuentren en incumplimiento respecto de la ejecución de otra u otras construcciones de conjuntos habitacionales financiados por el Instituto.

CAPITULO V

Origen de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

El origen de la L I S R. se encuentra en el artículo 31 fracción tercera de la CPEUM que menciona que dentro de las obligaciones de los mexicanos está el contribuir en los gastos de la Federación, el Estado y los Municipios de una manera proporcional y equitativa de acuerdo a lo que dispongan las leyes. Por lo anterior se puede considerar que la L.I.S.R. entra dentro de la proporcionalidad y equitatividad que menciona la fracción referida ya que de acuerdo a los ingresos que se perciban es el monto de los impuestos que se pagan.

Concepto de salario según la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Realmente no existe en la L I S R un concepto definido de salario pero de acuerdo a lo incluido en el capítulo referente a estos, se entiende que el salario es el ingreso que percibe una persona física por la prestación de un servicio personal subordinado

Ingresos por Salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado

La L I S R habla sobre este tema en el capítulo I de su Título IV y de acuerdo al artículo 78 de esta Ley, serán gravados por ella los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluidos la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones que estos obtengan con motivo de la terminación de la relación laboral

Por otra parte en este mismo artículo establece que para la L I S R son asimilables a salarios los siguientes ingresos que obtengan las personas

- Las remuneraciones y demás prestaciones, que obtengan los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios, aun cuando sean por gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles
- 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

- Los honorarios que perciban las personas que presten su servicio preponderantemente a un prestatario, cuando el mismo se lleve a cabo en las instalaciones de este último. Para esta Ley se tiene por entendido lo anterior cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por concepto de honorarios o en general por la prestación de un servicio personal independiente.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas que se mencionan en el párrafo anterior deberán comunicar por escrito al prestatario que se encuentran en el condición anterior.

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

En los artículos 78-A y 78-B nos menciona que ingresos serán considerados como ingresos en servicios

- Se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los CETES, colocados a plazo de 90 días, en el mes inmediato anterior, o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermedarios equiparable a los certificados mencionados, cuando esta última sea mayor

Los ingresos anteriores serán considerados obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate

- Cuando los funcionarios de la Federación, las Entidades Federativas o los Municipios, tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos de deducibilidad señalados en el artículo 46, fracción II de esta Ley, considerarán 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 antes señaladas

Estos ingresos se calcularán considerando como ingreso mensual la doceava parte de la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje 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 la citadas personas morales

Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará su impuesto correspondiente hasta el año de calendario en que sean cobrados

Ingresos que se consideran exentos para la ley del impuesto sobre la renta:

En el artículo 77 de esta Ley se encuentran enlistados los ingresos que perciban los trabajadores por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, por los que no se pagara el impuesto, a continuación los señalaremos

- Las prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores del salario mínimo general, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral.
- Para los trabajadores que perciban el salario mínimo, también el tiempo extra o la prestación de servicios realizada en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución, hasta por nueve horas a la semana el primero y dos veces su salario normal del día trabajado el segundo
- En el caso de los demás trabajadores, la exención será del 50% de las remuneraciones por los conceptos señalados en el párrafo anterior, sin que dicha exención exceda de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios
- Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refieren estos pagos, se pagará el impuesto correspondiente
- Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos
- En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, por las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro abiertas en los términos señalados en la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, siempre y cuando su monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto correspondiente
- Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se **concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo**
- Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas

- Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social que sean concedidas de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
- La entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en los demás institutos de seguridad social, en los términos de ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando cumplan con los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título
- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas siempre y cuando cumplan con los requisitos de deducibilidad tales como.

Que el monto aportado por el patrón no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Cuando los establecimientos se encuentren en el extranjero se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal

Que el trabajador solo pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año

Que el fondo sea destinado a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos de valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la SHCP determine

- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por el patrón
- Los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, cuando sean separados de esta, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la LIMSS y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la LISSSTE, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Deberán ser considerados como años de servicio los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos antes mencionados. Para esta exención, toda fracción mayor de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto correspondiente.
- Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos.
 - a) Los agentes diplomáticos
 - b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en casos de reciprocidad
 - c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad

- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representes países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan
- Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicios del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

Mecánica para determinar la proporción del subsidio acreditable.

Esta mecánica la encontramos en el artículo 80-A de la LISR y es la siguiente

Se dividirá el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva como base para determinar el impuesto por pagar de los trabajadores conforme a esta Ley (ingresos gravados para el trabajador por la LISR), entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por el patron, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo a las inversiones y gastos efectuados en relación con la previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo

El resultado obtenido por la operación aritmética anterior (que será una fracción), se comparará con la unidad y el resultado sera multiplicado por dos, ese nuevo resultado multiplicado por cien será llamado subsidio no acreditable y se expresará en por ciento

Si el resultado obtenido en el párrafo anterior, hasta antes de multiplicarlo por cien, se compara con la unidad y el resultado se multiplica por cien obtendremos el porcentaje de subsidio acreditable

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador, además cuando la proporción determinada sea menor al 50% no se tendrá derecho a subsidio

A continuación se muestra un ejemplo de lo anterior:

Supongamos que una empresa tiene como total de gastos en el ejercicio inmediato anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado un total de \$ 10,000,000.00 y los ingresos gravados de sus trabajadores ascendieron a \$ 8,000,000.00. Para calcular sus proporciones de subsidio se deberá proceder de la siguiente manera.

Ingresos gravados para I S.R.	\$ 8,000,000.00	\$ 4,900,000.00
ENTRE		
Total de gastos erogados por la prestación de un servicio personal subordinado	\$ 10,000,000.00	\$ 10,000,000.00
PROPORCION DETERMINADA	0.80	0.49
COMPARADO CON	<u>1.00</u>	<u>1.00</u>
RESULTADO (1)	0.20	0.51
POR	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
RESULTADO (2)	0.40	1.02
POR	<u>100.00</u>	
PORCENTAJE DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE	<u>40%</u>	
RESULTADO (2)	0.40	
COMPARADO CON	<u>1.00</u>	
RESULTADO (3)	0.60	
POR	<u>100.00</u>	
FORCENTAJE DE SUBSIDIO ACREDITABLE	<u>60%</u>	

En la tabla anterior se muestra por que no es posible tener derecho al subsidio cuando la proporción determinada es menor al 50%. Esto es porque el subsidio no acreditable que se obtendría sería mayor al cien por ciento lo cual no es posible de aplicar.

Mecánica para el cálculo del I.S.R. sobre salarios y prestaciones

Para determinar el I.S.R. por pagar de las personas que perciben ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado es necesario aplicar la tarifa que aparece en el artículo 80 de esa Ley y la mecánica que se aplica a dicha tarifa es la siguiente:

INGRESOS GRAVADOS PARA I.S.R.

