



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

"IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR LA CONTRAPRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO, TOMANDO COMO BASE EL APARTADO "A" DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADA EN CONTADURIA PRESENTA: SUSANA DAVALOS CASTRO

ASESORA: L.C. ROSA MARIA OLVERA MEDINA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO. 2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

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

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

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

"Impuestos y Contribuciones de Seguridad Social por la
Contraprestación de un Servicio Personal Subordinado,
Tomando como base el apartado "A" de la Ley Federal
del Trabajo".

que presenta La pasante: Susana Dávalos Castro
con número de cuenta: 9106733-3 para obtener el título de :
Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 28 de Septiembre de 2001

PRESIDENTE	<u>L.C. Rosa María Olvera Medina</u>	
VOCAL	<u>L.C. Martha Oropeza Goden</u>	
SECRETARIO	<u>L.D. Araceli Georgina Campos Carreón</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Celia Eugenia Galicia Laguna</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Eduardo Solares Ugalde</u>	

A Dios

A ti, gracias te doy por permitirme vivir ésta vida, por la libertad de decisión, la persistencia y fuerza interna que me has dado, con el ejemplo de mi familia, para buscar una vida feliz y digna de ser vivida.

A mis Padres

En agradecimiento a la oportunidad, el apoyo, la confianza, el amor desinteresado e incondicional, por todos los momentos inolvidables que hemos compartido juntos, este trabajo de tesis es para ustedes. Los quiero mucho Gracias...

A mis Hermanas

Beatriz, Leticia y Ana Lilia

Por el cariño tan especial que siento por ustedes, hoy comparto este momento y agradezco la vida que compartimos, la ayuda, el apoyo, su consejo, su cariño; gracias las quiero mucho...

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Por el orgullo de permitirme formar parte de la comunidad universitaria y con el fiel compromiso de ser una excelente profesional, para el bienestar de nuestra comunidad.

A mis Profesores

Gracias a todos ustedes por el interés mostrado para compartir su experiencia con los universitarios y hacer de nosotros profesionales concientes de su trabajo y humanitarios.

Y muy en especial agradezco a los Profesores Jorge De La Cruz, Juan Manuel Cano Guarneros y en memoria de Juan Cortes, por su profesionalismo y ejemplo de amor a su trabajo.

A mis Amigos y Compañeros Universitarios

Lourdes Hernández, Lourdes Malpica, Estela Hernández, Alinee Navarrete, Paty López, Norma Uriostegui, Margarita Juárez, Liliana Sánchez, Esteban Ramos, Homero Manso, Aldo Vigueras, Manuel Mancilla, Salvado González por los buenos tiempos de estudiantes que compartimos, por su amistad y complicidad, por ser el complemento que dio mucha alegría a mi vida, los quiero mucho, gracias por su amistad...

A mis Asesores

Rosa Maria Olvera y Gerardo Molina, por el tiempo que me ofrecieron, su experiencia y dedicación para la elaboración de este trabajo, les agradezco enormemente, su colaboración y le recuerdo que aquí su esfuerzo se ve reflejado...

A González Chevez y Cia.

A Jorge González, Jorge Gallegos, Marco Flores, Guadalupe Chevez, Estheher Tron, Dolores Garza, Francisco Limón, Ana Laura Delgado, Joaquín Roig y Mario González a cada uno de ustedes agradezco las experiencias que compartimos, el tiempo y la confianza que me dieron, el apoyo y ayuda en este trabajo de tesis, que fue hecho por la comunidad y para la comunidad.

ÍNDICE

	Páginas
Objetivos	1
Introducción	2
CAPITULO 1. Generalidades.	
1.1 Antecedentes generales	
1.1.1. Del trabajo	4
1.1.2. De los sueldos y salarios	5
1.2 Marco legal	
1.2.1. Jerarquía de las leyes	6
1.2.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	7
1.2.3. Ley Federal del Trabajo	12
1.2.4. Código Fiscal de la Federación	16
1.2.5. Ley del Impuesto Sobre la Renta	19
1.2.6. Ley del Seguro Social	21
1.2.7. Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro	28
1.2.8. Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	34
1.2.9. Código Financiero del Distrito Federal	37
1.3. Glosario	38
CAPITULO 2. Aspectos relevantes en la relación obrero-patronal de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.	
2.1. Ley Federal de Trabajo	39
2.1.1. Relación de Trabajo	39
2.1.2. Sujetos de la relación	40

2.2. Contrato de trabajo	41
2.2.1. Contrato individual de trabajo	42
2.2.2. Contrato colectivo de trabajo	43
2.2.3. Contrato ley.	44
2.3. Salario	46
2.3.1 Salario mínimo	47
2.4. Jornada de trabajo	49
2.4.1. Jornada diurna, nocturna y mixta	51
2.4.2. Jornada extraordinaria	51
2.5. Derechos y obligaciones del patrón	53
2.5.1. Obligaciones de dar	53
2.5.2. Obligaciones de hacer.	55
2.5.3. Obligaciones de no hacer	57
2.5.4. Obligaciones de tolerar	58
2.6. Derechos y obligaciones de los trabajadores	59
2.6.1. Derechos del trabajador	59
2.6.2. Obligaciones de hacer	64
2.6.3. Obligaciones de no hacer	65
2.7. Finalización de las relaciones de trabajo	66
2.7.1. Terminación de la relación de trabajo	67
2.7.2. Rescisión de las relaciones de trabajo	69
2.7.3. Prestaciones que deben incluirse en la integración del salario base de indemnización y prima de antigüedad	74
2.8. Glosario	78

CAPITULO 3. Impuesto Sobre la Renta en los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado

3.1. Introducción del Impuesto sobre la Renta	79
3.1.1. Sujetos del impuesto sobre la renta	80
3.1.2. Objeto del Impuesto	80
3.1.3. Base del Impuesto	80
3.2. Ingresos	81
3.2.1. Ingresos gravados	81
3.2.2. Ingresos exentos	83
3.3. Proporción de subsidio	97
3.3.1. Determinación de la proporción de subsidio	98
3.3.2. Proporción de subsidio acreditable y no acreditable.	102
3.3.3. Aplicación del subsidio acreditable contra el impuesto	103
3.4. Crédito al salario	104
3.4.1. El crédito al salario es aplicable a...	104
3.4.2. Puntos importantes a considerar para el crédito al salario	104
3.5. Determinación del Impuesto sobre el Producto del Trabajo	105
3.5.1. Diferentes mecánicas de cálculo del impuesto sobre el producto del trabajo, de conformidad con el 80 de la LISR	105
3.6. Determinación del Impuesto sobre el Producto del Trabajo por la Participación de los Trabajadores en las Utilidades	110
3.7. Ingresos Asimilables a Sueldos	113

3.8. Cálculo anual del impuesto sobre el producto del trabajo	114
3.8.1. Personas obligadas a efectuar el cálculo anual	115
3.8.2. Base gravable del impuesto anual de los sueldos y salarios	115
3.8.3. Mecánica de calculo del impuesto anual	115
3.8.4. Ajuste anual del Impuesto sobre la Renta por sueldos y salarios	117
3.8.5. Casos en que no se procede a efectuar el cálculo anual	124
3.9. Otras retenciones por indemnizaciones y finiquitos	126
3.9.1. Retención de Impuesto por Indemnización	127
3.9.2. Retención de Impuesto por finiquito.	133
3.10. Glosario	136

CAPITULO 4. Otras Obligaciones Patronales Derivadas de un Servicio Personal Subordinado

4.1. Instituto Mexicano de Seguridad Social	137
4.1.1 Regímenes comprendidos en la LSS	137
4.1.2. Sujetos de Aseguramiento	138
4.1.3. Obligaciones de los Patrones	139
4.1.4. Salario Base de Cotización para efectos de IMSS, SAR e INFONAVIT	145
4.1.5. Límites del Salario Base de Cotización	163
4.1.6. Ausentismos e incapacidades	163
4.1.7. Estructura de la Ley de Seguridad Social e INFONAVIT	164
4.1.8. Fechas y formas de pago	165
4.2. Riesgo de Trabajo	176
4.2.1. Derechos Otorgados por el Seguro de Riesgos de Trabajo	177
4.2.2. Calificación de un Riesgo de Trabajo	180
4.2.3. Determinación de la Prima de Riesgos de Trabajo	181

4.2.4. Patrones a los que se exime de presentar Declaración por Prima de Riesgo de Trabajo	182
4.2.5. Personas obligadas a revisar anualmente su prima de riesgo de trabajo	183
4.2.6. Fórmula para determinación de la prima de riesgo de trabajo	183
4.3. Sistema de Ahorro para el Retiro	189
4.3.1. Prestaciones en el Seguro de Invalidez y Vida	189
4.3.2. Prestaciones del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	190
4.4. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	192
4.4.1. Obligaciones Patronales	192
4.4.2. Fecha y Forma de Pago	194
4.5. Impuesto sobre Nóminas	194
4.6. Glosario	198
CAPITULO 5. Caso Práctico	201
Conclusión	298
Bibliografía	300

OBJETIVOS

GENERAL

Proporcionar un contexto amplio y objetivo del procedimiento fiscal en materia de sueldos y salarios por servicios subordinados, presentando al lector los fundamentos legales actuales del tema a tratar.

ESPECÍFICOS

Presentar un trabajo de tesis actualizado de acuerdo a las disposiciones vigentes referentes a la materia.

Mostrar los diferentes tratamientos del Impuesto sobre la Renta derivado del pago de sueldos y salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de acuerdo al apartado al artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

INTRODUCCIÓN

Actualmente los conflictos económicos y políticos de nuestro país afectan considerablemente a la economía familiar en México, la cual se ve reflejada en los sueldos percibidos por los trabajadores disminuyendo cada vez más el poder adquisitivo de sus ingresos; además de ser afectados por las retenciones y disminuciones que de acuerdo a las leyes impositivas les corresponda aportar.

Como análisis a estas retenciones en los ingresos percibidos por los trabajadores subordinados el presente material de apoyo muestra la correcta mecánica para la retención de los diversos conceptos como son IMSS, SAR, INFONAVIT, ISPT entre otros; además de mostrar la correcta integración de las bases legales, actualizadas, para el cálculo de las retenciones antes mencionadas la cual es esencial en el tema a tratar.

Es necesario mencionar que este trabajo de tesis se inclina únicamente por desarrollar un análisis de los sueldos y salarios controlados por la Ley Federal del Trabajo reglamentada en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por lo que a continuación menciono una breve descripción del tema a trabajar el cual contiene la siguiente información:

Capítulo 1. Relata los antecedentes de los sueldos y salarios en el mundo y en México, define conceptos básicos sobre el tema y referencia los fundamentos legales de los mismos.

Capítulo 2. Especialmente dedicado a la Ley Federal del Trabajo, quien nos da las bases de mayor importancia para el desarrollo sobre nuestro tema en particular, comprendiendo aspectos laborales de la relación patrón-trabajador, duración de las relaciones de trabajo, lo relativo al salario y otras prestaciones de ley.

Capítulo 3. En este capítulo presentamos la integración de la base gravable para determinar adecuadamente el Impuesto sobre la Renta a retener por sueldos, las diferentes mecánicas de retención de acuerdo al artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, y la opción de la mecánica del artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, además de la determinación y retención de impuesto por indemnizaciones y finiquitos, así como el ajuste anual de sueldos y salarios.

Capítulo 4. En este capítulo se elaborará un análisis de integración de la base gravable para determinar las contribuciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, al Sistema de Ahorro para el Retiro y el Impuesto del 2% Sobre Nóminas.

Capítulo 5. Por último se incluye un caso práctico para el mejor entendimiento y apoyo de este trabajo.

Capítulo 1.

Generalidades

ANTECEDENTES GENERALES Y MARCO LEGAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.

1.1.1. ANTECEDENTES GENERALES DEL TRABAJO.

En México la lucha por los derechos de los trabajadores no ha sido fácil estos se han logrado basándose de sacrificios esfuerzo y la vida de varios hombres lo que antes se concebía como un sueño de justicia social laboral, hoy la lucha de varios de ellos han logrado ver materializados sus esfuerzos en la ley suprema de la nación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la cual contempla en su artículo 123 las normas que se fueron consolidando poco a poco, para generar una situación justa para la clase trabajadora en general, por ello en este primer capítulo recordaremos a grandes rasgos los antecedentes del trabajo que se fueron presentando en el país, así como la promulgación de leyes y documentos importantes que marcaron la historia laboral en México.

Iniciamos con la etimología de la palabra trabajo la cual proviene del latín "trabs, trabis, traba por que es el instrumento de unión o sujeción con el hombre. Hay quienes sostienen que se origina del vocablo latino laborare, que significa laborar, labrar la tierra"¹. Por su parte el diccionario de la Real Academia Española, deriva de su procedencia del latín "tripaliare, tripallium", de la cual se deduce la acción de esfuerzos y actividades.

Enseña la Biblia en el Génesis, que el hombre estaba destinado al trabajo, aun en el estado de gracia y perfección antes de la caída. Dios lo destino al Jardín del Edén para que lo cultivara y sometiera la tierra mediante el trabajo, por lo que éste según el libro de Job, el hombre había sido hecho para trabajar.

El trabajo es primordialmente un proceso que se da en "la relación del hombre con la naturaleza"², y a través de él podemos transformarla y adaptarla a nuestras

¹ José Manuel Lastra Lastra, Derecho Sindical, editorial Porrúa, México, 1999, p. 1.

² Carlos Marx, El Capital, Ediciones Fuentes Cultural, México, 1983, p. 215.

necesidades y que en consecuencia trae consigo una retribución monetaria, y que a continuación comentamos brevemente.

1.1.2. ANTECEDENTES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

Etimológicamente la palabra salario se deriva de "sal", refiriéndose al hecho histórico de que alguna vez se pago una cantidad fija con ella; y sueldo que se deriva de la palabra "solidus" que quiere decir moneda de oro, de peso cabal.

La historia del salario en México tiene sus inicios antes de la época colonial, en donde la mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y otras actividades rurales; en algunas comunidades, gran parte del trabajo era hecha por esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia. Otros muchos trabajadores que no eran esclavos, eran siervos y estaban ligados a la tierra trabajando a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha de su trabajo.

En los albores de la revolución industrial, en el siglo XVIII, los trabajadores abandonaban las zonas rurales para buscar empleo en fábricas, atraídos por los altos salarios y mayor libertad que éstas les ofrecían. En las aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir gran parte de su salario en especie, de manera que a los empleadores de las nuevas industrias les era fácil pagar una parte en especie y el resto en dinero; otra posibilidad era entregarles a los trabajadores vales con los cuales obtenían determinada cantidad de artículos que podían adquirir en las tiendas administradas por el empleador, lo cual era un abuso.

Con el avance de la economía monetaria y la justicia social, se exigió como forma de pago el dinero y aquellos países desarrollados y las industrias urbanas de los países en desarrollo pagaban la totalidad o la mayor parte de los salarios en efectivo, y así los

trabajadores podían comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a su elección.

A pesar de tantas figuras o formas que el salario tuvo, si nos preguntasen que es el salario o sueldo, viene a nuestra mente la palabra dinero, el cual ganamos al realizar alguna actividad en la cual intervenga nuestro esfuerzo físico y mental; así como el acuerdo de dos voluntades, una que requiera de estos esfuerzos y otra que este dispuesto a otorgarlos.

En el transcurso de la historia la palabra salario ha sido relacionada con el término de sueldo, el cual a la fecha para algunos ordenamientos no tiene diferencia alguna, por ejemplo: la Ley Federal del Trabajo (LFT), o la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), quienes no distinguen entre un concepto u otro. De acuerdo a la costumbre el salario es aquella retribución recibida por trabajadores que realizan labores manuales, es decir labores en las que interviene mayor desgaste físico y su retribución normalmente es semanal. Así mismo el sueldo es aquel percibido por trabajos intelectuales y en menor cantidad esfuerzo o desgaste físico, su retribución se hace normalmente quincenal o hasta mensual. Estas retribuciones deberán ser pagadas en moneda circulante.

Toda obligación requiere de un ordenamiento que vigile su correcta aplicación para lo cual fue creada, y los trabajadores cuentan con leyes y reglamentos creados con el objetivo de proteger sus retribuciones y relaciones de trabajo, para ello se crearon diversas leyes que tienen su origen en la CPEUM. A continuación presentamos su jerarquía y su poder de coacción de las mismas.

1.2.1. JERARQUÍA DE LAS LEYES

Recordemos que dentro nuestro sistema jurídico la aplicación de la jerarquía legal tiene el siguiente orden:

- 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
- 2. Tratados internacionales**

3. Leyes y Códigos

4. Reglamentos

5. Jurisprudencias

Una vez expuesto el rango o jerarquía de las leyes iniciaremos la reseña histórica de las mismas, así como un breve comentario de algunos puntos que intervienen en nuestro trabajo de tesis:

1.2.2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS:

El derecho del trabajo en México nace en el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó la dictadura de Porfirio Díaz, pero fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora de muchos años por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona que lo realiza; por lo que repasaremos aquellos antecedentes de mayor importancia que proporcionen una visión panorámica que permita comprender las condiciones que tuvieron que presentarse para que se produjera la primera declaración de derechos sociales.

1. La Colonia

Hay poco que decir en cuanto a las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores; las formas de trabajo que existían eran la esclavitud y el trabajo de algunos artesanos. Para fines del siglo XIV donde prevalecen pueblos dominantes y dominados, se presentan condiciones de trabajo parecidas a la esclavitud; entre los antecedentes relevantes en esta época colonial fue el ordenamiento jurídico llamado las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas por parte de los colonizadores, "entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral,

la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios, la protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades".³

A pesar de que en este documento se contenía disposiciones de buena voluntad a favor de los indígenas estas no se llevaron a la práctica ya que su vigilancia era nula y propiciaron condiciones de trabajo comparadas con la esclavitud. Dentro de estas disposiciones no existían derechos de igualdad entre indios y el amo, sólo fueron medidas de misericordia o concesiones que se otorgaban a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

A fines de la época de la colonia, cuando desaparecen los gremios en junio de 1813, se autoriza a todos los hombres a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas sin que para ello requirieran de licencia alguna, ni de afiliarse a determinado gremio, los cuales eran pequeños grupos que se regulaban por medio de un sistema de ordenanza y reglamentos, en los cuales restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.

Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin que estas tuvieran mayor cambio.

En los talleres existían jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. Se tenía una mentalidad feudal en vez de aprovechar la destreza de los indígenas, se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior.

³ José Dávalos, Un nuevo artículo 123 sin apartados, Porrúa, México, 1998, p.4

2. La época independiente

El movimiento armado insurgente se gesta de 1810 a 1821 como una protesta en contra de los abusos y el mal trato que recibían los naturales de la Nueva España. En esta época la sociedad se dividía en dos clases bien definidas: la dominante y la dominada; en muchos casos, el trabajo se ajustaba a las condiciones que caracterizan a la esclavitud, este fue uno de los ideales dentro del movimiento el abolir la esclavitud, así como la justicia social que tanto se aclamaba y que José María Morelos dio forma en un documento denominado Sentimientos de la Nación.

A pesar de estos intentos por lograr una justicia social, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, los ordenamientos jurídicos que se aplicaban eran las Leyes de Indias, de tal suerte que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún por que ya a su precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

3. La constitución de 1824

El 27 de septiembre de 1821 con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se consumó la independencia nacional y comenzó una nueva etapa para el país. La constitución publicada el 4 de octubre de 1824 se propuso más con fines de estabilidad política y con la intención de que se reconociera a México como una nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas.

En el aspecto social no se da cambio alguno, no se mejoran las condiciones de vida y trabajo en el peonaje mexicano, no hubo en este renglón rompimiento radical con el pasado.

"Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y el niño se destinaba un real a la semana. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros

percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de cinco centavos".⁴

4. La Constitución de 1857

Al derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, con la Revolución de Ayutla, sé dió esperanza para que se cumpliera con declaraciones de derecho de esa época. Con la salida de Santa Anna, Don Juan Álvarez el 16 de octubre de 1855 convoca a un Congreso el que dió como resultado la Constitución de 1857. Esta Constitución "sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria y trabajo (artículo 4°) y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5°)".³

En este período no se dieron grandes cambios u aportaciones ya que la economía del país no se encontraba en buenas condiciones, las industrias no eran tan fuertes para proteger a los trabajadores sin arruinarse ellas mismas.

En este período histórico que podríamos señalar de 1810 a 1917 nos presenta momentos importantes dentro de historia mexicana, pero ninguno revela beneficios relevantes para los hombres que vivían de su trabajo, aun cuando hubiera existido la voluntad de cambio esta no podría haberse logrado, pues el país vivía en un estado de permanentes cambios políticos. A grandes rasgos se presentan los siguientes acontecimientos: hubo un imperio, se dictaron cinco constituciones (entre 1824-1857), ocurrieron dos guerras con el extranjero, la intervención francesa y la norteamericana. en la última de las cuales el país sufrió la mutilación de la mitad de su territorio, la guerra y las leyes de Reforma y por último el porfiriato que terminó en 1911. Todos estos hechos históricos, como anteriormente comentamos se sucedieron por intereses políticos, excepto la reforma, y poco se logra a favor de la clase trabajadora.

⁴ Néstor De Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Porrúa 5ª edición, México, 1998, p. 272.

³ Ibidem, p.12

5. El siglo XX

La época del porfiriato se caracterizó por ser un largo periodo de estabilidad política, pero no contribuyó en los derechos de los trabajadores ya que la riqueza se concentraba en manos de unos cuantos frente a la miseria del pueblo. Entre los actos de trascendencia que se suscitaron en este periodo se encuentra el estallido de la huelga de Cananea en Sonora y Río Blanco en Veracruz.

Tanto la huelga textil de Río Blanco, como la mineral sonorenses, fueron reprimidas con violencia. Quedó así de manifiesto la alianza de Díaz con la burguesía. Contemporáneamente a estos movimientos represivos, Ricardo Flores Magón y otros más suscriben el programa del partido liberal mexicano el 1° de julio de 1906, " que condensa la ideología de la Revolución Mexicana y en lo referente al renglón del trabajo constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

El mencionado programa de "52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (punto 21 a 33) enarbó los siguientes postulados: fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias, establecer el salario mínimo general de \$1.00, pero susceptible de ser mayor en determinadas regiones por vida cara, prohibir el trabajo a menores de 14 años; y obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fabricas, talleres, etc., indemnizar en los casos de accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en efectivo; no imponer multas a los trabajadores; no hacer descuentos en sus salarios, no prolongar el pago del salario por más de una semana; suprimir tiendas de raya; restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales; la obligación del descanso semanal, entre otras, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones".³

³ Ibidem, p.16

Después de sufrir 30 años de dictadura se inicia el movimiento armado del 20 de noviembre de 1910, el cual animó al pueblo de México y que tenía como punto de mayor altura la promulgación de la CPEUM. Esta época de la Revolución marcó el momento histórico en que la sociedad a través de sus leyes y por conducto del gobierno empieza poco a poco a resolver los problemas sociales, económicos y humanos de la clase trabajadora con base en el artículo 123 de la CPEUM de 1917.

El proyecto de Constitución inicia con la aportación de Venustiano Carranza en diciembre de 1916; este proyecto muy poca aporta a favor de la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5º, referente al contrato de trabajo por un periodo no mayor de un año. En el mes de diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto incluyó el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario (semanario). La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución Mexicana de 1917, constituye un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, quienes dieron muestra de su proyección social

1.2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En su origen el artículo 123 autorizaba a cada una de las entidades federativas a legislar en materia de trabajo y para evitar las regulaciones impares, en el año de 1929 se estableció como facultad exclusiva del Congreso de la Unión la de normar en materia laboral; por ello "el 18 de agosto de 1931, bajo la presidencia del Sr. Pascual

Ortiz Rubio, se publicó la LFT que se constituye como el precepto reglamentario del artículo 123 Constitucional".⁵

⁵ C.P. Jorge A. y Antonio Castañeda Berezowsky, Horas Extras, México, Publicaciones Administrativas y Contables, 1982, p. 15.

En 1960 se divide el artículo 123 de la CPEUM, en el apartado "A" que regula las relaciones entre las empresas privadas y sus trabajadores, el apartado "B" que regula las relaciones laborales burocráticas.

El 1° de abril de 1970 se publicó en el diario oficial de la federación la Nueva LFT; una Ley con disposiciones benéficas y protectoras para los trabajadores, la cual entra en vigor el 1° de mayo del mismo año y es la que actualmente nos rige. Para 1980 se incorpora la reforma de mayor importancia en lo que se refiere en materia procesal del derecho del trabajo.

La LFT tiene tres grandes apartados:

A) Derecho individual del Trabajo; es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre un trabajador y un patrón, entre las que encontramos:

1. Relaciones individuales de trabajo

- ✓ Contrato y relación de trabajo
- ✓ Duración de las relaciones de trabajo, y
- ✓ Suspensión, rescisión (despido y retiro) y terminación de las relaciones de trabajo
- ✓ (artículos 20 a 55).

2. Condiciones de trabajo:

- ✓ Jornada
- ✓ Días de descanso
- ✓ Vacaciones;
- ✓ Salario, y
- ✓ Reparto de utilidades (artículos 56 a 131)

3. Obligaciones de los patrones y los trabajadores (artículos 132 a 135)

4. Habitaciones para los trabajadores (artículos 136 a 153)

5. Capacitación y adiestramiento (artículos 153-A a 153-X)
 6. Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso (artículos 154 a 162)
 7. Invencciones de los trabajadores (artículo 163)
 8. Trabajo de las Mujeres (artículos 164 a 172)
 9. Trabajo de los menores (artículo 173 a 180)
 10. Trabajos especiales (artículos 181 a 353-V)
 11. Riesgos de trabajo (artículos 472 a 515)
- B) Derecho Colectivo del trabajo; es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre un patrón y un sindicato o un conjunto de trabajadores que representan el interés profesional en una empresa, entre las que tenemos:
- ✓ Coaliciones (artículos 354 y 355)
 - ✓ Sindicatos, federaciones y confederaciones (artículos 356 a 385)
 - ✓ Contrato colectivo de trabajo (artículos 386 a 403)
 - ✓ Contrato ley (artículos 404 a 421)
 - ✓ Reglamento interior de trabajo (artículos 422 a 425)
 - ✓ Modificaciones, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo (artículos 426 a 439)
 - ✓ Huelga (artículos 440 a 471) y procedimiento de huelga (artículos 920 a 938)
- c) Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de la autoridad judicial y de las partes (obrero y patrón), a fin de resolver un conflicto mediante la aplicación del Derecho Laboral a un caso concreto

- ✓ Capacidad y personalidad, competencias, impedimentos y excusas, actuaciones de las juntas, términos procesales de las notificaciones, de los exhortos y despachos, de los incidentes, de la acumulación, caducidad, pruebas, resoluciones laborales, revisión de los actos de ejecución, providencias cautelares (artículos 685 a 864)
- ✓ Procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículos 870 a 891)
- ✓ De los procedimientos especiales (artículos 892 a 899)
- ✓ Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículos 900 a 919)
- ✓ Procedimiento de huelga (artículos 920 a 938)
- ✓ Procedimiento de ejecución (artículos 939 a 975)
- ✓ Procedimientos para procesales o voluntarios (artículos 982 a 991)

Estos son algunos de los temas que no encajaron en un solo apartado, es decir que se vinculan con los tres:

1. Principios generales (artículos 1° a 19)
2. Prescripción (artículos 516 a 522)
3. Autoridades del trabajo (artículos 523 a 536)
4. Responsabilidades y sanciones (artículos 922 a 1010)

Como podemos ver la LFT es un ordenamiento exclusivo en materia laboral que regula desde conceptos básicos del salario, condiciones de trabajo individuales y colectivas, derechos y obligaciones de los patrones y los trabajadores, entre otros.

A pesar de ello sabemos por experiencia que hoy en día algunas de las condiciones de trabajo reguladas por este ordenamiento legal, no son llevadas a cabo, tal es el caso de las jornadas de trabajo o de las horas extras.

1.2.4. CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

En su origen el tributo era una contribución forzada que los vencedores imponían a los pueblos sometidos, actualmente es la CPEUM en su artículo 73 fracción VII quien faculta al Congreso de la Unión para imponer las contribuciones que deben cubrir los gobernados para sufragar el gasto público; es necesario mencionar que dicha facultad no es ilimitada, de tal suerte que en la propia Constitución aparecen distintas limitaciones que se conocen como garantías individuales y constituyen una de las restricciones al Congreso de la Unión, tanto en su aspecto legislativo como ejecutivo y que hacen del Estado Mexicano un Estado de derecho.

El carácter jurídico de los impuestos nace en el artículo 31 fracción IV de la CPEUM, en el cual establece la obligación de los mexicanos a contribuir al gasto público, tanto de la Federación como del Estado y municipios, de manera proporcional y equitativa, que dispongan las leyes. Como se puede ver la CPEUM marca de manera generalizada la obligación de contribuir al gasto público y nos remite a las leyes respectivas la cual siguiendo nuestro orden en la jerarquía de las leyes nos remite al Código Fiscal de la Federación (CFF) en el cual se reitera dicha obligación conforme a las leyes fiscales respectivas, sin perjuicio a lo dispuesto en los tratados internacionales que México suscriba con otras naciones (artículo 1 CFF).

No todas las contribuciones recibidas por el Estado son impuestas, por ello existen algunos principios jurídicos y económicos que dan el carácter como tal a las contribuciones recibidas por el Gobierno, y que a continuación mencionamos con el propósito de entender la esencia de los mismos.

1. **"De legalidad"**, el impuesto aparece como el más importante de los créditos públicos y fortalece la actuación financiera del Estado como un factor necesario para el mantenimiento de la vida social y política. Es así como el estado recibe una participación de la riqueza social. La facultad impositiva descansa en la CPEUM, de tal suerte que solo podrá percibir los impuestos fijados por la ley.

2. **De limitación**, en virtud de este principio, el ente público hallará justificación para moderar la exigencia de un impuesto cuyas tarifas sean exageradamente altas, cuando en el curso de un ejercicio económico se manifiesta un superávit que asegure la cobertura del presupuesto de gastos.

3. **De generalidad**, este principio tiene como base el hecho de que todos deben pagar impuestos (artículo 31 fracción IV CPEUM) o, visto de otra manera, que nadie debe estar exento de la obligación de contribuir al gasto público. Es claro que la obligación está limitada a la capacidad contributiva del gobernado, la cual se configura con el monto de ingresos del contribuyente: a mayor ingreso, mayor impuesto.

4. **De proporcionalidad y equidad del impuesto**, como el Estado no posee recursos propios para mantener su organización, se requiere que todos los que integramos una comunidad y en la medida de nuestras posibilidades, contribuyamos al sostenimiento de una institución a la que se le han asignado tan elevados fines. La sabiduría de un sistema impositivo debe esforzarse por distribuir proporcionalmente esas cargas sociales, tomando como base los criterios mas generales posibles.

La equidad es un medio racional para limitar la excesiva generalidad de la ley, implica un sentido de moderación, de relación y de armonía entre una cosa y aquello que le es propio y se adapta a su naturaleza íntima.

La proporcionalidad de un impuesto no es suficiente, se requiere la equidad para que la justicia y la razón no hagan más onerosa una carga social.

5. **De certeza**, esta característica se refiere a su aplicación, que debe ser estricta en sus términos y sin que se aplique la analogía. El artículo 5° del CFF preceptúa que las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Este principio combate arbitrariedades, indecisiones y malos entendidos en materia fiscal.

6. De relación con el gasto público. "El impuesto tiene como finalidad atender a los gastos públicos"⁶. Como mencionamos anteriormente la CPEUM dentro de su artículo 31 fracción IV hace referencia a tal característica, al señalar la obligación de los mexicanos a contribuir al gasto público.

Teóricamente estas son algunas de las características que identifican a las contribuciones, pero en el sentido estricto la ley las define y clasifica dentro del CFF en su artículo 2 fracción I, el cual dispone el carácter de cada una de ellas diciendo, "las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos" las que se definen así:

- 1. Impuestos**, son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho previstas por la misma
- 2. Aportaciones de Seguridad Social**, son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad proporcionados por el mismo estado
- 3. Contribuciones de mejoras**, son las establecidas en la ley a cargo de personas físicas y morales que se benefician de manera directa de obras públicas
- 4. Derechos**, Son las contribuciones establecidas en la ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios de Estado".

⁶ Jesús Quintana Valtierra, Derecho Mexicano Tributario, Trillas 2ª edición, México, 1994, p. 60, 61 y 62.

Como podemos ver la ley es clara y estricta al definir las contribuciones que los gobernados estamos obligados a realizar, además de ser la única fuente de obligación tributaria, que faculta al Estado a exigir contribuciones respecto de personas o bienes que se encuentran dentro de un área o jurisdicción; esto representa en su conjunto el poder tributario del Estado. El cual es necesario para la existencia de cualquier nación.

1.2.5. LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Las obligaciones tributarias nacen cuando las personas físicas o morales realizan cualquiera de los hechos generadores previstos en la ley, su consecuencia es el pago de una contribución, las cuales constituyen o integran un fondo necesario para cubrir el costo de los servicios que el país requiere, para ellos es necesario la creación de varias contribuciones fundamentadas en sus propias leyes como es el caso de la LISR. Esta Ley grava las utilidades (renta) de las personas, la cual dentro de nuestro trabajo de tesis es uno de los temas a tratar porque grava los ingresos de los trabajadores al servicio de un patrón, esta ley nos da las bases de integración para la determinación de las utilidades, así como el procedimiento de cálculo y las tarifas aplicables para la determinación del impuesto a pagar.

La LISR como otras leyes tiene en común que aquellos supuestos que se consideran gravables, deben reunir algunos elementos esenciales, porque de lo contrario no tendrían ninguna validez en el ámbito jurídico, estos elementos son:

- 1. Objeto**, entenderemos por objeto de una obligación tributaria sustantiva, aquella obligación de dar a cargo de una persona física o moral y a favor del fisco, es decir el objeto es la prestación del tributo, mas no la circunstancia de hecho de la obligación, es generalmente una cantidad en dinero o en especie, cuando así lo determinen las leyes fiscales.
- 2. Sujetos**, de acuerdo con el artículo 31 fracción IV de la CPEUM, los sujetos activos son la Federación, los Estados y los municipios, en virtud de que son los únicos entes que tienen derecho de exigir el pago de tributos. Por lo que el Estado es

siempre el sujeto activo quien ejerce su poder de imposición; por lo contrario, el particular será siempre el sujeto pasivo quien tiene la obligación de pagar una prestación a favor del fisco, de acuerdo con las leyes tributarias.

- 3. Base**, es la cuantía sobre la cual se determina el impuesto a cargo de un sujeto, la base del tributo representa la evaluación de una proporción de lo gravado por la ley, para poder determinar de forma concreta cuál será el gravamen al que el contribuyente estará sujeto.
- 4. Tasa**, es aquella cantidad que los sujetos pasivos deben enterar al sujeto activo en forma y plazo determinado. Una vez que se ha aplicado la tasa a la base imponible o gravable, con las deducciones autorizadas por la ley. Esto es la cantidad líquida que el fisco tiene derecho a percibir una vez que se ha cuantificado debidamente la obligación tributaria.

Esta es la integración elemental en la estructura de cualquier impuesto en cualquiera de las leyes impositivas generadas por el Estado.

Para la LISR su Título IV es quien se refiere a las disposiciones generales de las personas físicas y en su artículo 74 menciona como sujetos obligados al pago de este impuesto, los residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en créditos, en servicios o de cualquier otro tipo; quedando comprendido en el capítulo I los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

La misma LISR en su artículo 1° menciona las personas físicas y morales que están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

1. "Los residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

2. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija.
3. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuente de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente o base fija en el país o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éstos".