<i>MENOS</i>	LIMITE INFERIOR DE LA TARIFA
<i>IGUAL</i>	EXCEDENTE SOBRE EL LIMITE INFERIOR
<i>POR</i>	PORCENTAJE SOBRE EL LIMITE INFERIOR
<i>IGUAL</i>	IMPUESTO MARGINAL
<i>MAS</i>	CUOTA FIJA
<i>IGUAL</i>	IMPUESTO SEGUN TARIFA ARTICULO 80 L.I.S.R.

A las personas que les hagan pagos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se les efectuará la retención del impuesto aplicando la siguiente mecánica:

**IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ULTIMO
SUELDO MENSUAL ORDINARIO**

<i>ENTRE</i>	ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO
<i>IGUAL</i>	FRACCION
<i>POR</i>	CIEN
<i>IGUAL</i>	TASA POR APLICAR
<i>POR</i>	INGRESOS POR LOS CONCEPTOS SEÑALADOS
<i>IGUAL</i>	IMPUESTO A RETENER POR ESTOS CONCEPTOS

Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicando la mecánica y tarifa mencionadas anteriormente

A continuación mostrare una tercera opción de calcular la retención del I.S.R. a los trabajadores; en este caso esta se aplica opcionalmente a los ingresos que se reciban por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales. Se encuentra en el artículo 86 del Reglamento de la L.I.S.R. y consta de cinco fracciones.

I.		La remuneración de que se trate
	<i>ENTRE</i>	365
	<i>POR</i>	30.4
	<i>IGUAL</i>	RESULTADO FRACCION I
II.		RESULTADO DE FRACCION I
	<i>MAS</i>	ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO
	<i>POR</i>	APLICACIÓN DE MECANICA Y TARIFA DEL ART. 80
	<i>IGUAL</i>	IMPUESTO FRACCION II
III.		IMPUESTO FRACCION II
	<i>MENOS</i>	IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO
	<i>IGUAL</i>	IMPUESTO FRACCION III
IV.		REMUNERACIONES DE QUE SE TRATE
	<i>POR</i>	LA TASA OBTENIDA EN LA FRACCION SIGUIENTE
	<i>IGUAL</i>	IMPUESTO POR RETENER
V.		IMPUESTO FRACCION III
	<i>ENTRE</i>	RESULTADO FRACCION I
	<i>IGUAL</i>	FRACCION
	<i>POR</i>	CIEN
	<i>IGUAL</i>	TASA FRACCION V

En el caso de los ingresos percibidos por 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 a que se refiere el artículo 80 no podrá ser menor al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá a aplicar la tarifa y mecánica del artículo 80

Mecánica para determinar el subsidio acreditable.

De acuerdo al artículo 80-B de esta misma Ley las personas que perciban ingresos de los señalados anteriormente en este capítulo tendrán derecho a un subsidio contra el impuesto que resulte a cargo conforme al artículo 80. Dicho subsidio se determinará aplicando también una tabla y a continuación muestro la mecánica que se deberá seguir

	IMPUESTO MARGINAL SEGÚN ART. 80
<i>POR</i>	PORCENTAJE DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL
<i>IGUAL</i>	SUBSIDIO DE IMPUESTO MARGINAL
<i>MÁS</i>	SUBSIDIO DE CUOTA FIJA
<i>IGUAL</i>	SUBSIDIO TOTAL
<i>POR</i>	PORCENTAJE DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE
<i>IGUAL</i>	SUBSIDIO NO ACREDITABLE

Entonces

	SUBSIDIO TOTAL
<i>MENOS</i>	SUBSIDIO NO ACREDITABLE
<i>IGUAL</i>	SUBSIDIO ACREDITABLE

En la práctica se determina el porcentaje de subsidio acreditable con el fin de hacer más fácil la determinación del importe del mismo, tal y como se muestra a continuación.

	IMPUESTO MARGINAL SEGÚN ART. 80
<i>POR</i>	PORCENTAJE DE SUBSIDIO SOBRE IMPUESTO MARGINAL
<i>IGUAL</i>	SUBSIDIO DE IMPUESTO MARGINAL
<i>MAS</i>	SUBSIDIO DE CUOTA FIJA
<i>IGUAL</i>	SUBSIDIO TOTAL
<i>POR</i>	PORCENTAJE DE SUBSIDIO ACREDITABLE
<i>IGUAL</i>	SUBSIDIO ACREDITABLE

Mecánica para la determinación del Crédito al Salario.

El crédito al salario se encuentra en el artículo 80-B de esta Ley y comenzó su aplicación a partir del mes de octubre de 1993. La aplicación de este crédito es muy sencilla, solo es necesario buscar en una tabla el rango en el que quedan comprendidos los ingresos que sirvieron de base para aplicar la tarifa del artículo 80 y la tabla del artículo 80-B, para conocer el importe de crédito al salario que les corresponde.

En el caso en que el crédito al salario sea menor que el impuesto determinado con la aplicación de la tarifa del artículo 80 disminuido con el subsidio que le corresponde según la tabla del artículo 80-B, el retenedor deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga junto con los pagos por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

Los ingresos que perciban los trabajadores derivados del crédito al salario no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Es necesario saber que tanto la tarifa del artículo 80 como las tablas de los artículos 80-A y 80-B serán actualizadas de forma semestral, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público será la encargada de realizar las operaciones aritméticas y publicará la tarifa actualizada en el Diario oficial de la Federación.

Es importante señalar que la aplicación de las tarifas es obligación del patrón y él deberá retener al trabajador el impuesto que resulte de aplicar los artículos 80, 80-A y 80-B de esta Ley

Mecánica de cálculo del impuesto anual.

Las personas que reciban ingresos por salarios o en general por la prestación de un servicio personal subordinado, deberán calcular su impuesto anual aplicando al total de sus ingresos obtenidos en un año de calendario, disminuidos con las exenciones a que hayan tenido derecho en ese mismo año, la tarifa del artículo 141 de esta ley

El impuesto que resulte a cargo del contribuyente después de aplicar la tarifa anterior, se disminuirá con el subsidio que se obtenga de aplicar la tabla contenida en el artículo 141-A de esta Ley y contra el monto que se obtenga después de realizar esta operación será aplicable el crédito al salario anual que le corresponda según la tabla del artículo 81 de esta misma ley

La mecánica para aplicar estos tres artículos es igual a la que se mostró anteriormente en los artículos 80, 80-A y 80-B respectivamente

Al igual que la tarifa y tablas de aplicación mensual, las contenidas en los artículos 141, 141-A y 81 serán actualizadas, solo que estas últimas cada año, La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de enero del año siguiente a aquel por el que se determine la tarifa o tabla actualizada, realizará las operaciones aritméticas y la publicará en el Diario Oficial de la Federación

A continuación detallaremos los casos que se pueden presentar al aplicar el crédito al salario anual, y que se deberá hacer en cada uno

1 Cuando el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

a) IMPUESTO ANUAL SEGUN ART. 141	\$ 2,409.61
SUBSIDIO ACREDITABLE ANUAL SEGÚN ART 141-A	<u>919.16</u>
IMPUESTO ANTES DE CREDITO AL SALARIO ANUAL ART 81	1,490.45
CREDITO AL SALARIO ANUAL	<u>1,625.00</u>
EXCEDENTE DE CREDITO AL SALARIO ANUAL A FAVOR DEL TRABAJADOR	134.55
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ENTREGADO DURANTE EL AÑO AL TRABAJADOR ART 80-B	<u>115.00</u>
CANTIDAD POR DEVOLVER AL TRABAJADOR CON EL PRIMER PAGO DE SALARIOS DEL MES DE MARZO DEL SIGUIENTE AÑO	<u>19.55</u>

b) IMPUESTO ANUAL SEGUN ART 141	\$ 2,409.61
SUBSIDIO ACREDITABLE ANUAL SEGÚN ART 141-A	<u>919.16</u>
IMPUESTO ANTES DE CREDITO AL SALARIO ANUAL ART 81	1,490.45
CREDITO AL SALARIO ANUAL	<u>1,625.00</u>
EXCEDENTE DE CREDITO AL SALARIO ANUAL A FAVOR DEL TRABAJADOR	134.55
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ENTREGADO DURANTE EL AÑO AL TRABAJADOR ART 80-B	<u>165.00</u>
CANTIDAD POR RETENER AL TRABAJADOR ANTES DEL 28 DE FEBRERO DEL SIGUIENTE AÑO	<u>30.45</u>

2 IMPUESTO ANUAL SEGUN ART. 141	\$ 2,409.61
SUBSIDIO ACREDITABLE ANUAL SEGÚN ART. 141-A	<u>919.16</u>
IMPUESTO ANTES DE CREDITO AL SALARIO ANUAL ART 81	1,490.45
CREDITO AL SALARIO ANUAL	<u>1,125.00</u>
IMPUESTO A CARGO DEL TRABAJADOR POR CALCULO ANUAL	2,615.45
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ENTREGADO DURANTE EL AÑO AL TRABAJADOR ART 80-B	<u>85.00</u>
CANTIDAD POR RETENER AL TRABAJADOR ANTES DEL 28 DE FEBRERO DEL SIGUIENTE AÑO	<u>2,700.45</u>

3. IMPUESTO ANUAL SEGUN ART 141	\$ 2,409.61
SUBSIDIO ACREDITABLE ANUAL SEGUN ART. 141-A	<u>919.16</u>
IMPUESTO ANTES DE CREDITO AL SALARIO ANUAL ART 81	1,490.45
CREDITO AL SALARIO ANUAL	<u>1,490.45</u>
IMPUESTO A CARGO DEL POR TRABAJADOR CALCULO ANUAL	0.00
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ENTREGADO DURANTE EL AÑO AL TRABAJADOR ART. 80-B	<u>85.00</u>
CANTIDAD POR RETENER AL TRABAJADOR ANTES DEL 28 DE FEBRERO DEL SIGUIENTE AÑO	<u>85.00</u>

4 IMPUESTO ANUAL SEGUN ART 141	\$ 2,409.61
SUBSIDIO ACREDITABLE ANUAL SEGUN ART 141-A	<u>919.16</u>
IMPUESTO ANTES DE CREDITO AL SALARIO ANUAL ART 81	1,490.45
CREDITO AL SALARIO ANUAL	<u>1,125.00</u>
IMPUESTO A CARGO DEL TRABAJADOR POR CALCULO ANUAL	2,615.45
IMPUESTO RETENIDO DURANTE EL AÑO AL TRABAJADOR	<u>2,600.25</u>
CANTIDAD POR RETENER AL TRABAJADOR ANTES DEL 28 DE FEBRERO DEL SIGUIENTE AÑO	<u>15.20</u>

- 5 Las personas que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se consideraran definitivas

CAPITULO VI

CASO PRACTICO DE UN FINIQUITO:

DATOS A UTILIZAR

Nombre del trabajador: López Martínez José Antonio

Fecha de ingreso 23-mayo-1994

Fecha de baja. 18-octubre-1997

Salario diario \$ 55 00

Salario diario integrado \$ 57 70

DIAS TRABAJADOS PARA AGUINALDO

M E S	DIAS
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	18
Noviembre	0
Diciembre	0

291

DIAS TRABAJADOS PARA VACACIONES Y PRIMA DE ANTIGUEDAD

M E S	DIAS
Enero	0
Febrero	0
Marzo	0
Abril	0
Mayo	8
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	18
Noviembre	0
Diciembre	0

148

Proporción de aguinaldo:

Días de aguinaldo	(/)	Días del año	(*)	Días del año	(*)	Salario diario base
				trabajados		
15	(/)	365	(*)	291	(*)	55.00

Días de aguinaldo que le corresponden: 11.95 días

Aguinaldo proporcional que le corresponde \$ 657.73

Proporción de vacaciones y prima vacacional:

Días de vacaciones	(/)	Días del año	(*)	Días trabajados desde el 23/05/97	(*)	Salario diario base
12	(/)	365	(*)	148	(*)	55,00

Días de vacaciones que le corresponden: 4.86 días

Vacaciones proporcionales que le corresponde	\$ 267.61
Por Porcentaje de prima vacacional	<u>25 %</u>
Prima vacacional proporcional que le corresponde	<u>\$ 66.90</u>

Prima de antigüedad:

Días prima de antigüedad	(/)	Días del año	(*)	Días del año trabajados	(*)	Salario diario base	Periodo
12	(/)	365	(*)	365	(*)	55 00	(1)
12	(/)	365	(*)	365	(*)	55 00	(2)
12	(/)	365	(*)	365	(*)	55 00	(3)
12	(/)	365	(*)	148	(*)	55 00	(4)

Días de prima de antigüedad que le corresponden	12 días (23 mayo '94 – 22 mayo '95)	(1)
	12 días (23 mayo '95 – 22 mayo '96)	(2)
	12 días (23 mayo '96 – 22 mayo '97)	(3)
	4.86 días (23 mayo '97 – 18 octubre '97)	(4)

Prima de antigüedad que le corresponde \$ 2.247,30

Indemnización:

Días de	(/)	Días del año	(*)	Días del año	(*)	Salario diario	Período
indemnización				trabajados		integrado	
20	(/)	365	(*)	365	(*)	55.00	(1)
20	(/)	365	(*)	365	(*)	55.00	(2)
20	(/)	365	(*)	365	(*)	55.00	(3)

Días de indemnización que le corresponden 20 días (23 mayo '94 – 22 mayo '95) (1)
20 días (23 mayo '95 – 22 mayo '96) (2)
20 días (23 mayo '96 – 22 mayo '97) (3)
90 días artículo Ley Federal del Trabajo

Indemnización que le corresponde \$ 8,655.00

CASO PRACTICO DE UN FINIQUITO:

DATOS A UTILIZAR:

Nombre del trabajador: Muñoz Gualito Jorge

Fecha de ingreso: 23-mayo-1994

Fecha de baja 18-octubre-1997

Salario diario. \$ 70 00

Salario diario integrado. \$ 73 44

DIAS TRABAJADOS PARA AGUINALDO

M E S	DIAS
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	18
Noviembre	0
Diciembre	0