1.2.6. LEY DEL SEGURO SOCIAL

La seguridad social se gestó inicialmente como preventivo de los riesgos de trabajo y, en caso de que el siniestro ocurriera entonces se presentaba la rehabilitación y especialmente se cubría el salario del trabajador, por medio de las prestaciones económicas temporales o permanentes de acuerdo con la enfermedad o accidente laboral. Con base en estos elementos algunos gobernadores, crearon legislaciones que protegían a los trabajadores contra las eventualidades derivadas de su trabajo tal fue el caso del gobernador del Estado de México José Vicente Villada quien en 1904 promulgó la ley de accidentes de trabajo, siguiendo después Bernardo Reyes de Nuevo León en 1906.

Con la promulgación de la CPEUM de 1917 en la ciudad de Querétaro, surge como preocupación especial el establecimiento de leyes de carácter social para la clase trabajadora, para lo cual se creó el artículo 123 quien en su fracción XXIX "estipuló de utilidad pública el establecimiento de seguros, de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos; los gobiernos, tanto Federal como locales deberían fomentar la organización de instituciones para difundir la prevención social. En esta forma se estableció un seguro discrecional para que cada entidad federativa fijara medidas de previsión y seguridad"⁷. Que vendría a resolver los riesgos sufridos por los trabajadores, y la necesidad de encontrar un sustituto del

⁷ Javier Moreno Padilla, Régimen Fiscal de la Seguridad Social y Sar, Themis 2ª edición, México, 1994, p.7.

salario, cuando por razones de invalidez y vejez los trabajadores dejaban de ser útiles para el servicio.

En cumplimiento de la norma constitucional de 1917 se crearon diversas legislaciones; la más importante en esa época fue el proyecto de ley para la creación del seguro obrero que trata de implantar el Presidente Álvaro Obregón, pero estos proyectos no tuvieron el éxito deseado, y no fue hasta "1929 en que se reformó el artículo 123 Constitucional para considerar de utilidad pública la expedición de la Ley de Seguro Social (LSS); en 1932, el Congreso de la Unión emitió el decreto para que en el término de ocho meses se expidiera la LSS Obligatorio"⁷, pero con el cambio de presidencia no permitió que el entonces Presidente de la República el Sr. Pascual Ortiz Rubio la expidiera.

De 1932 a 1940 fue una época de discusión y análisis de los proyectos de seguro social; en el año de 1938 el Presidente Lázaro Cárdenas envió un proyecto a la Cámara de Diputados, en donde se proponía crear un instituto nacional de seguros sociales, que estaría integrado en forma tripartita, representado por trabajadores, patrones y el estado.

En el año de 1941, con la ayuda de diversos expertos extranjeros, se formula un proyecto de Ley del Seguro Social Mexicano, el cual fue sometido a la consideración del Comité Interamericano de Seguridad Social en 1942 siendo éste aprobado. Dicho proyecto fue enviado por el presidente Manuel Ávila Camacho al Congreso de Unión quien lo aceptó el 31 de diciembre de 1942 publicándose en el diario oficial de la federación el 19 de enero de 1943 la LSS.

El sistema elegido constituyó un procedimiento de cobertura de riesgos generador de derechos individuales y cuyas características fueron:

1. Es un servicio público nacional y tarifado, es decir la seguridad social descansa en una estructura dinámica constituida en forma unilateral, de proyección nacional,

⁷ Ibidem, p.8

sobre la base de tarifas previamente determinadas en la Ley. La base que se considera para el pago de las tarifas es el salario, y este debe integrarse de manera estricta y objetiva.

2. La incorporación del Seguro Social es obligatoria; el régimen nacional del seguro social se funda en la obligatoriedad de sus disposiciones, apoyada en los procedimientos coactivos y fundamentalmente en la atribución al organismo responsable, este es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es un organismo fiscal autónomo, administrador de sus propios recursos, al que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) otorga el poder para obtener el cobro de las cuotas debidas.
3. Los riesgos cubiertos son limitados. El Seguro Social se funda en la protección sólo de determinados riesgos, y en la limitación desde el punto de vista económico y médicos de las prestaciones a cubrir en caso de que los riesgos se produzcan, de tal manera que puedan ser cuantificada y determinada actuarialmente dicha responsabilidad. En virtud de lo anterior, el Seguro Social opera bajo fórmulas cerradas, sin que puedan aplicarse soluciones de analogía que extiendan a las contingencias no contempladas en la Ley, los beneficios o prestaciones que derivan de los riesgos específicos definidos.
4. La cotización es tripartita, la Seguridad Social corresponde al Estado, a los patrones y a los trabajadores. Se atribuye responsabilidad exclusiva a los trabajadores en cuanto a los riesgos generados en las empresas, por ello la aportación de recursos económicos que permitan prestar la atención médica, quirúrgica y hospitalaria. Por otra parte se supone el hecho de una contingencia que afecta la salud del trabajador o inclusive la vida misma, que no necesariamente se deriva de la actividad profesional, por lo que es de interés del trabajador cubrir una compensación económica con la finalidad de asegurar su salud y la de sus beneficiarios. Dentro de las funciones del Estado, se encuentra la de proporcionar instrumentos de seguridad social que permitan mantener a la población en condiciones salubres, por lo que

mediante una cuota global, cubre aquellas. De acuerdo al grado de responsabilidad se han creado este tipo de aportaciones.

5. Genera derechos individuales, cada asegurado con base a las cotizaciones pagadas, va integrando un fondo a cuyo cargo quedan las prestaciones correspondientes a los seguros de invalidez, cesantía y muerte, enfermedades no profesionales y maternidad, además del seguro de guarderías. De esta manera se integra una relación jurídica entre el Instituto y los asegurados, los cuales tienen derecho de reclamar las prestaciones que por la aportación de las cuotas se han generado.
6. Exige la existencia previa de una relación de trabajo. Extiende sus beneficios a los sujetos de una relación económica derivada del derecho del trabajo.
7. Tiene pleno apoyo actuarial. El Seguro Social ha adoptado un sistema actuarial que permite sobre la base de cálculos matemáticos, una previsión de las contingencias que han de detectarse y una adecuada inversión de las reservas, calculadas de tal manera que se minimicen las deficiencias administrativas y los riesgos de un desequilibrio económico.
8. La administración del Instituto que da a cargo de una Asamblea General integrada por diez representantes designados por el Ejecutivo Federal, y diez representantes designados por las organizaciones de trabajadores.

Posteriormente esta legislación sufrió varias modificaciones " y se vio abrogada por la Nueva Ley que entró en vigor el 1° de abril de 1973"⁷. Su finalidad era romper la dependencia entre el régimen del Seguro Social y su supuesto normativo, que ha sido la relación del trabajo. Son diversos los mecanismos para este fin, entre los que se encuentran:

⁷ Ibidem, p.8

1. Continuación voluntaria en el régimen obligatorio, es decir que quien deje de pertenecer al, derivado de la separación laboral con el patrón, pero subsista el interés de conservar su protección, puede hacerlo mediante el pago de cuotas específicas.
2. Se incluyen en este régimen a los trabajadores domésticos, a los que pertenecen a industrias familiares y a los trabajadores independientes.
3. Se establecen los servicios sociales, prestaciones sociales y servicios de solidaridad social.

El 21 de diciembre de 1995 se publicó en el diario oficial el decreto con el cual se promulgaba la Nueva LSS, la cual a partir del 1° de julio de 1997 entra en vigor y nos rige a la fecha. Entre sus principales modificaciones tenemos la reforma total a su sistema de pensiones, una reestructuración a las ramas del Seguro Social en el régimen obligatorio y en la mecánica para determinar las cuotas, así como el período de cotización y por consecuencia los pagos. A continuación presentamos las principales modificaciones impuestas en la reforma a la Nueva LSS:

Con la Nueva LSS el Instituto cumple sus objetivos de seguridad social mediante la aplicación de los seguros comprendidos en el Régimen Obligatorio de la Ley y el correspondiente Régimen Voluntario (artículo 6), con el propósito de brindar los servicios a los asegurados y sus beneficiarios para garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

El nuevo panorama del Régimen Obligatorio (artículo 11) es el siguiente:

1. El Seguro de Riesgos de Trabajo

Protege al trabajador de los riesgos que conlleva realizar su actividad laboral, brindándole las prestaciones en especie y en dinero que establece la Ley. Dentro de las segundas, ofrece mejores condiciones en el otorgamiento de una pensión al asegurado cuando le determinen una incapacidad permanente, así como la debida protección a sus beneficiarios en caso de muerte del asegurado o pensionado por riesgo de trabajo.

Asimismo estimula la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, por lo cual desaparece las clases y grado de riesgo, por lo que cada empresa cotizará según su propia siniestralidad.

2. El Seguro de Enfermedades y Maternidad

Continúa otorgando las prestaciones en especie y en dinero al trabajador y sus beneficiarios, protegiéndolos de las enfermedades no profesionales, y a la mujer trabajadora durante el embarazo y la maternidad, proporcionándole un subsidio en dinero por el período en que no pueda trabajar y la necesaria atención médica, hospitalaria, quirúrgica, farmacéutica.

Se crea un sistema de cotización más sencillo y se reducen las aportaciones obrero patronales; además de contar con las aportaciones del Gobierno Federal.

3. Seguro de Invalidez y Vida

Protege los riesgos no laborales a los que está expuesta una persona durante su vida de trabajo activa, accidentes o enfermedades no profesionales que le impiden desempeñar su labor, de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad y por otra parte la debida protección a sus familiares en caso de muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

4. El Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Busca prever el futuro a efecto de que un trabajador, al cumplir un proceso natural de su existencia como es la vejez, tenga la certeza de vivir de una manera digna y decorosa. De la misma manera este seguro considera las provisiones necesarias para dar protección al trabajador en caso de que quede cesante a partir de los sesenta años. Además mediante la contratación de un seguro de sobrevivencia se prevé que el pensionado por cesantía en edad avanzada o por vejez, en caso de muerte, proteja a sus beneficiarios.

5. El Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

Otorga a la mujer u hombre trabajador o al viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos, los servicios de guardería durante su jornada de trabajo. También las prestaciones sociales que son actividades complementarias que el IMSS realiza y tienen como finalidad fomentar la salud, el deporte, la cultura, para contribuir a la elevación de la calidad de vida de la población.

Todos éstos son beneficios para los trabajadores afiliados al Seguro Social bajo el Régimen Obligatorio. Además por convenio con el Instituto, se podrá disfrutar voluntariamente de sus servicios las siguientes personas:

- ✓ Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- ✓ Los trabajadores domésticos
- ✓ Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios
- ✓ Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio
- ✓ Y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades Federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Como podemos ver en el análisis anterior, la LSS es un instrumento enfocado a regular la seguridad y bienestar del trabajador y sus beneficiarios, a través de las aportaciones que hace el Estado, patrón y trabajador.

1.2.7. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Como se mencionó anteriormente el IMSS fue creado en el año de 1943 con el objetivo de ofrecer servicios de salud y seguridad social a los trabajadores de nuestro país. Al año siguiente el Instituto implementó el seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM), esquema que estaba diseñado para operar como un sistema de pensiones, y que el Instituto era quien se encargaba de recaudar y administrar las aportaciones; invirtiéndose de acuerdo a la Ley las reservas que se generaban año con año, para llegada la edad del retiro de los trabajadores poder cumplir con el pago de las pensiones.

Sin embargo, el seguro de IVCM operó en la práctica como un sistema de reparto y las cuotas que pagaban los trabajadores y patrones servían para otorgar beneficios directos a los jubilados a través de las pensiones, y el excedente se utilizaba para beneficiar indirectamente a la población asegurada, financiándose la infraestructura del Instituto y subsidiando a otras ramas de aseguramiento, como el Seguro de Enfermedades y Maternidad, que presentaban déficit en su operación.

El total de las aportaciones se reunían en una sola cuenta de la cual el Instituto disponía para cubrir las necesidades de infraestructura hospitalaria, medicinas, etc.; además estas aportaciones administradas por el IMSS se basan en el sistema de reparto, en el cual la pensión no contemplaba las aportaciones hechas durante la vida laboral del trabajador, ya que podía recibir lo mismo un trabajador que tenía 40 años laborando que uno que sólo tenía 10 años

Conforme el sistema maduró, varios problemas se hicieron evidentes, reflejándose claramente en desequilibrio financiero para el Instituto, así como el desbalance actuarial entre las contribuciones y los beneficios; además la forma en que se utilizaban

los recursos de las pensiones para financiar otras áreas de operación del IMSS, provocaron tal desequilibrio.

Las pensiones otorgadas por el IMSS no permitían al trabajador gozar de un ingreso para hacer frente a sus necesidades básicas al concluir su ciclo laboral, por lo que en mayo de 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), seguro complementario al de IVCM y en el cual el patrón abría para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia, tomando como referencia su Registro Federal de Causantes (RFC). En estas cuentas el patrón depositaba el 2% del salario del trabajador en forma bimestral y los recursos que aquí se acumularan se entregarían, llegada la edad del retiro, en una sola exhibición y al paso del tiempo generarían intereses. Con este esquema quedaban bien definidos los derechos de propiedad de los recursos y se permitía al trabajador obtener mayores beneficios al jubilarse o incapacitarse total o parcialmente.

Las principales características del SAR de 1992 fueron:

1. El sistema se establece para afiliados al IMSS, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), a la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE).
2. Cuentas individuales en bancos
3. Aportaciones bimestrales (que vencen a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, julio, septiembre y noviembre de cada año).
4. Inversión administrada y garantizada por Banco de México (BANXICO).
5. El patrón elige el Banco de apertura de cuentas de la empresa
6. Los bancos realizan aperturas automáticas al recibir aportaciones bajo un RFC
7. El trabajador puede hacer aportaciones voluntarias

8. El trabajador puede designar beneficiarios.

La cuenta del SAR esta integrada por dos subcuentas las cuales son:

1. Subcuenta de Retiro: En la cual se aporta el 2% mensual del salario base de cotización del trabajador, con el límite de 25 veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.
2. La subcuenta de Vivienda: En la cual se aporta el 5% mensual del salario del trabajador, con límite de 10 veces el salario mínimo general de la zona geográfica, con el fin de constituir un fondo que otorgue créditos baratos y suficientes para adquirir en propiedad habitaciones, o para la construcción, reparación o mejoras. Su manejo esta a cargo del INFONAVIT.

El trabajador sólo puede retirar de su cuenta del SAR hasta que cumpla 65 años, se pensione por parte del IMSS o por parte de su empresa, o bien se incapacite permanentemente y en caso de muerte, sus beneficiarios.

El dinero que corresponde a Vivienda se podrá retirar de la cuenta del SAR en los mismos casos que el ahorro para el retiro, siempre y cuando el trabajador no haya recibido un crédito; sólo podrá retirar, cuando llegue el momento, el dinero que se acumule por concepto de vivienda a partir de que haya terminado de pagar dicho crédito.

Con la entrada en vigor de este sistema se presentaron problemas, debido principalmente a la falta de una autoridad central que coordinara los esfuerzos, por lo que el 22 de julio de 1994 se crea la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) que coordina el IMSS, el ISSSTE y el INFONAVIT; además se publicó el decreto que presentaba la Ley para la coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sin embargo para fines del sexenio del Presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) el IMSS mostró serios problemas financieros y el sistema de pensiones continuó presentando desventajas como:

1. La elección de los bancos en los que se depositaban las aportaciones por parte del patrón de acuerdo con sus intereses y no participaba el trabajador.

2. Si un trabajador tenía dos o más patrones, probablemente también tuviese varias cuentas de SAR.
3. Se daba la duplicidad de cuentas por coincidencia en el RFC.
4. Existían problemas para conocer el saldo de la cuenta
5. Si el trabajador no mantenía un empleo asalariado hasta los 60 años de edad, perdía todo lo cotizado y por lo mismo la posibilidad de obtener una pensión.

Por lo que fue necesario elaborar una reforma que permitiera salvaguardar los recursos para garantizar verdadera seguridad social, fomentar el ahorro interno y brindar mayores beneficios a los trabajadores. Con la reforma a la LSS, publicada el 21 de diciembre de 1995 y la Ley del SAR que fue publicada el 23 de mayo de 1996, se dividió el seguro de IVCM en dos seguros:

1. El Seguro de Invalidez y Vida (I y V), siendo el IMSS el administrador del mismo, y
2. El Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez que se sumaría al Seguro del Retiro para conformar el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV).

La cuenta individual además de recibir las aportaciones del seguro de RCV, tiene dos subcuentas adicionales:

1. La de Aportaciones Voluntarias; en esta cuenta el trabajador y/ o patrón pueden realizar depósitos adicionales a los obligados por la ley, teniendo la posibilidad de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad del retiro, y
2. La de Vivienda, en esta cuenta las Administradora de Fondos para el Retiro (AFORES) llevan el registro de los recursos correspondientes a las cuotas patronales que van dirigidas al INFONAVIT junto con los intereses que paga este Instituto.

En el nuevo sistema de pensiones cada trabajador tiene una cuenta individual abierta de manera personal en Instituciones Financieras de giro exclusivo denominadas AFORES, donde son depositadas sus aportaciones junto con las de sus patrones y las del gobierno.

Los recursos correspondientes a las cuentas de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y de Aportaciones Voluntarias son invertidos a través de la Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORES) administrada por cada AFORE, buscando obtener, bajo las más estrictas condiciones de seguridad, los mejores rendimientos disponibles en el mercado para este importante ahorro.