291

DIAS TRABAJADOS PARA VACACIONES Y PRIMA DE ANTIGUEDAD

M E S	DIAS
Enero	0
Febrero	0
Marzo	0
Abril	0
Mayo	8
Junio	30
Julio	31
Agosto	31
Septiembre	30
Octubre	18
Noviembre	0
Diciembre	0

148

Proporción de aguinaldo:

Días de aguinaldo	(/)	Días del año	(*)	Días del año	(*)	Salario diario base trabajados
15	(/)	365	(*)	291	(*)	70.00

Días de aguinaldo que le corresponden 11,95 días

Aguinaldo proporcional que le corresponde: \$ 836 50

Proporción de vacaciones y prima vacacional:

Días de vacaciones	(/)	Días del año	(*)	Días trabajados desde el 23/05/97	(*)	Salario diario base
12	(/)	365	(*)	148	(*)	70.00

Días de vacaciones que le corresponden. 4.86 días

Vacaciones proporcionales que le corresponde	\$ 340.20
Por. Porcentaje de prima vacacional	<u>25 %</u>
Prima vacacional proporcional que le corresponde	<u>\$ 85.05</u>

Prima de antigüedad:

Días prima de antigüedad	(/)	Días del año	(*)	Días del año trabajados	(*)	Salario diario base	Periodo
12	(/)	365	(*)	365	(*)	60 40	(1)
12	(/)	365	(*)	365	(*)	60 40	(2)
12	(/)	365	(*)	365	(*)	60 40	(3)
12	(/)	365	(*)	148	(*)	60 40	(4)

Días de prima de antigüedad que le corresponden	12 días (23 mayo '94 – 22 mayo '95)	(1)
	12 días (23 mayo '95 – 22 mayo '96)	(2)
	12 días (23 mayo '96 – 22 mayo '97)	(3)
	4.86 días (23 mayo '97 – 18 octubre '97)	(4)

Prima de antigüedad que le corresponde \$ 2,467.94

Recordemos que para el pago de la prima de antigüedad el tope de salario es del doble del salario mínimo vigente en el D.F.

Indemnización:

Días de indemnización	(/)	Días del año	(*)	Días del año trabajados	(*)	Salario diario integrado	Periodo
20	(/)	365	(*)	365	(*)	55.00	(1)
20	(/)	365	(*)	365	(*)	55.00	(2)
20	(/)	365	(*)	365	(*)	55.00	(3)

Días de indemnización que le corresponden: 20 días (23 mayo '94 – 22 mayo '95) (1)
20 días (23 mayo '95 – 22 mayo '96) (2)
20 días (23 mayo '96 – 22 mayo '97) (3)
90 días artículo Ley Federal del Trabajo

Indemnización que le corresponde. \$ 11,016.00

Calculo del impuesto según artículo 79 L.I.S.R.

López Martínez José Antonio

	Exento	Gravado	Total
Salario		16,005.00	16,005.00
Aguinaldo	657.73		657.73
Vacaciones		267.61	267.61
Prima Vacacional	66.90		66.90
Indemnización y			0.00
Prima de antigüedad	7,141.50	3,760.80	10,902.30
Bono por desempeño		10,000.00	10,000.00
Horas Extras	3,750.00	3,750.00	7,500.00
	<u>11,616.13</u>	<u>33,783.41</u>	<u>45,399.54</u>

Fracción I

	3,760.80	
menos:	<u>1,650.00</u>	último sueldo mensual
	<u>2,110.80</u>	

	30,022.61	total de percepciones 01 ene 97/ 18 oct 97	
	<u>1,650.00</u>	último sueldo mensual	
base para impuesto	31,672.61		
	<u>26,557.27</u>		
	5,115.34	17%	2,436.60
			<u>869.61</u>
			3,306.21
	subsidio		958.84
	crédito salaria		<u>2,048.70</u>
	impuesto determinado		<u>298.67</u>
			50%
			<u>1,218.36</u>
			434.80
			<u>1,653.16</u>
			58% porcentaje acreditable
			<u>958.84</u>

Fracción II

	impuesto determinado	298.67		3,760.80
entre	base para impuesto	<u>31,672.61</u>	menos	<u>1,650.00</u> último sueldo mensual
		0.0094		<u>2,110.80</u>
por:		<u>100</u>	Por	<u>0.9430%</u>
tasa		<u>0.9430</u> por ciento		<u>19.90</u> Impuesto determinado

total impuesto a retener

318.58

Calculo del impuesto según artículo 79 L.I.S.R.

Muñoz Gualito Jorge

	Exento	Gravado	Total
Salario		20,370.00	20,370 00
Aguinaldo	793.50	43.00	836 50
Vacaciones		340 20	340.20
Prima Vacacional	85.05		85.05
Indemnización y			0.00
Prima de antigüedad	7,141 50	6,342.44	13,483 94
Bono por desempeño		9,000 00	9,000.00
Horas Extras	2,540 00	2,540.00	5,080 00
	<u>10,560 05</u>	<u>38,635.64</u>	<u>49,195 69</u>

Fracción I

	6,342.44	
menos:	<u>2,100.00</u>	último sueldo mensual
	<u>4,242 44</u>	

	32,293 20	total de percepciones 01 ene 97/ 18 oct 97
	<u>2,100 00</u>	último sueldo mensual
base para impuesto	<u>34,393.20</u>	

	<u>26,557.27</u>		2,436.60		1,218.36
	<u>7,835.93</u>	17%	<u>1,332 11</u>	50%	<u>666.05</u>
			3,768 71		1,884.41
		subsidio	1,092 96		<u>58% porcentaje acreditable</u>
		crédito salano	<u>1,857.66</u>		1,092 96
		impuesto determinado	<u>818.09</u>		

Fraccion II

	impuesto determinado	818 09		6,342 44
entre	base para impuesto	<u>34,393.20</u>	menos	<u>2,100.00</u> último sueldo mensual
		0 0238		<u>4,242.44</u>
por,		<u>100</u>	Por	<u>2 3786%</u>
tasa		<u>2,3786</u> por ciento		<u>100.91</u> Impuesto determinado

total de impuesto a retener 919 00

CASO PRACTICO DE CUOTAS AL I.M.S.S.