En materia de seguridad social y ahorro, la CONSAR, lleva a cabo la coordinación, regulación y supervisión de los sistemas de ahorro para el retiro. La CONSAR fue creada con el propósito de velar por los intereses de los trabajadores, para la cual tiene la responsabilidad de regular y supervisar el adecuado funcionamiento de todas las instituciones autorizadas a participar en los sistemas de ahorro para el retiro con el objeto de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Con el seguro de Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez se busca otorgar pensiones más dignas, ya que cuenta con un sistema transparente en el que el trabajador, al ser propietario de los recursos de su cuenta individual para el Retiro, nunca pierde las aportaciones hechas por él mismo, así como las que en su favor hagan el Patrón y el Gobierno.

Las prestaciones a que tienen derecho los pensionados por este seguro son:

1. Pensión
2. Prestaciones en Especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad (atención médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para el pensionado y sus beneficiarios legales).
3. Asignaciones familiares
4. Ayuda asistencial

Las pensiones otorgadas por el Seguro de Retiro son:

- 1. La pensión por cesantía en edad avanzada (artículo 64)**, se otorga al asegurado que cumple 60 años de edad y queda privado de trabajo remunerado, debe tener reconocidas por el Instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales; en caso de no cumplirlas podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que cubra su pensión. Si el asegurado tiene cotizado un mínimo de 750 semanas (artículo 154 y 162) tendrá derecho únicamente a las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedad y Maternidad (atención médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria) para el y sus beneficiarios legales.
- 2. Pensión por vejez (artículo 162)**, se otorga cuando el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales. 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 de 30% a la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

Pensión mínima garantizada (artículo 170); al llegar a los 65 años de edad, todo asegurado que haya cotizado 1250 semanas como mínimo tendrá garantizada una pensión equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal mismo que se irá actualizando anualmente, en el mes de febrero sobre la base del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

El seguro de sobrevivencia, es el que contratan los pensionados por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionados a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios; servirá para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros.

Por último cuando el trabajador adquiere el carácter de pensionado las opciones que tiene para disfrutar de las prestaciones en dinero son:

1. Contratar con la Institución de seguros de su elección, una Renta Vitalicia que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al INPC, la cual obtendrá cuando la aseguradora, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado, o bien
2. Mantener el saldo de su cuenta individual con una AFORE y efectuar con cargo a ésta, retiros programados, que es la modalidad de obtener una pensión, fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para la cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsible de los saldos. Independientemente de la opción seleccionada, se deberá contratar un seguro de sobrevivencia.

1.2.8. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

El fundamento legal esencial para la creación del INFONAVIT se tiene dentro de la CPEUM en su artículo 123, fracción XII de su apartado "A" y en la LFT en su Título Cuarto, Capítulo III, artículo 136 a 150. Señalan que las aportaciones patronales al INFONAVIT integrarán un Fondo Nacional de la Vivienda, fondo colectivo y solidario, a favor de las necesidades de vivienda de los trabajadores; y que dichas aportaciones deberán ser administradas por el propio Instituto, quien será el encargado de establecer el sistema de financiamiento para la vivienda de los trabajadores.

El 6 de enero de 1997 se publica en el diario oficial de la federación la Nueva Ley del INFONAVIT, la cual regula la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones que administren 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 habitaciones cómodas e higiénicas.

Con la Nueva Ley se precisa que las aportaciones hechas por los patrones al Instituto serán propiedad de cada uno de los trabajadores debiendo abonarse a la cuenta individual que la AFORE seleccionada por el trabajador le abra en su favor; con la Nueva Ley comparte la administración de las aportaciones patronales con las AFORES; además de permitir que las Instituciones financieras privadas otorguen financiamiento a cuenta de los fondos de la subcuenta de vivienda del trabajador

Con la reforma a la Ley del INFONAVIT publicada en el diario oficial de la federación del 6 de enero de 1997, y la cual entra en vigor el 1° de julio de 1997, empata su vida jurídica con la Nueva LSS (artículo primero transitorio, Nueva Ley INFONAVIT) la cual tiene como objetivo:

1. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda compartiendo esa administración con las AFORES
2. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita obtener a los trabajadores créditos baratos y suficientes para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones o el pago de pasivos contraídos por conceptos anteriores
3. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas por los trabajadores
4. El patrón tiene la obligación de autodeterminar las aportaciones (en su caso los descuentos por créditos a sus trabajadores) así lo harán las grandes empresas, y las pequeñas recibirán cédulas predeterminadas por el IMSS, con la que podrán hacer los ajustes pertinentes por incidencias; el pago se hará en las entidades receptoras (bancos) autorizadas por el IMSS e INFONAVIT para ello

5. Con el pago recibido por la entidad receptora ésta cumplirá dos funciones: remitirlo al Banco de México a las cuentas abiertas a nombre del IMSS (cuenta concentradora) e INFONAVIT, y paralelamente informará a la Base de Datos Nacional SAR todo lo relativo al pago, empresa, trabajadores, monto, ajustes, etc.; para que, en su caso, de tal base se determine si el patrón ha omitido cuotas.

De aquí en adelante los trabajadores son los principales actores; seleccionan una AFORE, para lo cual tienen hasta cuatro años (contados a partir de la entrada en vigor de la LSS). Seleccionada, el dinero depositado en el Banco de México pasará a la AFORE seleccionada por el trabajador mediante la intervención de instituciones de crédito liquidadoras y con la coordinación de la Base de Datos Nacional SAR; el dinero se depositará en las cuentas individuales que ya habrá abierto la AFORE a favor del trabajador

6. En el caso de incumplimiento, el INFONAVIT podrá determinar las aportaciones patronales y los descuentos omitidos, así como calcular los recargos y señalar las bases para sus aportaciones; para este fin podrá practicar visitas domiciliarias, auditorías o inspecciones a los patrones quedando estos obligados a proporcionar la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral.

Las facultades del Instituto para comprobar este hecho se extingue en el término de cinco años no sujetos a interrupción contando a partir de la fecha en que el propio Instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación, este plazo solo se suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad y o se establezca un juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación (artículo 30 de la Ley de INFONAVIT).

El patrimonio del INFONAVIT está integrado por las aportaciones, subsidios y servicios que se obtengan del gobierno, las comisiones y cantidades que se obtengan por los servicios prestados, por rendimientos de inversión y por los recargos, actualizaciones y multas que se cobren. El patrimonio de los trabajadores se integra por las aportaciones que realiza el patrón al Instituto.

1.2.9. CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL

Dentro del Código Financiero del Distrito Federal (CFDF), actualmente se regula el impuesto sobre nóminas, un impuesto de carácter local que como tal, sigue ordenamientos diferentes dependiendo el Estado de la República en el cual se dé el hecho generador del impuesto. Cada ordenamiento legal difiere en la determinación de la base gravable objeto del impuesto, así como la aplicación de la tasa o tarifa que deberá emplearse para determinar el impuesto a pagar.

Por ser tantos los ordenamientos legales que regulan la determinación del impuesto sobre nóminas, limitaremos nuestro alcance en este trabajo de tesis a conocer las ordenanzas impuestas por el CFDF para la determinación y pago de dicha contribución. Dentro del CFDF para el ejercicio fiscal 2001 se considera la recaudación del 2% sobre nóminas dentro del Título III, capítulo V del artículo 178 al 180.

Anteriormente el 2% sobre nóminas era un impuesto local establecido en la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal hasta el año de 1994. A partir del 1° de enero de 1995 es un impuesto regido por el CFDF.

En el artículo 178 de este Código se señala que, se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero y especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue. Para los efectos de la determinación de este impuesto se deberán de considerar erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado como los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, y que más a detalle podemos ver en nuestro análisis a este impuesto dentro del capítulo IV.

1.3. GLOSARIO

AFORES	Administradoras de Fondo para el Retiro
BANXICO	Banco de México
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CFDF	Código Financiero del Distrito Federal
CFF	Código Fiscal de la Federación
CONSAR	Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro
FOVISSTE	Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IVCM	Invalidez, Vejez; Cesantía y Muerte
I y V	Invalidez y Vida
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LSS	Ley de Seguro Social
RCV	Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
SAR	Sistema de Ahorro para el retiro
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SIEFORES	Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro

Capítulo 2.

Aspectos Relevantes en la Relación Obrero-Patronal de Conformidad con la Ley Federal del Trabajo

2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

México es un país que cuenta con una tradición de justicia laboral la cual se ha demostrado con la creación del artículo 123 Constitucional el cual muestra por vez primera los derechos sociales de los trabajadores y en consecuencia se convierte en modelo para todas las legislaciones laborales de América Latina. Para 1960 el artículo 123 se divide en dos apartados: "A" el que regula las relaciones entre las empresas privadas y sus trabajadores, el cual es motivo de este trabajo de tesis, y el "B" que regula las relaciones laborales burocráticas, y que no analizaremos en el presente trabajo.

Todas las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) opuestas al artículo 123 serán ilegales y podrá reclamarse por medio del amparo; su esencia es el conseguir el equilibrio económico y la justicia social en las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, estableciendo principios básicos que permiten a la clase trabajadora tener la posibilidad de llevar una vida digna y de ser vivida, como resultado de exigencias y reclamos de un pueblo que tuvo una lenta evolución para el reconocimiento y derechos de sus trabajadores.

En este capítulo presentamos el marco conceptual básico permitido por la LFT para mantener una relación Laboral Patrón-Trabajador dentro de los límites legales establecidos por la misma.

2.1.1. RELACION DE TRABAJO

La esencia pura dentro del contrato de trabajo son las relaciones del mismo, las cuales son el origen o la causa que da el efecto a elaborar el contrato de trabajo por escrito.

Las relaciones de trabajo constituyen un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal

subordinado y el cual deberá ser a cambio de un salario; necesariamente es una relación en donde el trabajador tiene una obligación de hacer y el patrón una de dar.

Para la LFT las relaciones son (artículo 20) "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Las relaciones de trabajo se convierten en un acto puramente informal, cuando no se cuenta de por medio con un contrato de trabajo por escrito, el cual muestre el mutuo consentimiento de ambas partes patrón y trabajador, además de ser una parte importante dentro de la relación laboral por que permite que la misma tenga efectos jurídicos ante terceros. La falta de contrato así como la información que debe contener el mismo no exime al patrón de otorgar a sus trabajadores los derechos derivados de una relación de trabajo mencionados por la LFT. Más adelante mencionamos los diferentes contratos de trabajo propuestos por la ley en la materia, así como los requisitos que debe contener cada uno de ellos.

2.1.2. SUJETOS DE LA RELACION.

Las figuras que intervienen dentro de una relación de trabajo son el patrón y el trabajador, aunque la LFT fija su atención por preferencia en el trabajador, quien queda garantizado a través de los derechos que la propia Ley le concede, evitándole que sea éste objeto de presiones e imposiciones de condiciones injustas.

Trabajador: "es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado".⁸

La LFT define en su artículo 8 y 10 al trabajador como la persona que presta un servicio personal subordinado únicamente; y es suficiente la acción de realizar el hecho o servicio (artículo 21) para que se presuma que el sujeto es un trabajador; claro la LFT garantiza en todo momento la dignidad del trabajador que implica proporcionarle lo

⁸ Alberto Briceño Ruiz, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1995, p. 154

necesario para el mejoramiento material, social y económico de su persona y su familia (artículo 3).

Patrón: La palabra patrón deriva del latín "pater onus", que quiere decir carga o cargo del padre, era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, la raíz etimológica parte de un supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. También llamado empleador.

Se dice que el empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio.

El patrón es la persona que recibe el servicio (artículo 21), además de contar con los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo (artículo 13).

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

Por lo que podemos ver el trabajador siempre será aquel individuo que este bajo la responsabilidad e indicaciones de otro individuo denominado patrón, quien además tendrá la obligación de remunerarlo.

2.2. CONTRATO DE TRABAJO

"Contrato en Derecho Civil se define como: " La expresión de un acuerdo de voluntades entre dos o más personas, por el cual éstas se conceden derechos o contraen obligaciones".⁹

⁹ Clemente Soto Álvarez, Prontuario del Derecho del Trabajo, Limusa, México, 1998, p. 76

El contrato es un principio universal, en el que se requiere la manifestación de voluntades, el consentimiento, para que las personas adquieran derechos y obligaciones.

En épocas anteriores, los acuerdos entre personas se estipulaban en forma verbal, lo que traía consigo problemas para respetar voluntades existiendo el abuso por parte de quien tenía el poder. Esto generó la creación de contratos escritos como una herramienta para proteger y respetar el acuerdo de las voluntades. Con el tiempo los contratos han sido la base fundamental de las relaciones de trabajo, utilizados con la finalidad de hacer valer los derechos de los trabajadores y la LFT regula los siguientes contratos de trabajo:

2.2.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La LFT define el contrato individual de trabajo como "aquel, por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (artículo 20)".

De acuerdo con lo señalado por el artículo 24 y 25 de la LFT, el contrato individual deberá contener como elementos esenciales los siguientes:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón;
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
4. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
5. La duración de la jornada;
6. La forma y el monto del salario;
7. Indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a la LFT.

8. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

La existencia física del contrato de trabajo es una garantía para ambas partes respecto a la seguridad de la existencia de la relación laboral, además de contener funciones a realizar, salario, antigüedad, prestaciones, entre otros y en caso de conflicto podrá ser de utilidad para cualquiera de las partes.

2.2.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Una vez que los trabajadores lograron organizarse y dejar de estar como simples espectadores en la determinación de las condiciones de trabajo, nace la figura de los sindicatos quienes son los encargados del estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores, los cuales rinden mas frutos de justicia social al nutrirse de la democracia y el pluralismo sindical que se va dando.

Para la LFT "El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno a varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".¹⁰

Esta figura jurídica permite romper con los privilegios hacia alguno o algunos trabajadores, propiciando que las condiciones de trabajo se apliquen con igualdad; en este tipo de contratos el titular es el sindicato y no los trabajadores individualmente considerados y todas las prestaciones que se pacten o convengan dentro del contrato colectivo de trabajo serán los derechos de cada trabajador a su favor, las cuales deberán ser siempre superiores a las establecidas en la LFT y demás contratos individuales de trabajo que existan dentro del centro de trabajo, esta es una de las ventajas que traen consigo las negociaciones del o los sindicatos con el o los patrones en los contratos colectivos.

¹⁰ Rosalio Bailón Valdovinos, Derecho Laboral, Mundo Jurídico, México, 1995 p.61

El contrato colectivo es también un acto formal, el cual debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según de la materia de que se trate.

El contenido del contrato colectivo de trabajo lo señala el artículo 391 el cual contiene lo siguiente:

1. Nombres y domicilios de los contratantes.
2. Las empresas y establecimientos que abarquen
3. Su duración, o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
4. Las jornadas de trabajo.
5. Los días de descanso y vacaciones.
6. El monto de los salarios.
7. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

2.2.3. CONTRATO LEY

A diferencia del contrato colectivo de trabajo, el contrato-ley es un convenio en el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de actividad, industria, comercio, o servicio. Dicho convenio es declarado obligatorio para todas las empresas del mismo sector para las existentes y las futuras, y su aplicación territorial puede abarcar toda la República.

El contrato-ley es un contrato más amplio que el contrato colectivo y también es considerado una fuente formal del derecho del trabajo, se regula dentro en los artículos 404 al 421 de la LFT.

Para todo empresario es obligatorio celebrar un contrato colectivo, cuando se lo solicite el sindicato de trabajadores artículo 387 de la LFT.

Para celebrar un contrato-ley, la LFT establece dos tipos de procedimientos:

- 1. El procedimiento de convención:** (artículo 414) "inicia con la solicitud de los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de actividad y de la región de que se trate, si acreditan el requisito de mayoría y la autoridad considera oportuna y benéfica se convocará a una convención obrero-patronal quienes proceden a redactar el convenio. Una vez aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el diario oficial de la federación o el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley, y por tanto obligatorio para todas las empresas del sector, que existan o se establezcan durante su vigencia.
- 2. El procedimiento de elevación de un contrato colectivo:** (artículo 406,411 y 414) puede darse en el supuesto de que un contrato colectivo haya sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores de una rama de actividad. La solicitud respectiva se acompañará del texto del contrato, señalando la autoridad ante la que esté depositado (La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal), así como de los elementos idóneos para acreditar el requisito de mayoría.

Una vez verificado el requisito de mayoría se ordenará la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad, para que en un periodo de quince días se formulen oposiciones. Si no hay objeciones en este lapso de tiempo el Presidente de la República o el Gobernador del Estado declararán la obligatoriedad del nuevo contrato-ley.

El contrato-ley surte efectos a partir de su fecha de publicación en el periódico oficial, federal o estatal, a menos que la convención obrero-patronal señale una fecha distinta.

En cuanto a su duración, los contratos-ley no pueden exceder de dos años, pero pueden ser revisados solicitándolo por lo menos noventa días antes de su vencimiento;

si no se solicitó la revisión y no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley puede prorrogarse por un periodo igual al fijado para su duración".¹¹

El contrato-ley contendrá (artículo 412 LFT):

1. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
2. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
3. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
4. Las condiciones de trabajo;
5. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria que se trate;
6. Las demás estipulaciones que convengan las partes

Este convenio resulta ser uno de los más generosos por que permite que un mayor número de trabajadores se beneficie con derechos superiores a los consagrados en la ley.

El contrato-ley de manera general puedo decir que es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para la prestación de un servicio personal subordinado respetando las condiciones de trabajo convenidas por ambas partes entre ellas destaca el salario el cual definimos a continuación.

2.3. SALARIO

El salario constituye la principal prestación a cargo del patrón, el cual indica la LFT en su artículo 82 como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

¹¹ Manuel Alonso Olea, Tópicos Laborales, Porrúa, 1998, p.37

Para fijar el salario el artículo 83 nos menciona que puede ser:

- 1. Por unidad de tiempo;** aquí la retribución se hace en función al número de horas en que el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- 2. Por unidad de obra (a destajo);** la retribución se realiza de acuerdo al número de piezas o unidades que elabore el trabajador, las cuales son la base para determinar el salario.
- 3. Por comisión y a precio alzado;** el salario será determinado sobre la base de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, y en el caso de precio alzado las retribuciones serán en función de la obra que el patrón desea terminar.

Pero el salario no sólo se integra de una cantidad en efectivo, para la Ley de la materia el salario se integra por todos aquellos pagos hechos al trabajador en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, otras percepciones, ayuda de habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por su servicio (artículo 84).

2.3.1. SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo se define como la cantidad mínima que debe recibir un trabajador, para mantener un nivel de vida aceptable, satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos. Lo cual resulta difícil de creer ya que actualmente no cumple con su cometido.

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primeros regirán en una o en varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio, oficios o trabajos especiales, esto es normado por el artículo 91.

Los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno (artículo 94).

Las modificaciones a los salarios mínimos generales y profesionales las da a conocer la Comisión Nacional de los Salario Mínimos mediante publicación en el diario oficial de la federación. Las cuales para este año 2001 se incrementaron en un 10%; el valor de los salarios mínimos generales es:

Area Geográfica	Importe
A	\$ 40.35
B	\$ 37.95
C	\$ 35.85

Un punto importante que vale la pena señalar son los descuentos permitidos al salario de los trabajadores los cuales son señalados por la LFT en su artículo 97 para evitar los descuentos injustos.

1. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.
2. Pago de rentas, cuando haya obtenido habitación mediante arrendamiento, sin exceder el 10% del salario.
3. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.
4. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la

aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

Cualquier concepto que difiera a lo establecido por la ley se considerará como ilegal, por ello es necesario tener presentes los límites y conceptos por descuentos al salario. Un concepto más que va de la mano con el salario es la jornada de trabajo, de la cual mucho depende la determinación del sueldo, para ello a continuación señalamos las jornadas establecidas en Ley.

2.4. JORNADA DE TRABAJO

La palabra jornada viene del latín "diurnus" diario, en catalán se deriva de "jorn", para el antiguo castellano "jornea", en francés "jouree" y en italiano "jornata"; en diversas expresiones significa "día"; por lo tanto jornada es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día.¹²

El derecho del trabajo se comprendía en la lucha de los trabajadores por obtener un salario remunerador y una jornada justa, ya que trabajo es esfuerzo, esfuerzo es pérdida de energía y necesidad de recuperación, con el tiempo se fue considerando la necesidad de limitar las horas de trabajo y hacer posible el descanso del trabajador, evitando jornadas de trabajo inhumanas e injustas.

En México uno de los primeros antecedentes en la reducción de la jornada de trabajo se da "en el Estado de Aguascalientes el 23 de agosto de 1914 el gobernador y comandante militar, Alberto Fuentes, estableció el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y prohibió las reducciones del salario"³. Varias fueron las leyes promulgadas por los Estados de la República antes de 1917 en favor de mejores condiciones de trabajo. Pero fue hasta la Constitución Mexicana de 1970 cuando se incluye el concepto de jornada de trabajo el cual existe a la fecha en la LFT artículo 58

¹² José Manuel Lastra Lastra, La Jornada de Trabajo, Ediciones la Práctica Jurídico Administrativa Laboral, México, 1997, p. 11

³ Ibidem, p. 19

y define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio.

La fracción I, del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), fijan como jornada máxima diurna la de ocho horas y nocturna la de siete. Esta disposición la reproduce el artículo 61 de la LFT, quien además establece la jornada mixta (con lapsos de la diurna y la nocturna), en siete horas y media.

Se puede notar que en la anterior definición la LFT es clara considerando la obligación del trabajador para aportar su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción en el trabajo no le traerá como consecuencia a éste la prolongación de la jornada de la misma.

La limitación de la jornada de trabajo como podemos ver al determinar las horas laborables considera el desgaste sufrido en las jornadas, por ello las personas que labora durante el día el tiempo de trabajo es mayor, por que tiene mayor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más horas que el trabajador nocturno quien sufre mayor desgaste por lo tanto es empleado menor numero de horas, para que pueda recuperar sus fuerzas durante el día.

"La exposición de motivos de la iniciativa de la LFT señala que el establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de ocho horas de trabajo, la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes, afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aun la muerte".^B Entre las jornadas de trabajo consideradas por la LFT tenemos:

^A Ibidem, p 183

2.4.1. JORNADA DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA.

La Ley Federal del Trabajo mencionan en sus artículos 60 y 61 las jornadas de trabajo y su duración las cuales presentamos a continuación:

- 1. Jornada Diurna**, es aquella que comprende ocho horas de trabajo entre las seis y las veinte horas
- 2. Jornada Mixta**, es aquella que comprende siete horas y media de trabajo y comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y la nocturna, con la condición de que el periodo nocturno no exceda de tres horas y media, en caso de cumplir tres horas y media o excederlas será considerada jornada nocturna.
- 3. Jornada Nocturna**, comprende siete horas de trabajo entre las veinte horas y las seis de la mañana.

El artículo 59 permite el reparto de las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o de cualquier otra modalidad equivalente, y sin que la jornada exceda de los máximos legales; además de concederle al trabajador un descanso de por lo menos media hora por una jornada de trabajo continua (artículo 63) y cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo (artículo 64).

2.4.2. JORNADA EXTRAORDINARIA

Se ha señalado cual es la duración de la jornada máxima, pero la LFT también comprende los lapsos que fuera de los ordinarios el trabajador puede o debe laborar. Entendiendo por jornada extraordinaria tanto la obligatoria como la voluntaria.

Cuando la jornada de trabajo se prolonga no necesariamente debe ser por un acto arbitrario. Puede haber circunstancias que lo ameriten como técnicas económicas o de emergencia. De aquí se desprende la jornada extraordinaria, que es en la que se prolonga la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales, debiéndose pagarlas como sigue:

1. Cuando las horas extraordinarias laboradas en una semana, sumen hasta nueve, "se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada" (artículo. 67, 2° párrafo).
2. Cuando las horas extraordinarias laboradas en una semana excedan de nueve, las primeras horas, hasta nueve, se pagarán con un cien por cien más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Sólo el tiempo que pase de las nueve primeras horas en la semana "obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en LFT"(artículo 68, 2° párrafo).

Para los trabajadores menores de edad las horas extraordinarias se pagarán en un doscientos por ciento según el artículo 178 de la LFT.

Pero existe una contradicción dentro de la ley la cual menciona que el patrón se hará acreedor a una sanción, cuando permita que un trabajador labore más de nueve horas extras en una semana, dicha sanción esta establecida por la propia LFT la cual dispone en su: Artículo 1000, se le sancionará con el equivalente de quince a trescientas veces el salario mínimo general, considerando la gravedad de la falta y las circunstancias del caso. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada en un veinticinco por ciento.

En la práctica estos casos se dan, pero sabemos que por las carencias en las que se encuentran los trabajadores de nuestro país estas arbitrariedades se seguirán dando sin que nadie las denuncie.

Podemos decir que la jornada de trabajo es el tiempo legalmente permitido, que se considero razonablemente necesario para el cumplimiento de sus labores.

La jornada de trabajo es una condición laboral por la que ha luchado la clase trabajadora cuyo objetivo principal es lograr un trabajo más humano e independiente, que permita al hombre desarrollar libremente actividades sociales, deportivas y culturales.

Obreros y empleados dos figuras que en la práctica reciben un trato diferente y que la LFT no hace distinción entre una y otra, tal es el caso de las horas extras, las cuales no son pagadas generalmente a empleados y que sería un punto a considerar dentro de la ley en la materia.

2.5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON.

La base de las obligaciones laborales la encontramos también dentro de la LFT en su Título IV Capítulo I, el cual nos menciona las siguientes:

2.5.1. OBLIGACIONES DE DAR

Las consecuencias que contrae o adquiere un patrón al contratar una relación de trabajo a primera instancia es una retribución económica, la cual es una obligación fundamental y primordial dentro de una relación de trabajo. Entre las obligaciones de dar consideradas por la LFT en sus artículos 132, 133, 136 y 180 encontramos las siguientes:

- 1. Pagarles a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.**

2. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo estar en buen estado, calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes.
3. Proporcionar local seguro para la guardia de los instrumentos y útiles de trabajo a cargo del trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea ilícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía u otro.
4. Proporcionarles a los trabajadores el número suficiente de sillas o asientos, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
5. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón.
6. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia
7. Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente.
8. Proporcionarles capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
9. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra.

2.5.2. OBLIGACIONES DE HACER

- 1. Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.**
- 2. Expedirles a los trabajadores que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.**
- 3. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.**
- 4. Fijar visiblemente y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.**
- 5. Además de ser obligatorio para el patrón integrarse a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con la finalidad de investigar las causas de los accidentes y enfermedades además poner medidas preventivas y vigilar que se cumplan.**
- 6. Establecerles y sostener las escuelas de trabajadores conforme a la Secretaría de Educación Pública y leyes.**
- 7. Colaborar con las Autoridades del trabajo y de educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.**
- 8. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicio al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos.**

- 9. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y las enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.**
- 10. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.**
- 11. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.**
- 12. Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes, para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo, y disponer en todo el tiempo de los medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que corresponden.**
- 13. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.**
- 14. Hacer las deducciones correspondientes al INFONAVIT, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios, y entregar los documentos a la institución bancaria acreedora**
- 15. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.**
- 16. Los patrones que tengan a su servicio jóvenes menores de dieciséis años están obligados:**

- ✓ Exigir que se exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- ✓ Llevar un registro e inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- ✓ Distribuir el trabajo a fin que dispongan de tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- ✓ Proporcionarles capacitación y adiestramiento.

2.5.3. OBLIGACIONES DE NO HACER

Las obligaciones de no hacer implican una abstención. Los patrones están obligados a abstenerse de:

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
2. Exigirles a los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
3. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
4. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura.
5. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

6. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
7. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
8. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
9. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
10. Portar armas en el interior de los establecimientos trabajo y
11. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

2.5.4. OBLIGACIONES DE TOLERAR

1. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares.
2. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.
3. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo otra fuente de ingresos económica tenga a su cargo una familia.

2.6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

2.6.1. DERECHOS DEL TRABAJADOR

Como vimos el patrón goza de algunos derechos sobre las personas que le prestan servicios pero también debe cumplir con una serie de obligaciones por que de lo contrario tendría una sanción, a la par la LFT pone en equilibrio la relación mostrando los derechos y obligaciones que a su vez el trabajador contrae al aceptar prestar sus servicios. Entre los derechos mínimos que el trabajador adquiere por sus servicios están:

- 1. Descanso Dominical:** Por cada seis días laborados, el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro (artículo 69). El pago del día de descanso se realizará en forma proporcional a los días trabajados en la semana.

A continuación mencionamos aquellos días que la LFT considera como días de descanso obligatorios en su artículo 74:

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;

El 25 de diciembre;

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

2. **Prima Dominical:** Aquellos trabajadores que laboren en su día de descanso tendrán derecho a recibir una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo artículo 71 LFT; además de recibir el trabajador su salario correspondiente
3. **Aguinaldo Anual:** En su artículo 87 LFT comenta que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicio, independiente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

4. **Vacaciones:** Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio, después del cuarto año de servicio, el período de vacaciones se incrementará en dos días por cada cinco de servicio. Los cuales de acuerdo con el artículo 76 de la LFT son:

Años de Trabajo	Días de descanso
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	26
35 a 39	28, etc.

El disfrute de los días de vacaciones deberá ser en forma continua por lo menos seis días artículo 78 LFT y no podrán los patrones compensar dicho descanso con alguna remuneración y si el trabajador no labora el tiempo completo, tendrá derecho a la parte proporcional que la corresponda por el tiempo laborado.

5. Prima Vacacional: Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones artículo 80 LFT. La prima vacacional se paga exclusivamente sobre los días que correspondan al período vacacional y no sobre los días de descanso que se junten con las vacaciones.

6. Antigüedad: Los trabajadores de planta y los que presten servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad, derechos otorgados en los artículos 156 y 158 LFT.

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

- ✓ La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio, tomando como base el salario que persistió durante la baja el cual nunca será menor al mínimo.
- ✓ La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, artículo 162.LFT.

8. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresa: Los trabajadores tendrán derecho a la participación de las utilidades de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas artículo 117 LFT; para los efectos de ésta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. El reparto entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual artículo 122 LFT.

Cabe señalar que 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, artículo 123 LFT.

"Para establecer el salario se tendrá en cuenta, únicamente, la cantidad que perciba el trabajador, en efectivo, por cuota diaria. Si el salario es variable, se promediarán las percepciones obtenidas en el año" artículo 124 LFT.

9. Maternidad: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos, artículo 170 LFT:

- ✓ Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.
- ✓ Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- ✓ Los periodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso en que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- ✓ En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- ✓ Durante los periodos de descanso percibirán su salario integro, en los casos de prórroga tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.
- ✓ Los servicios de guardería se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

10. Capacitación y Adiestramiento: Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaría de Trabajo y Previsión Social, artículo 153-A LFT.

2.6.2. OBLIGACIONES DE HACER.

Normadas por el artículo 134 de la LFT:

1. Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenientes.
2. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
3. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo.
4. Observar buenas costumbres durante el servicio.
5. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
6. Integrar los organismos que establece la ley, fundamentalmente comisiones mixtas en el ámbito empresarial.
7. Poner en conocimiento al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
8. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
9. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos elaborados así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

10. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

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

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

13. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

2.6.3. OBLIGACIONES DE NO HACER

Determinadas por el artículo 135 LFT:

- 1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.**
- 2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.**
- 3. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.**
- 4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.**
- 5. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.**
- 6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.**

7. Suspender las labores sin autorización del patrón.
8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
9. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados.
10. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Como podemos ver los derechos y obligaciones determinadas dentro de una relación laboral tanto para el patrón como para el trabajador dentro de esta ley de carácter federal suenan equilibrados, y que de muchos de nosotros depende que estos ordenamientos se sigan, para elevar el nivel de vida y dignificación del trabajo personal subordinado tanto para el trabajador como para el patrón.

2.7. FINALIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Finalmente un trabajador no siempre va a pertenecer a un lugar de trabajo, para ello la ley también previó una compensación justa para aquellos trabajadores que se retiraran de su trabajo o que de alguna manera se vieron obligados hacerlo. Por lo que a continuación veremos la rescisión de la relación de trabajo y sus consecuencias.

Según la forma en que se encuentra estructurada la LFT, existen dos tipos de extinción de la relación laboral, la terminación y la rescisión, considerando el despido como la rescisión patronal y el retiro el que hace valer el trabajador, y en cualquiera de los dos supuestos el patrón deberá responder a obligaciones diferentes dependiendo el caso en el que se encuentre.

2.7.1. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La terminación es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por una causa obligatoria, es decir la terminación del servicio prestado se da por no poder continuar con la relación de trabajo, por una circunstancia de fuerza mayor, que no depende del patrón ni del trabajador, esta es su esencia; es un concepto diferente a la rescisión la cual es un acto unilateral en el cual puede rescindir cualquiera de las dos partes.

El artículo 53 la LFT señala cinco causales de terminación de las relaciones de trabajo: las cuatro primeras fracciones se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales por causas de fuerza mayor por parte del trabajo y son:

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital para el cual fue contratado.
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajo, que haga imposible la prestación del trabajo y
5. Por último se refiere a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo por causales del patrón, como las mencionadas en el artículo 434 LFT, y son aquellas causas

- ✓ De fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, por incapacidad física, mental,
- ✓ La incosteabilidad de la empresa,
- ✓ El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- ✓ Los casos mencionados en el artículo 38 las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado y
- ✓ El concurso o la quiebra legalmente declarado

Como se puede apreciar, en este artículo se indican las causas de terminación de la relación laboral, las cuales no dan al trabajador el derecho a ser indemnizado como tal en forma legal, como podemos observar la primera de ellas se da cuando el trabajador presenta su renuncia, la segunda no necesita explicación, aunque se debe aclarar que los beneficios designados al trabajador podrán solicitar el pago de los gastos funerarios, que consisten en dos meses de salario (artículo 500 fracción I LFT) y la indemnización por muerte, consistente en 730 días de salario (artículo 502 LFT), pero siempre que el patrón no haya dado de alta al trabajador en el Seguro Social en caso contrario, se deberá estar a lo señalado en la LSS.

Debe quedar claro que las causas de terminación de las relaciones laborales citadas en el artículo 53, no dan al trabajador el derecho de solicitar indemnización legal alguna es decir solo tendrá derecho a cobrar la parte proporcional de los salarios devengados; y cuando una de ellas se presenta se da por terminada la relación, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Pero es importante aclarar que el artículo 436 de la LFT dispone que los trabajadores tendrán derecho a una indemnización consistente en el pago de tres meses de salario y la prima de antigüedad que prevé el artículo 162, siempre que la relación se dé por terminada por alguna de las causas previstas en las fracciones primera, segunda, tercera y quinta del artículo 434

Otra forma de extinción de la relación de trabajo es la rescisión:

2.7.2. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En derecho civil la rescisión es una forma de extinción de las obligaciones por voluntad de una de las dos partes o por disposiciones de la ley a causa del incumplimiento de las obligaciones de alguna de las partes; en este momento se interrumpe la relación de trabajo de manera definitiva.

El artículo 46 de la LFT dispone que el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación laboral que los una, siempre que tenga causa justificada para hacerlo; así no incurrirán en responsabilidad. Es importante notar, que se hace mención a la existencia de una causa justificada como requisito indispensable para poder rescindir la relación de trabajo, en sentido inverso podemos afirmar que si la causa por la que se rescinde la relación es injustificada, se incurrirá en responsabilidad, en el artículo: 47 y 51 se encuentran establecidas las causas por las cuales se puede rescindir de la relación laboral en forma justificada por el trabajador o por el patrón, respectivamente. Debido a que la mayoría de las causas establecidas en dichos artículos son discutibles.