Supongamos que una compañía tiene cinco empleados a los que se les otorga las prestaciones mínimas de ley, y que tienen los siguientes datos:

	FECHA DE INGRESO	CUOTA DIARIA	SALARIO DIARIO INTEGRADO	INCIDENCIAS FALTAS	INCAPACIDADES
CONDE MARTINEZ JUAN	2-abr-90	30.20	31.73	1	0
DOMINGUEZ MEJIA RAUL	23-ago-86	40.00	42.08	0	0
OLIVOS GRANADOS RAQUEL	16-jul-97	226.67	236.92	0	2
PAEZ OLIVERA JORGE	21-sep-91	700.00	735.48	1	4
RUIZ VAZQUEZ MARTIN	6-oct-84	330.00	347.18	2	0

DETERMINACION DE LOS SALARIOS DIARIOS INTEGRADOS

CONDE MARTINEZ JUAN

Cuota diaria	30.20
Aguinaldo	1.24 $(30.20 \times 15) / 365$
Prima vacacional	0.29 $((30.20 \times 14) / 365) \times 25\%$
	<u>31.73</u>

DOMINGUEZ MEJIA RAUL

Cuota diaria	40.00
Aguinaldo	1.64 $(40.00 \times 15) / 365$
Prima vacacional	0.44 $((40.00 \times 16) / 365) \times 25\%$
	<u>42.08</u>

OLIVOS GRANADOS RAQUEL

Cuota diaria	226.67
Aguinaldo	9.32 $(226.67 \times 15) / 365$
Prima vacacional	0.93 $((226.67 \times 6) / 365) \times 25\%$
	<u>236.92</u>

PAEZ OLIVERA JORGE

Cuota diaria	700.00
Aguinaldo	28.77 $(700.00 \times 15) / 365$
Prima vacacional	6.71 $((700.00 \times 14) / 365) \times 25\%$
	<u>735.48</u>

RUIZ VAZQUEZ MARTIN

Cuota diaria	330.00
Aguinaldo	13.56 $(330.00 \times 15) / 365$
Prima vacacional	3.62 $((330.00 \times 16) / 365) \times 25\%$
	<u>347.18</u>

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD														TOTALES		
CUOTA FUA	PRESTACIONES EN ESPECIE				PRESTACIONES EN DINERO		INVALIDEZ Y VIDA		RIESGOS DE TRABAJO	GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	RETIRO	CESANTIA Y VEJEZ		PATRON	ASEGURADO	
	PATRON	PATRON	ASEGURADO	PATRON	ASEGURADO	PATRON	ASEGURADO	PATRON	PATRON	PATRON	PATRON	ASEGURADO				
13 9000%	8 0000%	2 0000%	1 0560%	0 3756%	0 7000%	0 2500%	1 7500%	0 6250%	2 5984%	1 0000%	2 0000%	3 1500%	1 1250%			
DONDE MARTINEZ JUAN	130 13	0 00	0 00	10 33	3 69	6 89	2 46	16 66	5 95	24 73	9 52	19 04	29 88	10 71	247 28	22 81
DOMINGUEZ MEJIA RAUL	130 13	0 00	0 00	13 70	4 89	9 13	3 26	22 83	8 15	33 90	13 04	26 09	41 09	14 68	289 91	30 98
OLIVOS GRANADOS RAQUEL	121 74	254 60	13 06	72 14	25 77	48 09	17 18	120 24	42 94	178 53	68 71	146 89	216 43	77 30	1227 36	181 24
PAEZ OLIVERA JORGE	113 34	1044 71	12 28	208 51	74 47	139 01	49 64	206 12	73 61	496 88	191 22	441 29	371 01	132 50	3212 07	342 51
PUAZ VAZQUEZ MARTIN	130 13	477 24	24 51	113 01	40 36	76 34	26 91	176 19	62 93	261 61	100 68	201 36	317 15	113 27	1882 72	267 97

NOTA Para el cálculo de las cuotas la Ley establece como límite superior del salario base de cotización el equivalente a 25 veces el salario mínimo general del D.F. a excepción del seguro de Invalidez Vida y de los ramos de Cesantía en edad Avanzada y Vejez en que el límite superior será de 15 veces el salario mínimo general del D.F., el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsiguiente hasta llegar a 25 en el año 2007.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CASO DE REPARTO DE P.T.U.:**DATOS A UTILIZAR:**

Utilidad a repartir 16,191.38
 Base para salarios 8,095.69
 Factor P.T.U./suma de salarios 0.02036951

Base para días trabajados 8,095.69
 Factor P.T.U./suma de días 0.75646514

NOMBRE	SALARIO ANUAL	FACTOR SALARIOS	P.T.U. POR SALARIOS	DIAS TRABAJADOS	FACTOR DIAS	P.T.U. POR DIAS	TOTAL DE P.T.U.
Alanis Galindo Luis	12,867.55	0.02036951	262.11	366	0.75646514	276.87	538.97
Alanis Galindo Ramón	12,867.55	0.02036951	262.11	366	0.75646514	276.87	538.97
Alanis Galindo Rosa	12,861.95	0.02036951	261.99	366	0.75646514	276.87	538.86
Alanis Lozada Noe	2,674.49	0.02036951	54.48	89	0.75646514	67.33	121.80
Alanis Lozada José	11,399.52	0.02036951	232.20	366	0.75646514	276.87	509.07
Alanis Nava Fulgencio	12,867.55	0.02036951	262.11	366	0.75646514	276.87	538.97
Angulo Mendoza Mario	9,628.76	0.02036951	196.13	366	0.75646514	276.87	473.00
Aragón Hernández Juan	12,880.58	0.02036951	262.37	366	0.75646514	276.87	539.24
Badillo Olivares Moises	5,270.45	0.02036951	107.36	173	0.75646514	130.87	238.22
Bocanegra Ruiz Angel	3,670.76	0.02036951	74.77	109	0.75646514	82.45	157.23
Cariño Ruiz Francisco	11,528.41	0.02036951	234.83	366	0.75646514	276.87	511.69
Conde Cazares Ricardo	1,798.80	0.02036951	36.64	56	0.75646514	42.36	79.00
Dominguez Padilla Luis	10,568.38	0.02036951	215.27	319	0.75646514	241.31	456.59
Duarte Pérez Alfredo	11,528.41	0.02036951	234.83	366	0.75646514	276.87	511.69
Flores Arroyo Ignacio	11,453.51	0.02036951	233.30	354	0.75646514	267.79	501.09
García García Mario	10,873.21	0.02036951	221.48	359	0.75646514	271.57	493.05
Granada Meza Andrés	6,963.55	0.02036951	141.84	214	0.75646514	161.88	303.73
Guerrero Montaña Luis	23,461.51	0.02036951	477.90	366	0.75646514	276.87	754.77
López Rico Jorge	1,551.90	0.02036951	31.61	77	0.75646514	58.25	89.86
Martínez Pérez Ernesto	11,488.44	0.02036951	234.01	366	0.75646514	276.87	510.88
Mejía Flores Jacobo	13,908.22	0.02036951	283.30	366	0.75646514	276.87	560.17
Mejía Suárez José	11,528.41	0.02036951	234.83	366	0.75646514	276.87	511.69
Mejía Rodríguez Pedro	21,953.64	0.02036951	447.18	354	0.75646514	267.79	714.97
Morales Juárez Javier	12,632.67	0.02036951	257.32	366	0.75646514	276.87	534.19
Morales Morales Rocío	10,810.42	0.02036951	220.20	366	0.75646514	276.87	497.07
Morales Paz Fernando	19,551.26	0.02036951	398.25	366	0.75646514	276.87	675.12
Oros Olivos Manuel	4,105.93	0.02036951	83.64	116	0.75646514	87.75	171.39
Paez Arenas Alejandra	23,461.51	0.02036951	477.90	366	0.75646514	276.87	754.77
Pavón Solares Mirna	12,603.70	0.02036951	256.73	366	0.75646514	276.87	533.60
Pérez Olivos Joab	14,824.32	0.02036951	301.96	366	0.75646514	276.87	578.83
Ramírez Pérez Matías	11,528.41	0.02036951	234.83	366	0.75646514	276.87	511.69
Rodríguez Llugo Jorge	5,732.40	0.02036951	116.77	271	0.75646514	205.00	321.77
Salazar Ruiz Martín	5,035.25	0.02036951	102.57	166	0.75646514	125.57	228.14
Vaazquez Landeros Juan	11,528.41	0.02036951	234.83	366	0.75646514	276.87	511.69
Yañez Sandoval Hugo	20,031.82	0.02036951	408.04	359	0.75646514	271.57	679.61
TOTALES	397,441.65		8,095.69	10,702		8,095.69	16,191.38

NOTA. Como salario de Guerrero Montaña Luis y Paez Arenas Alejandra se consideró \$ 19,551.26 (sueldo de Morales Paz Fernando) por 1.20, ya que es el empleado sindicalizado que percibe mayor salario.