Son causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón artículo 47 LFT las siguientes:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de prestar sus servicios el trabajador;
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia,

3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo,
4. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo,
5. Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo,
6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio,
7. Cometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
8. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa,
10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado;
12. Negarse el trabajador adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida al cumplimiento de la relación de trabajo y;
15. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Son causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador señalan el artículo 51 de la misma Ley:

1. Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle trabajo respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días a prestar sus servicios el trabajador;

2. Incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio en faltas de probidad, u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge padres. Hijos o hermanos;

- 3. Incurrir el patrón sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior si son graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo,**
- 4. Reducir el patrón el salario al trabajador;**
- 5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;**
- 6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;**
- 7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;**
- 8. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; y**
- 9. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.**

Todas estas son causas de rescisión sin responsabilidad para alguna de las partes y las cuales pueden ser discutibles a través de procedimientos laborales, en el caso de que la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, este podrá solicitar a la junta de conciliación y arbitraje respectiva, el reconocimiento de sus derechos por parte del patrón; o como señala el artículo 48 de la LFT el trabajador podrá elegir en la demanda que se le reinstale en su trabajo o se le pague el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización, si el patrón no prueba ante la autoridad que tuvo causa justificada para despedir al trabajador, deberá cubrir además los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se realice el pago.

El derecho a demandar a el patrón se podrá ejercitar dentro de los dos meses siguientes a la fecha del despido, es decir cuando el patrón decida rescindir la relación laboral, el trabajador deberá ejercitar su derecho en este plazo (artículo 518 LFT): Por el contrario si el trabajador decide rescindir la relación laboral, tendrá un mes para demandar al patrón el pago de la indemnización correspondiente (artículo 517 LFT).

El artículo 49 de la LFT establece que el patrón deberá de pagar las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, entendiéndose que las mismas se pagarán cuando no quiera el patrón cumplir con la reinstalación del trabajador.

El artículo 50 prevé tres distintos tipos de indemnizaciones, según sea la duración de la relación de trabajo:

1. La primera de ellas se refiere a la duración de trabajo por tiempo determinado menor a un año, en este caso, se deberá pagar por concepto de indemnización el 50% de los salarios pagados al trabajador. Como podemos ver la indemnización se determina por salarios pagados y no por tiempo de contratación.
2. La segunda es cuando la relación de trabajo es por tiempo determinado a mayor a un año, entonces, se deberá pagar por concepto de indemnización el importe de seis meses de salario por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes. Es importante señalar que si el despido injustificado se presenta en el primer año de servicio, se pagarán 6 meses de salario únicamente ya que solo se presentaron servicios en ese año.
3. La tercera se refiere a la relación de trabajo por tiempo indeterminado, en este caso, se pagarán 20 días por cada año de servicios prestados o la parte proporcional, dependiendo de la fecha en que ocurra el despido

Este mismo artículo 50 señala que además de las indemnizaciones antes citas, se pagarán tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones que corresponden en cada caso concreto;

insistiendo que estos pagos se realizaran únicamente cuando el patrón se niegue a reinstalar al trabajador en términos de ley.

Cabe aclarar que cuando el trabajador sea despedido injustificadamente, siempre deberá demandar la reinstalación en el trabajo, para que no pierda el derecho a reclamar el pago de los 20 días por cada uno de los años de servicio prestados. Esto toma mayor importancia cuando la antigüedad del trabajador es importante en su empleo; por que si se decide alegar el pago de la indemnización por despido injustificado se perderá el derecho de los 20 días por cada año de servicio prestado, por que como mencionamos anteriormente este derecho nace cuando el trabajador se opone a la reinstalación del trabajador.

Si en la demanda el trabajador argumenta que el rescindió la relación laboral con base en alguna de las causas del artículo 51 de la LFT y en consecuencia solicita el pago de la indemnización, entonces sí tendrá derecho a pedir, además de los tres meses de salario los 20 días por cada año de servicio prestado, ya que este caso le aplica el artículo 52 de la LFT, el cual dispone la separación del trabajador de su trabajo, deberá ser dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se presente cualquiera de las causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador y tendrá derecho a las indemnizaciones del artículo 50 de la misma ley.

Por lo recordamos que las indemnizaciones solo deberán pagarse a trabajadores despedidos injustificadamente.

2.7.3.PRESTACIONES QUE DEBEN INCLUIRSE EN LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE INDEMNIZACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Desde el momento en que se inicia una relación laboral por disposición expresa de la ley, se adquiere el derecho a recibir el aguinaldo y la prima vacacional (artículo 80 y 87 LFT), como sabemos estas dos prestaciones deben pagarse en forma fija o permanente, se determinan en dinero y no dependen de algún acontecimiento futuro

para poder obtenerlas, pues se obtienen en el momento mismo en que comienza la relación laboral, estas son las prestaciones que de ley correspondería sean integradas al salario base de indemnización. Por otra parte es necesario conocer las prestaciones que el patrón otorgue desde el momento mismo de la contratación y de las cuales se tenga la seguridad de que serán pagadas en forma fija, determinadas en dinero y que no dependen de algún acontecimiento futuro, por ejemplo los vales de despensa, gratificaciones o compensaciones por habitar en regiones de la República que se consideran como zonas caras, o la ayuda de renta.

Podemos afirmar que todas aquellas prestaciones fijas o permanentes determinadas o determinables en dinero que no sean objetadas por el patrón y que se otorguen desde el momento mismo en que dé inicio la relación laboral, es decir, que no dependan de un acontecimiento futuro para poder disfrutarlas, se deberán tomar en cuenta para determinar el salario integrado, mismo que sirve de base para el cálculo de las indemnizaciones legales.

Para facilitar el cálculo de las indemnizaciones es necesario integrar el salario base por cuota diaria como lo menciona el artículo 84 de la LFT a fin de estar en posibilidades de calcular las indemnizaciones así como información mínima consistente en el tiempo de duración de la relación laboral, fecha de ingreso y separación del trabajo total de tiempo laborado (en años y días), sueldo mensual, número de días de vacaciones a disfrutar y las prestaciones que se otorgan y deben ser tomadas en cuenta para integrar el salario base de indemnización.

Además el artículo 89 de la LFT indican que para determinar el monto de las indemnizaciones se tomará como base el salario que esté devengando el trabajador al momento en se presente el despido injustificado, debiéndose incluir en el mismo la cuota diaria o parte proporcional de todas las prestaciones que se le entregaban a ese momento por su trabajo artículo 84 LFT.

Una prestación mas otorgada a el trabajador a que la ley le da derecho a recibir es la prima de antigüedad la cual se fundamenta en el artículo 162 de la LFT, la cual indica

que los trabajadores de planta tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, pero que solo se otorgará aquellos trabajadores de planta, es decir a los que gocen de un contrato por tiempo indeterminado.

El importe de la prima de antigüedad será de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

El salario base que servirá para determinarla, siempre será como máximo el doble del salario mínimo que rija en la zona económica donde se encuentre la fuente de trabajo. La forma de calcular es la siguiente: se compara el doble del salario mínimo diario general vigente en la zona económica donde se encuentre la fuente de trabajo, con el salario diario del trabajador, y el que sea menor servirá para determinar el monto de la prima de antigüedad.

El artículo 162 de la LFT indica las cuatro hipótesis en que se debe pagar la prima de antigüedad, y que son:

1. A los trabajadores que voluntariamente se separen de la fuente de trabajo, si tiene 15 años de antigüedad o más. Si el trabajador tiene menos tiempo de servicio prestado, el patrón no estará obligado a pagar esta prestación.
2. A los trabajadores que se separen de la fuente de empleo (rescinden la relación laboral) por causa justificada, sin que importe la antigüedad que tuvieron laborando.
3. A los trabajadores que sean despedidos, ya sea por causa justificada o injustificada, la justificación o injustificación de la causa para rescindir la relación laboral, no afecta a esta prestación, ya que siempre deberá ser pagada, sin que importe la antigüedad del trabajador.
4. En caso de fallecimiento del trabajador, sin que importe la antigüedad que tenía al momento de su muerte. Este pago lo podrán cobrar las personas que se mencionen como beneficiarios por el trabajador o en su defecto, aquellas que se señalan en el artículo 501 de la Ley.

Con respecto "al pago de la prima de antigüedad no es un premio al buen comportamiento del empleado, o al hecho de haber permanecido durante un determinado período en sus labores; o un resarcimiento por razón del desgaste orgánico y del perjuicio sufrido".¹³

Finalizamos con este tema de las indemnizaciones y prima de antigüedad como una más de las obligaciones que el patrón debe cubrir en sus relaciones de trabajo el cual será nuevamente citado al final de nuestro capítulo 3. Y mencionando que el derecho del trabajo como podemos ver no nació para cambiar al mundo sino para hacerlo más aceptable garantizando niveles de vida que se aproximen a la dignidad que exigen las condiciones humanas de los trabajadores, cometido que ha la fecha no se a logrado, a pesar de que la LFT es una ley de orden Federal y Público en favor de los trabajadores. Pero esa dignificación aun no ha llegado y lo podemos corroborar al ver el importe de un salario mínimo, el cual no cumple con su cometido como lo presume la propia Ley laboral, esto nos indica que falta mucho por hacer para conseguir condiciones más justas o las ya señaladas por la LFT se cumplan como deben de ser.

¹³ Investigación Fiscal del Colegio de Contadores Públicos de México, Boletín Informativo de la Comisión de Investigación Fiscal, Edición Colegio de Contadores Públicos de México AC, 1998, p. 7.

2.8. GLOSARIO

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
LFT	Ley Federal del Trabajo

Capítulo 3

Impuesto sobre la Renta en los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

3.1.INTRODUCCIÓN AL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), obliga a los mexicanos a contribuir al gasto público de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipios en que residan de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes; para ello su artículo 73 fracción VII menciona la facultad del Congreso para imponer contribuciones necesarias que permitan cubrir el presupuesto gubernamental.

De acuerdo a la jerarquía de las leyes, en materia de tributación que emanan de la CPEUM, tenemos el Código Fiscal de la Federación (CFF) quien en sus artículos 1 y 2 obliga a personas físicas y morales a contribuir al gasto público mediante el pago de sus impuestos, los cuales serán determinados con base a sus leyes respectivas, en nuestro caso la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) es la responsable de gravar el ingreso de los contribuyentes, determinar los plazos y pagos de las contribuciones a pagar por los ingresos percibidos.

Este capítulo se refiere al análisis de los ingresos percibidos por concepto de sueldos y salarios por la prestación de un servicio personal subordinado, como las prestaciones adicionales a favor del trabajador a consecuencia de la relación laboral, como previsión social, gratificaciones, horas extras, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación laboral; así mismo a determinar la integración de la base gravable, las mecánicas para la determinación del impuesto a pagar por sueldos y salarios, y su ajuste anual.

Pretendo desarrollar y analizar las principales disposiciones de la LISR, en cuanto a sueldos y salarios por servicios subordinados se refiera, identificando las obligaciones del empleador y el trabajador como retenedor y contribuyente, respectivamente.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

3.1.1. SUJETOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Inicio este capítulo con los sujetos considerados para la LISR dentro de sus disposiciones generales del título IV, obligados al pago de impuestos y son:

1. Los residentes en México respecto de sus ingresos en efectivo, en crédito, en servicios, en los casos en que señale esta ley
2. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional por actividades empresariales, presten servicios personales independientes; o cuando no tengan un establecimiento permanente o base fija en el país, dichos ingresos sean atribuibles a éstos.

3.1.2. OBJETO DEL IMPUESTO

Para la LISR su objetivo es gravar todo ingreso que modifique la utilidad o incremente el patrimonio de los trabajadores, por la prestación de sus servicios.

3.1.3. BASE DEL IMPUESTO

Es el monto de los ingresos gravables para efectos de la LISR, sobre los cuales se aplicará la cuota, tasas o tarifas correspondientes, para determinar el impuesto que se pagará; se considera base gravable acumulable la cantidad que se obtiene de restar a los ingresos gravables del ejercicio las deducciones personales (para el cálculo del Impuesto sobre la Renta anual), ya que para el cálculo del Impuesto sobre la Renta (ISR) a retener en un período (diario, semanal, quincenal, o mensual) los ingresos gravables acumulables se convierten en la base gravable de ese período, al no existir deducciones personales que se puedan aplicar por los referidos períodos, la base gravable o la base gravable acumulable tienen la característica básica que para calcular su impuesto se utilizan las tarifas del artículo 80 (para retenciones periódicas) y el artículo 141 (para el impuesto anual), al cual se le disminuirá el subsidio acreditable calculado con las tablas del artículo 80-A (para retenciones periódicas) y del 141-A (para el impuesto anual) considerando así mismo en el cálculo la proporción de subsidio que sea acreditable en función de las prestaciones exentas que el patrón otorgue a sus trabajadores; al resultado de disminuir el impuesto de la tarifa con el

subsidio acreditable, se le restará el crédito al salario resultante de la tabla del 80-B (para retenciones periódicas) o del 141-B (para el cálculo anual).

3.2. INGRESOS

A continuación se presenta específicamente el esquema general para la determinación del impuesto que deberá retenerse a las personas físicas con ingresos por sueldos y salarios por un servicio personal subordinado.

3.2.1. INGRESOS GRAVADOS

De acuerdo al artículo 78 de la LISR se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) de la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto también se gravan otros ingresos como los honorarios asimilables a sueldos y salarios, por los que no haré alusión dentro de este trabajo de tesis únicamente se hará un breve comentario por aquellos honorarios asimilables a sueldos y salarios para presentar la relación que esta figura tiene con los ingresos por sueldos y salarios puros, ya que intento presentar un enfoque de los derechos y obligaciones en las relaciones laborales subordinadas entre empleados y empleadores quienes pagan y retienen impuestos y derechos de seguridad social por contraer la mencionada relación.

Entre los ingresos considerados como ingresos en servicios gravables, el artículo 78-A de la LISR señala, los intereses de préstamos obtenidos por los trabajadores con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado y que a continuación presento.

Ingresos por servicios: Este tipo de ingresos forma parte de los cuatro rubros en que la LISR hace referencia en su artículo 74 (efectivo, bienes, créditos y servicios precisamente en el supuesto que caemos) los cuales básicamente se refieren a el otorgamiento de tasas preferenciales que son otorgadas a los trabajadores por préstamos que les sean concedidos con motivo de la prestación de un servicio

personal subordinado. Para efectos de conocer las cantidades que se considerarán como base gravable y el impuesto a pagar muestro la siguiente mecánica de cálculo:

	Tasa pactada entre el patrón y el trabajador Anual	6%
(-)	Tasa anual que establezca el Congreso en la Ley de Ingresos de la Federación (artículo 21 de la LIF)	15%
(=)	Diferencia de tasa	9%

Datos informativos:

Monto del préstamo	\$ 48,000.00
Fecha de otorgamiento	24 de abril de 2001
Salario mensual	\$ 17,500.00
Amortización mensual del crédito	\$ 8,000.00
Plazo	6 meses
Tasa de interés pactada	12% anual

Mes	Monto del préstamo	Pagos del Trabajador	Saldo del préstamo	Tasa anual LIF %	Tasa anual Pactada %	Diferencia de tasas anuales %	Ingresos por préstamo
Abr	48,000		48,000	15	12	3	24
May	48,000	8,000	40,000	15	12	3	100
Jun	40,000	8,000	32,000	15	12	3	80
Jul	32,000	8,000	24,000	15	12	3	60
Ago	24,000	8,000	16,000	15	12	3	40
Sep	16,000	8,000	8,000	15	12	3	20
Oct	8,000	8,000	0	15	12	3	0
48,000							324

LIF = Ley de Ingresos de la federación

La tasa que deberá de aplicarse para el cobro de los intereses mensuales, considerando la diferencia de tasas anuales y que el préstamo es por seis meses, la tasa mensual a cobrar es de 0.25% (3% ÷ 12 meses).

Determinación del ingreso gravable del mes de abril:

Salario mensual	\$ 17,500.00
(+) Ingresos por servicios	120.00
(=) Ingresos gravables del mes	\$ 17,620.00

La tasa comparativa en préstamos a trabajadores cambio en el año de 1999 "la Suprema Corte de Justicia de la Nación reformó el artículo 78-A de la LISR publicada en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1999". Derivado de tal reforma, ahora el ingreso gravable se determina aplicando al importe de dichos prestamos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada y la tasa que se establezca anualmente en la Ley de Ingresos de la Federación (LIF)."¹⁴

3.2.2. INGRESOS EXENTOS

El artículo 77 fracciones I a XIII de la LISR establece los límites de exención en los ingresos percibidos por sueldos y salarios, que no deberán pagar el ISR y a continuación presento:

1. Tiempo extra

FR		IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
I	Tiempo extraordinario calculado sobre salario mínimo general	100%	Que no exceda de los límites establecidos en la Ley federal del Trabajo. (artículos 66,67 y 68)
	Tiempo extraordinario calculado sobre salario diferente al salario mínimo general	50% sin exceder de lo señalado por la LFT hasta cinco veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada semana de trabajo.	Que no exceda los límites establecidos en Ley Federal del Trabajo (artículos 66,67 y 68)

Nota: para todos los ejemplos de este capítulo utilizaremos el Salario Mínimo General del Distrito Federal (SMGDF)

✓ Horas extras sobre salario mínimo general

Primer caso

SMGDF (SMGDF) \$ 40.35

Costo de la horas extra doble $\$ 40.35 \div 8 \times 2 = \10.08

Costo de la hora extra triple $\$ 40.35 \div 8 \times 3 = \15.13

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	3	\$30.26	\$30.26	
2	3	30.26	30.26	
3	3	30.26	30.26	
4	1	15.13		\$15.13
5	1	15.13		15.13
Total	11	\$121.04	\$90.78	\$30.26

¹⁴ Información Dinámica de Consulta No. 98, Expansión Grupo Editorial, 2000. p.1068

Segundo Caso

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	2	\$20.16	\$20.16	
2	2	20.16	20.16	
3	2	20.16	20.16	
4	2	20.16		\$20.16
5	3	40.34		40.34
Total	11	\$120.98	\$60.48	\$60.50

Tercer caso

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	1	\$10.08	\$10.08	
2	1	10.08	10.08	
3	1	10.08	10.08	
4	4	40.32		\$40.32
5	4	50.42		50.42
Total	11	\$120.98	\$30.24	\$90.74

Cuarto caso

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	4	\$40.32	\$30.24	\$10.08
2	-	-	-	-
3	1	10.08	10.08	
4	3	30.24	30.24	
5	3	40.34		40.34
Total	11	\$120.98	\$70.56	\$50.42

✓ **Horas extras con salario mayor al mínimo.**

Primer caso

Costo de la hora extra doble \$ 14.00

Costo de la hora extra triple \$ 21.00

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	3	\$42.00	\$21.00	\$21.00
2	3	42.00	21.00	21.00
3	3	42.00	21.00	21.00
4	1	21.00		21.00
5	1	21.00		21.00
Total	11	\$168.00	\$63.00	\$105.00

Nota: en este caso la parte exenta no rebasan los 5 SMG ($5 \times \$40.35 = \201.75)

Segundo caso

Costo de la hora extra doble \$ 40.00

Costo de la hora extra triple \$ 60.00

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	3	\$120.00	\$60.00	\$60.00
2	3	120.00	60.00	60.00
3	3	120.00	0.00	60.00
4	1	60.00		60.00
5	1	60.00		60.00
Total	11	\$435.00	\$180.00	\$300.00

5 SMGDF (5 x \$40.35)

\$ 201.75

Excedente

0.00

Importe total gravado

\$ 300.00

Tercer caso

Costo de la hora extra doble \$ 23.00

Costo de la hora extra triple \$ 30.00

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	1	\$23.00	\$11.50	\$11.50
2	1	23.00	11.50	11.50
3	3	69.00	34.50	34.50
4	3	69.00		69.00
5	3	83.00		83.0
Total	11	\$267.00	\$57.50	\$209.50

Cuarto caso

Costo de la hora extra doble \$ 52.00

Costo de la hora extra triple \$ 76.00

DIA	HORAS TRABAJADAS	IMPORTE A PAGAR	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
1	4	\$208.00	\$104.00	\$104.00
2	2	104.00	52.00	52.00
3	2	104.00	52.00	52.00
4	2	128.00		128.00
5	1	76.00		76.00
Total	11	\$620.00	\$208.00	\$412.00

5 SMGDF (5 x \$ 40.35)

\$ 201.75

Excedente

\$ 6.25

\$ 6.25

Importe total gravado

\$418.25

2. Días de descanso trabajados

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
I.	Remuneración por trabajo en días de descanso	50% sin exceder de lo marcado por la LFT hasta cinco veces el SMG del área del contribuyente por cada semana de trabajo.	Que no exceda los límites establecidos en Ley Federal del Trabajo (artículos 66,67 y 68)

3. Indemnizaciones por riesgo o enfermedad

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
II.	Indemnización por riesgo o enfermedad que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo	100 %	Que se concedan de acuerdo con los artículos 19 y 20 del RISR o contratos de trabajo respectivos

Es importante mencionar que el sueldo que deberá considerarse para el cálculo de una indemnización deberá ser el salario diario integrado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el cual se define como aquel que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la misma ley.

4. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

FR.	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
I	Jubilaciones, haberes de retiro, pensiones vitalicias y retiro del SAR.	9 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada día	Que se concedan de manera general de acuerdo a el artículo 19 y 20 del RISR

Si se considera el SMGDF, que a 2001 es de \$40.35 diarios una pensión, jubilación o haber de retiro estará exenta hasta por 9 SMG del área geográfica del trabajador, lo que equivale a \$ 363.15 diarios (\$ 40.35 x 9).

Supongamos que un trabajador en el DF recibe una pensión por \$ 400 diarios su situación sería la siguiente:

Total de ingresos al mes de pensión

\$ 400.00 x 30.4 días \$12,160.00

Menos:

Ingresos exentos (\$ 40.35 x 9 x 30.4 días) \$11,040.00

Ingresos gravables \$1,120.00

Considerando lo antes mencionado una pensión estará gravada únicamente cuando exceda de \$363.15 diarios o de \$11,040 mensuales.

5. Reembolso de gastos médicos y hospitalarios y de funeral

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
IV.	Reembolso de gastos médicos, hospitalarios, dentales y de funeral.	100%	Que se concedan de manera general, de acuerdo con el artículo 19 y 20 del RISR o contratos de trabajo.

6. Prestaciones de seguridad social

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
V.	Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas	100 %	Que las otorguen las Instituciones Públicas (IMSS, ISSSTE)

7. Previsión social

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
VI.	Previsión social (subsídios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de naturaleza análoga)	1 SMG del área del contribuyente, elevado al año. Siempre y cuando el sueldo + la previsión social anual, exceda del tope de 7 SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.	Que se concedan de manera general, de acuerdo a los artículos 19 y 20 del RISR o por contratos de trabajo.

Para entender esta exención a continuación presentamos el siguiente caso anual y mensual:

✓ **Limitación anual a la exención de prestaciones de previsión social.**

(Art. 77 último párrafo LISR Y 80 RLISR)

$\$40.35 \times 365 = \$14,728$ (1 SMGDF anual)

$\$40.35 \times 365 \times 7 = \$103,094$ (7 SMGDF anuales)

SUELDO O SALARIO PAGADO	PREVISION SOCIAL PAGADA	SUELDO O SALARIO MAS PREV. SOCIAL	7 SMG DEL AREA DEL TRABAJADOR	PREVISION EXENTA 1 SMG	PREVISION GRAVADA
\$60,000	\$16,000	\$76,000	\$103,094	\$14,728	-
40,000	12,000	52,000	103,094	14,728	
36,000	10,800	46,800	103,094	14,728	
90,000	20,000	110,000	103,094	14,728	\$5,272
65,000	5000	70,000	103,094	14,728	
\$100,000	\$30,000	\$130,000	\$103,094	\$14,728	\$15,272

Para determinar la previsión social gravada, primero debemos comparar si el sueldo más la previsión social rebasan los 7 SMG del área del contribuyente en elevado al año; si rebasan se compara 1 SMG del área del contribuyente elevado al año (que es la parte exenta) contra la previsión social y el excedente se considera como gravado.

✓ **Limitación mensual a la exención de prestaciones de previsión social.**

(Art. 80 penúltimo párrafo LISR y 86 RLISR)

$\$40.35 \times 30.4 = \$1,227$ (1 SMGDF mensual)

$\$40.35 \times 7 \times 30.4 = \$8,586$ (7 SMGDF mensuales)

SUELDO O SALARIO PAGADO	PREVISION SOCIAL PAGADA	SUELDO O SALARIO MAS PREV. SOCIAL	7 SMG DEL AREA DEL TRABAJADOR	PREVISION EXENTA 1 SMG	SOCIAL GRAVADA
\$5,000	\$500	\$5,500	\$8,586	\$1,227	
7,000	700	7,700	8,586	1,227	
10,000	1,000	11,000	8,586	1,227	
30,000	3,000	33,000	8,586	1,227	1,773

8. Depósitos al INFONAVIT

FR.	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
VII.	Entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT y demás instituciones de seguridad social, casas habitación proporcionadas a los trabajadores.	100 %	Que las otorguen las Instituciones públicas (IMSS e ISSSTE, etc.

9. Préstamos a trabajadores sindicalizados

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
VIII	Préstamos a trabajadores sindicalizados	100%	<p>Que se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados. Que los ingresos totales del trabajador, en el ejercicio anterior, no hayan excedido de siete veces el salario mínimo general del área del contribuyente elevado al año.</p> <p>Que la totalidad del préstamo no exceda del equivalente a un salario mensual en el ejercicio.</p> <p>Que el préstamo se otorgue por un plazo máximo de tres meses.</p>

10. Fondos de ahorro

FR	CONCEPTO	IMPORTE	REQUISITOS
..		EXENTO	
VIII.	Los provenientes de cajas y fondos de ahorro	100 %	Artículo 24 fracción XII de la LISR y artículo 22 del RLISR

Aportaciones al fondo de ahorro: De acuerdo al artículo 22 del RLISR las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

El monto no debe exceder del 13% del salario Que el monto de las aportaciones no exceda del 13 % de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios, lo cual consideramos como parte exenta diaria para fondo de ahorro:

$$\$40.35 \times 10 \text{ SMG} \times 13 \% = \$52.45$$

Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considera el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Plan de retiro del ahorro: Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente a la terminación de la relación de trabajo o una vez por año.

El fondo se destina a préstamos al trabajador: Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija.

11. Cuotas de seguridad social de los trabajadores

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
IX.	Cuotas patronales de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones	100 %	Que exista la obligación de pagarlas en términos legales.

12. Primas de antigüedad, e indemnizaciones

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
X.	Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación incluyendo los que se paguen con cargo a cuentas del SAR.	90 veces el SMG del área del contribuyente por cada año de servicio.	Que provengan de la terminación de una relación laboral o de la cuenta de SAR.

Es decir que la parte exenta en una indemnización es la siguiente:

SMGDF \$40.35

Indemnización por \$ 5,000.00

Antigüedad 3 años

$$90 \text{ SMG} \times \$40.35 = \$3,631 \times 3 \text{ años} = \$10,894$$

13. Gratificaciones anuales

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
XI	Gratificaciones (aguinaldo)	30 días de SMG del área del contribuyente	Que se determinen de acuerdo con la LFT artículo 87.

Lo cual significa que si se considerara el SMGDF al mes de enero el cual es de \$40.35 diarios, la parte exenta de una gratificación anual sería de:

$$\$40.35 \times 30 \text{ días} = \$ 1,210$$

14. Prima vacacional

FR.	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
XI	Prima Vacacional	15 días de SMG del área geográfica del contribuyente	Que se otorguen de acuerdo con LFT. Artículo 80.

15. Participación de los Trabajadores en las Utilidades

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
XI	PTU	15 días de SMG del área geográfica del contribuyente	Que se determine de conformidad con la LFT, Artículos 117 a 131

16. Prima dominical

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
XI	Primas dominicales	1 SMG del área geográfica del contribuyente por cada domingo laborado	Que se otorgue de manera general

17. Remuneraciones a extranjeros por servicios personales

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
XII.	Remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros	100 %	<p>Que perciban los:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Agentes diplomáticos b) Agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones. c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros que sean nacionales de los países representados. d) Miembros de delegaciones oficiales que representen países extranjeros. e) 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 convengan los tratados o convenios. g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así lo prevea en los acuerdos entre México y el país de que dependan.

18. Gastos de representación y viáticos

FR	CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	REQUISITOS
..			
XIII.	Gastos de representación y viáticos	100 %	Que sean efectivamente erogados en servicio del patrón y, que se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

Estas son algunas de las prestaciones que se consideran exentas para el trabajador de acuerdo a la LISR artículo 77. Una vez que se ha señalado cuales son los ingresos gravados y exentos, continuamos con la determinación de la proporción de subsidio acreditable y no acreditable.

3.3. PROPORCIÓN DE SUBSIDIO

El capítulo I (de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) del título IV (de las personas físicas) regula el procedimiento para el cálculo del ISR cuando se obtienen dichos ingresos; la mecánica para determinar el impuesto a retener por parte de los empleadores a sus trabajadores está contenida en los artículos 80, 80-A y 80-B de la LISR, de estos preceptos legales destaca el subsidio acreditable (artículo 80-A) sobre el impuesto a retener; este subsidio sólo se considera en forma proporcional, seguramente por que se considera que los contribuyentes que perciben este tipo de ingresos se ven beneficiados con la obtención de algunas prestaciones de ley, aunque sean mínimas y de ciertas exenciones para el pago del impuesto.

Este subsidio como fórmula de desgravación en materia del ISR por sueldos y salarios tiene un efecto en la disminución del impuesto a cargo de las personas físicas por sus ingresos percibidos por sueldos. Este beneficio es justo para los trabajadores por que como sabemos no les es aplicable ninguna deducción para efectos en la determinación de la base de tributación, salvo las de carácter personal consistentes en honorarios

médicos y dentales, gastos hospitalarios y de funeral, transportación escolar si es obligatoria, así como los donativos puros.

Iniciamos con el cálculo de la proporción fundamentada en el artículo 80-A de la LISR y su proporción acreditable y no acreditable, posteriormente comentamos la proporción que procede de acuerdo al cálculo del año de 1991 regla de miscelánea 3.17.4. vigente a 2001.

3.3.1. DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO.

La proporción de subsidio se calculará para todos los trabajadores del empleador, tal y como lo establece la LISR en su artículo 80-A o las reglas emitidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) en su Resolución de Miscelánea (RM) 2001 al mes de agosto, la cual menciona lo siguiente:

La proporción de subsidio que deberá ser determinada por los empleadores es la siguiente:

Proporción =
$$\frac{\text{Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para calcular el impuesto (remuneraciones gravadas únicamente).}}{\text{Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, los servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni gravadas para el trabajador. sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, viáticos, cuando estén exentos para el trabajador en los términos del artículo 77 fracción XIII de la LISR.}}$$

Para efectos de determinar los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio anterior a la determinación de la proporción, entre otros la RM para 2001, considera los siguientes conceptos:

- ✓ Sueldos (Incluye salarios mínimos)
- ✓ Aguinaldo
- ✓ Prima de vacaciones
- ✓ Prima de antigüedad
- ✓ Horas extras
- ✓ Primas dominical
- ✓ Premios de puntualidad o asistencia
- ✓ Indemnizaciones
- ✓ Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro
- ✓ Participación de los trabajadores en las utilidades
- ✓ Seguro de vida
- ✓ Medicinas y honorarios médicos
- ✓ Gastos en equipo para deportes y mantenimiento de las instalaciones deportivas
- ✓ Gastos de comedor
- ✓ Previsión social
- ✓ Seguro de gastos médicos mayores
- ✓ Fondo de ahorro exento para el trabajador
- ✓ Vales de despensa, restaurantes, gasolina y ropa
- ✓ Programas de salud ocupacional
- ✓ Depreciación de equipo de comedor
- ✓ Depreciación de equipo de transporte para el personal
- ✓ Depreciación de instalaciones deportivas
- ✓ Gastos de transporte de personal
- ✓ Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- ✓ Fondo de pensiones aportadas por el patrón
- ✓ Prima de antigüedad (aportaciones)
- ✓ Gastos de fiesta de fin de año y otros
- ✓ Subsidio por incapacidad

- ✓ Becas para trabajadores
- ✓ Depreciación y gastos de guarderías infantiles
- ✓ Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
- ✓ Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
- ✓ Intereses subsidiados en créditos al personal

También se consideran como erogaciones los pagos de contribuciones que originalmente corresponden al propio empleador como son las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

No se consideran como erogaciones para estos efectos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de sus labores a que se refiere la LFT; tampoco se consideran erogaciones, los viáticos por los cuales no se está obligado al pago del ISR de acuerdo con el artículo 77 de esta Ley.

A continuación presento como determinar la proporción del subsidio que deberá de ser utilizada para 2001, considerando las siguientes cantidades como erogadas en el ejercicio de 2000:

CONCEPTOS	2001	
Sueldos y salarios	\$698,720	●
Aguinaldos gravados	49,508	●
Aguinaldo exento	20,442	
Indemnizaciones gravadas	32,308	●
Indemnizaciones exentas	23,209	
Prima vacacional gravada	8,320	●
Prima vacacional exenta	4121	
Prima de antigüedad gravada	13,420	●
Prima de antigüedad exenta	6,789	
Premios de puntualidad y asistencia	65,586	●
PTU gravada	13,750	●
PTU exenta	5,634	
Seguro de vida	4,644	
Previsión social gravada	20,780	●
Previsión social exenta	7,532	
Fondo de ahorro exento para el trabajador	0	
Deducción de inversiones de comedor.	0	
Deducción de inversiones de equipo de transporte	21,662	
Deducción de inversiones de instalaciones deportivas	4,328	
Horas extras gravadas	24,316	●
Horas extras exentas	4,207	
Cuotas al IMSS patronales	78,745	
INFONAVIT	20,303	
2% Seguro de retiro IMSS	8,341	
2% Impuesto sobre nominas.	12,623	
Total	\$1,149,286	

● Partidas consideradas como gravadas de acuerdo a lo antes mencionado y también fundamentado en el artículo 80-A de la LIS, por \$926,708.00

DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN

$$P = \frac{926,708}{1,149,286} = 0.80$$

3.3.2. PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE Y NO ACREDITABLE

Para obtener la determinación de subsidio acreditable y no acreditable deberá de considerarse la siguiente fórmula de acuerdo con el tercer párrafo artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

Subsidio no acreditable

$$2(1 - P) = 2(1 - 80\%) = 0.40$$

Subsidio acreditable

$$\{2(1 - P)\} - 1 = 1 - \{2(1 - 80\%)\} = 0.60$$

DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN PARA EL PROCEDIMIENTO DE 1991

$$P = \frac{926,708}{1,149,286} = 0.80$$

Para utilizar esta opción como proporción de subsidio aplicable será necesario determinar el ISR de sueldos a través de la aplicación de las tarifas opcionales vigentes para 1991 actualizadas, las cuales se dieron a conocer en este 2001 en la F.M

anexo 8 y dicho procedimiento se respalda por la regla 3.17.4.; quien nos da esta opción de cálculo el impuesto por sueldos y salarios.

3.3.3. APLICACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE CONTRA EL IMPUESTO

El subsidio en su modalidad de privar a el Fisco Federal de un ingreso por concepto de contribución por productos del trabajo, se encuentra regulado por el artículo 80-A y 141-A de la LISR, estableciendo que será acreditable contra el ISR causado.