Ejemplo de calculo de proporción de subsidio fiscal

CONCEPTO	EROGACION	INGRESO EXENTO	INGRESO
	TOTAL		GRAVADO
SUELDOS Y SALARIOS	4,975,000	0 00	4,975,000
P T.U	650,000	15,500	634,500
VACACIONES	480,000	0 00	480,000
PRIMA VACACIONAL	185,000	35,000	150,000
AGUINALDO	395,800	48,350	347,450
PREMIO DE PRODUCTIVIDAD	210,500	0.00	210,500
INFONAVIT	395,600	395,600	0 00
IMSS	680,850	680,850	0 00
SAR	85,750	85,750	0.00
FONDO DE AHORRO	478,568	478,568	0 00
PREVISION SOCIAL	298,500	298,500	0 00
INCAPACIDADES	38,785	38,785	0.00
TIEMPO EXTRA	95,750	35,525	60,225
PRIMA DOMINICAL	6,500	2,250	4,250
FINIQUITOS	58,500	6,852	51,648
COMISIONES	23,500	0 00	23,500
PAGO DE SALARIOS MINIMOS	12,500	12,500	0 00
TOTALES	9,071,103	2,134,030	6,937,073

	INGRESO GRAVADO	\$ 6,937,073
ENTRE	TOTAL DE EROGACIONES PAGADAS	<u>9,071,103</u>
IGUAL	PROPORCION DEL SUBSIDIO FISCAL	76.47 %
	FORMULA SUBSIDIO ACREDITABLE	1 (-) [2 (1-P)]
	PROPORCION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE	52.91 %

CUOTAS OBRERO-PATRONALES

AÑO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE			GUARDIA ERIA		RETIR O		SUMAS	
	PATRON	OBRERO	OBRERO PATRON	PATRON	OBRERO	OBRERO PATRON	PATRON	PATRON	PATRON	OBRERO	OBRERO PATRON	
1990	8.400%	3.000%	11.400%	4.200%	1.500%	5.700%	1.000%			13.600%	4.500%	18.100%
1991	8.400%	3.000%	11.400%	4.900%	1.750%	6.650%	1.000%			14.300%	4.750%	19.050%
1992	8.400%	3.000%	11.400%	5.040%	1.800%	6.840%	1.000%	2.000%		16.440%	4.800%	21.240%
1993(1)	8.400%	3.000%	11.400%	5.180%	1.850%	7.030%	1.000%	2.000%		16.580%	4.850%	21.430%
1993(2)	8.750%	3.125%	11.875%	5.180%	1.850%	7.030%	1.000%	2.000%		16.930%	4.975%	21.905%
1994	8.750%	3.125%	11.875%	5.670%	2.025%	7.695%	1.000%	2.000%		17.420%	5.150%	22.570%
1995	8.750%	3.125%	11.875%	5.810%	2.075%	7.885%	1.000%	2.000%		17.560%	5.200%	22.760%
1996	8.750%	3.125%	11.875%	5.950%	2.125%	8.075%	1.000%	2.000%		17.700%	5.250%	22.950%
1997(2)	8.750%	3.125%	11.875%	5.950%	2.125%	8.075%	1.000%	2.000%		17.700%	5.250%	22.950%

(1) Del 1° de enero al 20 de julio

(2) Del 21 de julio al 31 de diciembre

(3) Del 1° de enero al 30 de junio

Nota. A las cuotas señaladas deberá aumentarse la del seguro de Riesgos de Trabajo aplicando al salario base de cotización la prima que corresponda a la clase de Grado de Riesgo de la empresa

CONCLUSIONES

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y será responsabilidad del Congreso de la Unión expedir Leyes sobre el trabajo que permitan regular las fracciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Los trabajadores tienen la obligación de contribuir de manera equitativa y proporcional para los gastos públicos

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, cultural y social, y para proveer de la educación obligatoria a los hijos

Los patrones deberán formar un fondo nacional de la vivienda, que permita otorgar a los trabajadores crédito suficiente y barato para que adquieran en propiedad habitaciones dignas.

Tanto los obreros como los patrones tendrán el derecho de asociarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc

Es considerada de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y debe comprender seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y de servicios de guardería

Como se puede notar en los enunciados anteriores nuestra legislación en materia laboral es protectora del salario y de los propios trabajadores, pero en realidad, en la actualidad pocas de estas ordenanzas son cumplidas al pie de la letra, por ejemplo el caso del salario mínimo que en la actualidad y desde hace ya bastantes años no cumple con las características que se señalan anteriormente. En el caso del I.M.S.S., que si bien es cierto en su Ley incluye todas las ordenanzas, también es cierto que para los asegurados es realmente difícil beneficiarse de las prestaciones a que tienen derecho, ya que normalmente se debe pasar por trámites burocráticos y engorrosos. En el caso del INFONAVIT me parece que son muy pocas las personas que conocen cual es el criterio que este organismo sigue para asignar créditos para las viviendas y por que no **cumple con la condición de crear habitaciones verdaderamente dignas para los trabajadores**

Es mi deseo que este trabajo ayude a que los trabajadores se interesen en conocer y hacer valer cada una de las prestaciones y derechos que la Constitución les otorga y por otra parte que tengan conciencia de la necesidad de contribuir con los gastos públicos

SALARIOS MINIMOS GENERALES POR AREA:

	“ A ”	“ B ”	“ C ”
1° ENERO 1986	\$ 1,650.00	\$ 1,520.00	\$ 1,340.00
1° JUNIO 1986	2,065.00	1,900.00	1,675.00
22 OCTUBRE 1986	2,480.00	2,290 00	2,060 00
1° ENERO 1987	3,050.00	2,820.00	2,535.00
1° ABRIL 1987	3,660 00	3,385.00	3,045.00
1° JULIO 1987	4,500.00	4,165.00	3,750.00
1° OCTUBRE 1987	5,625.00	5,210.00	4,690 00
16 DICIEMBRE 1987	6,470 00	5,990 00	5,395.00
1° ENERO 1988	7,765.00	7,190.00	6,475 00
1° MARZO 1988	8,000 00	7,40500	6,670.00
1° ENERO 1989	8,640.00	7,995 00	7,205.00
1° JULIO 1989	9,160 00	8,475.00	7,640 00
4 DICIEMBRE 1989	10,080 00	9,325 00	8,405.00
1° ENERO 1990	10,080 00	9,325 00	8,405 00
16 NOVIEMBRE 1990	11,900 00	11,000 00	9,920 00
1° ENERO 1991	11,900 00	11,000 00	9,9920 00
11 NOVIEMBRE 1991	13,330 00	12,320 00	11,115 00
1° ENERO 1992	13,330 00	12,320 00	11,115 00
1° ENERO 1993	N\$ 14 27	N\$ 13.18	N\$ 11 90
1° ENERO 1994	15 27	14 19	12 89
1° ENERO 1995	16 34	15 18	13 79
1° ABRIL 1995	18 30	16 70	15 17
1° DICIEMBRE 1995	20 15	18 40	16 70
1° ENERO 1996	\$ 20 15	\$ 18.40	\$ 16 70
3 DICIEMBRE 1996	26 45	24.50	22 50
1° ENERO 1997	26.45	24 50	22 50
1° ENERO 1998	30 20	28 00	26 05

CUOTAS OBRERO-PATRONALES

AÑO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE			GUARD ERIA	RETIR O	SUMAS		
	PATRON	OBRERO	OBRERO PATRON	PATRON	OBRERO	OBRERO PATRON			PATRON	PATRON	OBRERO
1990	8.400%	3.000%	11.400%	4.200%	1.500%	5.700%	1.000%		13.600%	4.500%	18.100%
1991	8.400%	3.000%	11.400%	4.900%	1.750%	6.650%	1.000%		14.300%	4.750%	19.050%
1992	8.400%	3.000%	11.400%	5.040%	1.800%	6.840%	1.000%	2.000%	16.440%	4.800%	21.240%
1993(1)	8.400%	3.000%	11.400%	5.180%	1.850%	7.030%	1.000%	2.000%	16.580%	4.850%	21.430%
1993(2)	8.750%	3.125%	11.875%	5.180%	1.850%	7.030%	1.000%	2.000%	16.930%	4.975%	21.905%
1994	8.750%	3.125%	11.875%	5.670%	2.025%	7.695%	1.000%	2.000%	17.420%	5.150%	22.570%
1995	8.750%	3.125%	11.875%	5.810%	2.075%	7.885%	1.000%	2.000%	17.560%	5.200%	22.760%
1996	8.750%	3.125%	11.875%	5.950%	2.125%	8.075%	1.000%	2.000%	17.700%	5.250%	22.950%
1997(2)	8.750%	3.125%	11.875%	5.950%	2.125%	8.075%	1.000%	2.000%	17.700%	5.250%	22.950%

(1) Del 1° de enero al 20 de julio

(2) Del 21 de julio al 31 de diciembre

(3) Del 1° de enero al 30 de junio

Nota A las cuotas señaladas deberá aumentarse la del seguro de Riesgos de Trabajo aplicando al salario base de cotización la prima que corresponda a la clase de Grado de Riesgo de la empresa.

CUOTAS OBRERO-PATRONALES VIGENTES A PARTIR DEL 1° DE JULIO DE 1997.

RAMAS DE SEGURO	DEL PATRON %	DEL OBRERO %	TOTAL
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			
PRESTACIONES EN ESPECIE			
Cuota fija (1)	13 900		13.900
Cuota adicional (2)	6 000	2.000	8 000
Pensionados y sus beneficiarios	1.050	0 375	1.425
PRESTACIONES EN DINERO	0 700	0.250	0.950
INVALIDEZ Y VIDA	1.750	0.625	2.375
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	1 000		1 000
RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (3)			
Retiro	2.000		2 000
Cesantía y Vejez	3 150	1.125	4 275

(1) Tasa aplicable a un SMGDF por día cotizado

(2) Tasa aplicable a la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el SMGDF por día cotizado

(3) Pago bimestral según artículo 27 transitorio de la Ley del Seguro Social vigente a partir del 1° de julio de 1997.

Nota Para el cálculo de las cuotas, la Ley establece como límite superior del salario base de cotización el equivalente a veinticinco veces el SMG del Distrito Federal, a excepción del seguro de invalidez y vida y de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez en que el límite superior será de quince veces el SMGDF, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007, de conformidad con el artículo 28 de la nueva Ley del Seguro Social y 25 transitorio

Además a las cuotas señaladas deberá aumentarse la del seguro de Riesgos de Trabajo aplicando al salario base de cotización la prima que corresponda a la clase de Grado de Riesgo de la empresa

TABLA COMPARATIVA DE PRESTACIONES

PRESTACIONES LEGALES

CONCEPTO	CARACTERISTI CA LABORAL	INTEGRACI ON PARA INDEMNIZA CION	CARGA SOCIAL Y FISCAL			OBSERVACION
			IMSS	INFONAVIT	L.S.R.	
AGUINALDO	15 DIAS DE SALARIO POR LO MENOS	S	S	S	EP (HASTA POR EL EQUIVALENTE DE UN MES DE DEL AREA GEOGRAFICA DEL TRABAJADOR)	EL TRATAMIENTO FISCAL ES EL QUE CORRESPONDE A LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIA S PERO SOLO PUEDE APLICARSE A UNO DE ESTOS CONCEPTOS
DIAS DE DESCANSO SEMANAL	POR CADA SEIS DIAS DE SALARIO, UN DIA DE DESCANSO CON GOCE DE SUELDO	S	S	S	S	SIN OBSERVACION
PRIMA DOMINICAL	25% SOBRE EL SALARIO DE LOS DIAS ORDINARIOS DE TRABAJO	S	S	S	EP (HASTA POR EL EQUIVALENTE A UN SALARIO MINIMO DEL AREA GEOGRAFICA)	SOLO PROCEDE SU PAGO CUANDO EL TRABAJADOR LABORA HABITUALMENTE EN DOMINGO CON DIA DE DESCANSO ENTRE SEMANA

PRIMA VACACIONAL	25% SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDA DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES AÑOS-DIAS	S	S	S	EP (HASTA POR EL EQUIVALENTE A 15 DIAS DE SMG DEL AREA GEOGRAFICA)	SE PUEDE CUBRIR LA PRESTACION UNA VEZ CUBIERTO EL TERMINO AUN CUANDO NO SE DISFRUTE EN ESE MOMENTO DEL PERIODO
VACACIONES	1-6 2-8 3-10 4-12	NA	NA	NA	NA	EL PAGO NO PIERDE SU NATURALEZA DE SALARIO DE NATURALEZA DIVERSA AL SALARIO, RESULTA NO INTEGRABLE, SALVO PARA EFECTOS FISCALES EN DONDE SOLO CUENTA CON UNA REDUCCION
PTU	ACTUALMENTE DEL 10% SOBRE LA UTILIDAD	N	N	N	EP (HASTA POR EL EQUIVALENTE A 15 DIAS DE SMG DEL AREA GEOGRAFICA)	EFECTOS FISCALES EN DONDE SOLO CUENTA CON UNA REDUCCION

PRESTACIONES CONTRACTUALES

PRESTACIONES ECONOMICAS

CONCEPTO	INTEGRACION PARA INDEMNIZACION	CARGA SOCIAL Y FISCAL			OBSERVACIONES
		IMSS	INFONAVIT	I.S.R. EP (HASTA POR EQUIVALENTE A 90 DIAS DE SMG POR CADA AÑO DE SERVICIOS)	
COMPENSACION POR ANTIGUEDAD	S	S	S	(HASTA POR EQUIVALENTE A 90 DIAS DE SMG POR CADA AÑO DE SERVICIOS)	LA TUTELA FISCAL SE REFIERE SOLO A LA PRESTACION QUE SE ENTREGA AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL
PAGO DE CUOTA AL IMSS	N	N	N	(SALVO SMG)	EXISTE YA JURISPRUDENCIA EN EL SENTIDO DE ACEPTAR COMO DEDUCIBLE LA PRESTACION LABORAL SOBRE CUALQUER SALARIO

PRESTACIONES SOCIALES

CONCEPTO	INTEGRACION PARA INDEMNIZACION	CARGA SOCIAL Y FISCAL			OBSERVACION
		IMSS	INFONAVIT	I.S.R. EP (HASTA POR EL LIMITE GLOBAL DE PREVISION SOCIAL)	
ACTIVIDADES RECREATIVAS	N	N	N	(HASTA POR EL LIMITE GLOBAL DE PREVISION SOCIAL)	

AYUDA DE MATRIMONIO	N	N	N	EP (HASTA POR EL LIMITE GLOBAL DE PREVISION SOCIAL)	
AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS	N	N	N	EP (HASTA POR EL LIMITE GLOBAL DE PREVISION SOCIAL)	
FALLECIMIENTO DE FAMILIARES	N	N	N	EP (HASTA POR EL LIMITE GLOBAL DE PREVISION SOCIAL)	
GASTOS CULTURALES	N	N	N	EP (HASTA POR EL LIMITE GLOBAL DE PREVISION SOCIAL)	
UNIFORMES Y UTILES ESCOLARES PARA HIJOS DEL TRABAJADOR	N	N	N		EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL NO SON INGRESOS POR CONTRAPRESTACION DE SERVICIOS
BECAS	N	N	N		
DESPENSAS EN ESPÉCIE, DINERO O VALES	N	N	N	HASTA EL 40% DEL SMG	RECONOCIDAS EXPRESAMENTE CON ESTE CARÁCTER POR LA LEGISLACION FISCAL

GASTOS FUNERARIOS	N	N	N		
FOMENTO DEPORTIVO	N	N	N		
		N	N		
		CUANDO LA APORTACION DEL PATRON Y TRABAJADOR SEAN PARITARIAS, Y NO SE EFECTUEN MAS DE DOS RETIROS AL AÑO	CUANDO LA APORTACION DEL PATRON Y TRABAJADOR SEAN PARITARIAS	EP (HASTA POR EL 13% SOBRE 10 VECES EL SMG)	SI BIEN CONSIDERADA COMO DE PREVISION SOCIAL, EN MATERIA TRIBUTARIA ACEPTA UN TRATAMIENTO INDEPENDIENTE, COMO PARA NO CONSIDERARLO EN EL TOPE
FONDO DE AHORRO	N				
SERVICIO MEDICO	N	N	N	N	EN MATERIA TRIBUTARIA, EN FRACCION DIFERENTE A LA PREVISION SOCIAL CUMPLIENDO CON EL ASPECTO DE GENERALIDAD, COMO CIRCUNSTANCIA ESPECIAL DE PREVISION SOCIAL
SEGURO DE VIDA	N	N	N	N	
		CUANDO SON COLECTIVOS	CUANDO SON COLECTIVOS	SALVO DIVIDENDOS O INTERESES DERIVADOS DE LA MISMA POLIZA	

PROTECCION AL SALARIO

CONCEPTO	INTEGRACION PARA INDEMNIZACION	CARGA SOCIAL Y FISCAL			OBSERVACIONES
		IMSS	INFONAVIT	I.S.R.	
AYUDA PARA ALIMENTOS	N	N CUANDO EL TRABAJADOR CUBRE EL 20% O MAS DEL SMG	N CUANDO NO SE OTORGUEN GRATUITAMENTE	S	BAJO UN TRATO INEQUITATIVO EN MATERIA TRIBUTARIA, COMPARADO CON LOS COMEDORES INDUSTRIALES, EXPRESAMENTE EXCEPTUADOS SIEMPRE Y CUANDO EN MATERIA TRIBUTARIA SE LE RECONOZCA EL CARÁCTER DE PREVISION SOCIAL O INSTRUMENTOS DE TRABAJO
AYUDA DE TRANSPORTE	N	N	N	N	
REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS	N	N CUANDO SE REALICEN LOS SUPUESTOS PREVISTOS CONTACTUAL MENTE	N	N SIN LIMITE DE PREVISION SOCIAL	EN MATERIA TRIBUTARIA, EN FRACCION DIFERENTE A LA PREVISION SOCIAL
RENTA DE CASA HABITACION	N	N CUANDO EL TRABAJADOR CUBRE EL 20% O MAS DEL SMG	N CUANDO NO SE OTORGUE GRATUITAMENTE	EP HASTA POR EL LIMITE GLOBAL DE PREVISION SOCIAL	RECONOCIDAS COMO DE PREVISION SOCIAL O PRESTACIONES SOCIALES POR LAS LEGISLACIONES APLICABLES
S: SI INTEGRA O ACUMULA EP: EXCEPCION PARCIAL			N: NO INTEGRA O NO ACUMULA NA: NO ACREDITA		

BIBLIOGRAFIA

Gardner Ackley, Macroeconomía Teoría y política

México, UTEHA, S.A. de C.V , Sexta edición.

Gómez Granillo, Moisés Breve historia de las doctrinas económicas

México, Esfinge, S A. de C V , Decimotercera edición

Bela Balassa, J.D , PH D., Teoría de la integración económica

México, UTEHA, S.A. de C.V

Pardinas, Felipe, Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales.

México, Siglo XXI, 1980.

Tecla Jiménez, Alfredo Garza Ramos, Alberto. Teoría, métodos y técnicas en la investigación social

México, Ediciones de cultura popular, S A., 1996

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

México, Porrúa, S A , 1996

Domínguez Mota, Enrique Compilación Fiscal 1996.

México, Dofiscal Editores, S.A. de C.V., décima edición

Gerard Bertrand, Alejandro Rodríguez González, Gilberto y Suarez Aceituno, Jorge L.

Compilación Laboral 1997.

México, Dofiscal Editores, S A de C V , décima edición

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo.

México, Editorial Porrúa, S A

Información Dinámica de Consulta

México, Expansión, Varios números

Contabilidad Fiscal.

México, Expansion, Varios números.