A continuación presentamos la aplicación de subsidio acreditable según artículo 80-A de la LISR aplicable al impuesto determinado.

$$\begin{array}{r} \text{Subsidio art. 80-A} \\ \times \\ (1 - \% \text{ de la proporción})^2 \\ = \\ \text{Subsidio no acreditable} \\ - \\ \text{Subsidio art. 80-A} \\ = \\ \text{Subsidio acreditable} \end{array}$$

Una vez que se a mostrado la determinación de la proporción de subsidio procedo a mostrar la determinación del impuesto así como el acreditamiento de subsidio y la disminución del crédito al salario como un beneficio que otorga el gobierno a los trabajadores de menores ingresos, todos ellos fundamentados en el artículo 80, 80-A y 80-B de la LISR.

3.4. CRÉDITO AL SALARIO.

Dentro de la LISR se regula la figura del crédito al salario cuya finalidad es ayudar al trabajador mediante una reducción del Impuesto Sobre el Productos del Trabajo a su cargo. En el mes de octubre de 1993 con el "Pacto para la Estabilidad y el Empleo se establece una reducción del impuesto de los trabajadores, este beneficio abarca a salarios que no se excedan de cuatro salarios mínimos y será mayor el beneficio para los trabajadores que reciban menos ingresos y la diferencia que resulte a favor del trabajador, los patrones tendrán la obligación de devolverla al trabajador en efectivo".¹⁵

3.4.1. EL CRÉDITO AL SALARIO ES APLICABLE

A contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado como lo establece el artículo 80-A de la LISR.

3.4.2. PUNTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN EL CRÉDITO AL SALARIO.

Algunos puntos que deberá considerar el empleador en el crédito al salario son los siguientes:

1. Por aquellas cantidades que entreguen en efectivo por concepto de crédito al salario, podrán compensarlas contra cualquier contribución federal a su cargo, cumpliendo con las reglas que al efecto emita la SHCP, y las cuales se realizaran dentro del formato 1-D.
2. De acuerdo a la regla 3.17.5 de la RM vigente para 2001, permite al retenedor disminuir las cantidades que entreguen en efectivo a los trabajadores, del ISR a su cargo o de las retenciones del mismo efectuadas a terceros, del Impuesto al Activo o del Impuesto al Valor Agregado, excepto en este último caso, tratándose de las retenciones a que se refieren los artículos 1° A y 3° de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA). Los retenedores podrán disminuir en la siguiente declaración las cantidades pendientes de disminuir o solicitar su devolución.
pleadores las siguientes opciones:

¹⁵ Información Dinámica de Consulta No. 60, Grupo Editorial Expansión, México D. F., 2000 p. 7

Una vez que hemos establecido por el artículo 80-A (determinación de la proporción de subsidio y subsidio acreditable), 80-B (crédito al salario) podemos aplicarlos a la mecánica establecida por el artículo 80 de la LISR lo antes presentado.

3.5. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO.

Existen diferentes alternativas para la determinación del Impuesto sobre Productos del trabajo, que la ley permite y las cuales mostraremos a continuación:

Para efectos de los artículos 80, 80-A y 80-B de la LISR, los empleadores que hagan pagos por la prestación de un servicio personal subordinado podrán optar por aplicar las tarifas y mecánicas establecidas en los artículos antes mencionados, además de retener periódicamente y enterar el impuesto correspondiente en los pagos provisionales de su declaración múltiple.

3.5.1 DIFERENTES MECÁNICAS DE CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 80 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

A continuación mostramos los diferentes cálculos u opciones que un empleador tiene para realizar la retención del ISR por salarios, ubicando todas las tarifas a utilizar dentro del anexo 8 de la RM rubro A:

1. Fórmula para la determinación del impuesto, artículo 80 segundo y cuarto párrafo y tarifa.
 - ✓ Determinación del subsidio artículo 80-A, párrafos primero al tercero y tabla.
 - ✓ Determinación del crédito al salario artículo 80-B, primero, segundo y cuarto párrafos y tablas.

P = 80%

P = 1-(2(1-P))= 1-(2(1-0.80))= 0.60 véase página 84

IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE ARTICULO 80-A			
	Base gravable	\$8,000.00	Base gravable	\$8,000.00	
(-)	Límite inferior	7,555.26	(-)	Límite inferior	7,555.26
(=)	Excedente al límite inferior	444.74	(=)	Excedente al límite inferior	444.74
(X)	Tasa	32%	(x)	Tasa del artículo 80	32%
(=)	Impuesto marginal	142.32	(=)	Impuesto marginal	142.32
(+)	Cuota fija	1,079.49	(x)	% de subsidio	50%
(=)	I.S.R. del artículo. 80	1, 221.81	(=)	Subsidio s / impsto marginal	71.16
			(+)	Cuota fija	539.74
			(=)	Subsidio total	610.9
			(x)	Proporción	60%
(-)	Subsidio acreditable	● 366.54	(=)	Subsidio acreditable	● 366.54
(=)	Impuesto antes del crédito	855.27			
(-)	Crédito al salario	156.17			
(=)	I.S.R. a retener	\$699.10			
	o				
	Cantidad a entregar				

Nota. Las tablas utilizadas son las de segundo semestre de 2001(véase tablas en el capítulo 5 de este trabajo de tesis, numeral 5)

Además de esta mecánica existen otras opciones que la SHCP muestra en su resolución de miscelánea vigente en 2001 y específicamente en su regla 3.17.4. la cual propone a los empleadores las siguientes opciones:

2. Procedimiento vigente de 1991

✓ Fundamento regla 3.17.4. último párrafo RM-2001

P = 0.80 véase página 84.

IMPUESTO		SUBSIDIO ACREDITABLE 80-A			
	Base gravable	8,000.00	Base gravable	8,000.00	
(-)	Límite inferior	7,591.80	(-)	Límite inferior	7,591.80
(=)	Excedente al límite inferior	408.20	(=)	Excedente al límite inferior	408.20
(x)	Tasa	25%	(x)	Tasa	25%
(=)	Impuesto marginal	102.05	(=)	Impuesto marginal	102.05
(+)	Cuota fija	952.61	(x)	% de subsidio s/ impuesto marginal	13.60%
(=)	I.S.R. del artículo 80	1,054.66	(=)	Subsidio s/ impuesto marginal	13.88
			(x)	% de subsidio por Cuota Fija (952.61 X 30%)	285.78
			(=)	Subsidio total	299.66
			(x)	Proporción	80%
(-)	Subsidio aplicable	● 239.73	(=)	Subsidio aplicable	● 239.73
(=)	Impuesto antes del crédito	814.93			
(-)	Crédito gral. mensual	*156.17			
(=)	I.S.R. a retener	658.76			
	o				
	Cantidad a entregar				

Nota: Las tablas utilizadas son las de segundo semestre de 2001 (véase tarifas al final de capítulo 5; numeral 3.

* En este cálculo se utilizó el crédito general mensual.

3. Cálculo sobre tarifas relativas a la proporción redondeada a que se refiere el segundo párrafo de la regla 3.17.4 de la RM 2001(proporción de subsidio redondeada)

P = 80% (véase página 84)

IMPUESTO		
	Base gravable	\$8,000.00
(-)	Limite inferior	7,555.26
(=)	Excedente al limite inferior	444.74
(x)	Tasa	22.40%
(=)	Impuesto sobre excedente	99.62
(+)	Cuota fija	755.65
(=)	I.S.R. del artículo. 80	855.27
(-)	Crédito al salario	(156.17)
(=)	I.S.R. a retener	\$699.10

Nota Las tablas utilizadas fueron las de segundo semestre de 2001. Estas tablas son utilizadas en función a la proporción de subsidio determinada y dentro de éstas se integra el crédito al salario, las tablas pueden ser semanales, decenales, quincenales, mensuales, trimestrales, y se encuentran en el numeral 2.

4. Tarifa opcional actualizada a que se refiere el primer párrafo de la regla 3.17.4. de la resolución de miscelánea fiscal 2001 (proporción de subsidio sin redondear)

$$I = \text{Cuota } 1 + (\text{Cuota } 2 \times P) + \{(\text{Ei}) \times (t1 + (t2 \times P))\}$$

I = Impuesto del contribuyente

Cuota 1 = Cuota fija de la columna 1 de la tabla correspondiente

Cuota 2 = Cuota fija de la columna 3 de la tabla correspondiente

Ei = $(I_g - L_i)$ Excedente de ingreso gravable sobre el límite inferior.

Ig = Ingreso gravable del contribuyente del capítulo I de la Ley del Impuesto sobre la Renta

Li = Límite inferior que le corresponde al ingreso gravable

t1 = Porcentaje de la columna 2 aplicable a Ei

t2 = Porcentaje de la columna 4 aplicable a Ei

$$P = (1 - a)$$

a = Proporción a que se refiere el párrafo quinto del artículo 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Para este caso es del 80%. Las tarifas utilizadas son las del numeral 1, véase al final del capítulo 5 tarifas mensuales correspondientes.

$$I = 539.75 + (1,079.48 \times 0.20) + [(444.74 \times (0.16 + (0.32 \times 0.20))]$$

$$I = 539.75 + (215.90) + [662.66 \times (0.16 + (0.064))]$$

$$I = 755.65 + [662.66 \times 0.224] = 755.65 + 148.43 = \quad \$ 904.08$$

(-) Crédito general mensual 156.17

\$ 747.91

Estas son algunas de las mecánicas y opciones que las autoridades tributarias permiten a los empleadores para la determinación periódicamente el ISR a retener a sus trabajadores con la intención de utilizar aquella opción que beneficie a éstos, así como el cerciorarse que el impuesto que se calcule conforme a los procedimientos comentados anteriormente como lo dispone la regla 3.17.4 de la RM, actualizada a agosto 2001, en ningún caso podrá ser mayor al equivalente en pesos que resultaría de aplicar las tarifas y la mecánica de la determinación del impuesto establecidas en los artículo 80 y 80-A de la LISR.

Vale la pena mencionar que la actualización de las tarifas utilizadas en los cálculos anteriores son actualizadas semestralmente como lo menciona el artículo 7C de la LISR para este ejercicio 2001.

3.6. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO POR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA SOBRE INGRESOS POR REPARTO DE UTILIDADES.

Un procedimiento más de retención que quiero mencionar dentro de este trabajo de tesis es la mecánica de cálculo establecida por el artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta (RLISR), el cual es una opción más como mecánica de retención a los trabajadores por prestaciones específicas como es el caso de la PTU que a pesar de seguir el procedimiento del artículo 80 de la materia, es un caso diferente y que además concede beneficios a los trabajadores de acuerdo a su nivel de ingresos.

Inicio este análisis con la determinación de la base o utilidad a repartir a los trabajadores, de conformidad con el artículo 14 de la LISR por la cual posteriormente se determinará el reparto por trabajador como lo menciona el artículo 123 de la LFT quien menciona que una vez determinado el proyecto de utilidades que le corresponda a cada trabajador, el empleador determinará el impuesto a retener teniendo como opción aplicar el artículo 86 del RLISR y a continuación mencionamos:

Antes de iniciar con la mecánica del artículo 86 quiero mencionar la exención de pagos por concepto de PTU. Como anteriormente menciona el punto 3.2.2. de este capítulo por los ingresos exentos el artículo 77 fracción XI de la LISR, dispone que no se pagará el ISR por la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta un equivalente de 15 días de salario mínimo general del área geográfica donde labore el trabajador, causando impuesto solo el excedente, por lo que las partes exentas para este 2001 son:

ZONA	(2) SMG	(1) TOPE	EXENTO
Área geográfica A	(40.35)	(15)	605.25
Área geográfica B	(37.95)	(15)	569.25
Área geográfica C	(35.85)	(15)	537.75

(1) Artículo 77 fracción XI de la LISR.

(2) Salarios mínimos vigentes a partir del 1° de enero del año 2001

RETENCIÓN OPCIONAL EN PAGOS POR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

De conformidad con las disposiciones fiscales vigentes, los ingresos que perciban los trabajadores por concepto de participación de utilidades, pueden tener el siguiente tratamiento fiscal de acuerdo con el artículo 86 del RLISR:

1. DETERMINACIÓN DE LA UTILIDAD PROMEDIO MENSUAL GRAVABLE

Fracción I

- ✓ A la participación de utilidades pagada se le disminuye 15 días de salario mínimo general del área geográfica que corresponda,
- ✓ Al excedente o PTU gravada se divide entre 365 días, y
- ✓ El resultado o utilidad por día se multiplica por 30.4, que es el factor mensual resultante de dividir los días del año entre los meses del mismo ($365 \div 12 = 30.4$ fracción I) y así obtenemos la PTU promedio mensual gravada.

2. DETERMINACIÓN DEL INGRESO PROMEDIO MENSUAL

- ✓ Al sueldo mensual ordinario del trabajador se suma la PTU promedio mensual determinada arriba en el punto 1; para obtener el ingreso promedio mensual (fracción II)
- ✓ Posteriormente al ingreso promedio mensual le determinamos el ISR a retener por sueldo de acuerdo con el artículo 80 de la LISR

3. CÁLCULO DEL IMPUESTO AL SALARIO PROMEDIO MENSUAL INCORPORADA LA UTILIDAD PROMEDIO MENSUAL.

- ✓ El salario diario ordinario (cuota diaria o tabulador) se multiplica por lo días del mes que se trate, obteniendo el salario mensual ordinario, al cual se le suma la PTU promedio mensual determinada en el punto 1; obteniendo el ingreso mensual promedio gravable (fracción II)
- ✓ El resultado será el ingreso promedio mensual, al cual se le aplica el procedimiento de retención permitidos por el artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (fracción III), y

4. CÁLCULO DEL IMPUESTO AL SALARIO MENSUAL ORDINARIO.

- ✓ El salario diario ordinario (cuota diaria o tabulado) se multiplica por los días del mes que se trate, obteniendo el salario mensual ordinario, y al cual se le aplica las tarifas del artículo 80, 80-A y se le resta el crédito al salario mensual de la LISR
- ✓ Y se determina el impuesto sobre la renta mensual correspondiente al ingreso mensual ordinario (fracción III)

5. CÁLCULO DEL FACTOR DE APLICACION Y DEL IMPUESTO A RETENER.

- ✓ Al impuesto que corresponde el ingreso promedio mensual se le resta el impuesto correspondiente al ingreso mensual ordinario (fracción III),
- ✓ La diferencia (impuesto resultante) se dividirá entre la PTU promedio mensual y se multiplicará por 100 obteniéndose (fracción V), el factor de aplicación resultante, el cual se multiplica por la PTU gravada (fracción IV), y
- ✓ El resultado es el impuesto a retener por la PTU pagada al trabajador.

Esta es una opción que la LISR permite a los empleadores para favorecer a sus trabajadores.

FECHA DE PAGO

El reparto de utilidades de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se deba pagar el impuesto anual.

CONSIDERACIÓN ESPECIAL

Para la determinación del impuesto a pagar cuando un trabajador perciba PTU y ya no labora para el patrón en cuestión, no se aplica el cálculo del artículo 86 RLIS, ya que el trabajador no presta sus servicios al patrón que le paga la PTU, por lo que deberá efectuarse el cálculo de la retención aplicando al total del ingreso gravado alguno de los procedimientos establecidos en el artículo 80 de la LISR.

3.7. INGRESOS ASIMILABLES A SUELDOS

Esta figura de erogaciones puede ser una opción para aquellos empresarios propietarios que reciben remuneraciones económicas de su negocio como administrador, gerente o encargado del mismo, como compensación a su trabajo dentro de la empresa. La esencia que envuelve esta forma de pago por sueldos, no la considero como tema para mi trabajo de tesis, pero es conveniente aclararlo, por que la intención es presentar las obligaciones y derechos que el empleador y el trabajador adquieren por una relación laboral como es el pago de impuestos y contribuciones de seguridad social por servicios personales subordinados (dentro de la nómina) y esta figura no encaja dentro del tema; por lo que sólo haremos un breve comentario al tema en referencia.

Los honorarios asimilables a sueldos y salarios, son incorporados por la LISR en su artículo 78 fracción II y III considerándolos como una opción más de retribución que se asimila a sueldos y salarios, pero no conllevan el tratamiento de sueldos y salarios puros. Estas remuneraciones asimilables no están sujetas al pago de contribuciones de seguridad social derivados de las nóminas como son IMSS, SAR E INFONAVIT; no causan Impuesto al Valor Agregado (IVA), según el artículo 14 de la LIVA ni retenciones, no causan impuesto sobre nóminas, se paga cuando se recibe el servicio y no esta en nómina, quien recibe el ingreso no se esta obligado a imprimir comprobantes fiscales en talleres autorizados por la SHCP, la documentación que

ampara su deducción de pago como asimilable es un recibo simple, su procedimiento de retención es de acuerdo al artículo 80 párrafo II o párrafo VII

Como podemos ver los honorarios asimilables a sueldos y salarios es una opción establecida en la LISR para los pagadores de los mismos con un atractivo beneficio económico en el no pago, a que se obliga un prestatario al celebrar una relación laboral como son el IMSS, SAR e INFONAVIT y 2% sobre nominas, además de ofrecer entre sus atractivos el no pago del IVA.

Considero que las posibles razones para utilizar en la práctica este tipo de pago de honorarios asimilables a sueldos, quizá sea porque las empresa al ser revisada por alguna de las autoridades fiscales, estas podrían rechazar los honorarios pagados como tal y obligar a la empresa a reconocerlos como sueldos puros con su respectivo pago de aportaciones de seguridad social.

Por último quiero mencionar que vale la pena conocer esta alternativa de retribución a personas físicas, puesto que puede simplificar definitivamente la operación dentro de un negocio y de la persona que presta el servicio. Aunque este tipo de pago debería de ser aceptado entre las diversas autoridades fiscales para evitar discrepancias en la aplicación de los criterios al momento de una revisión en la contabilidad de las empresas.

Estas son básicamente todas las obligaciones ordinarias que un empleador debe cubrir por concepto de ISR por sueldos y salarios pero quiero mencionar dentro de el desarrollo de este trabajo una obligación más que el empleador deberá de cumplir anualmente de acuerdo con la LISR y es el ajuste anual de ISR sobre sueldos y salarios.

3.8. CÁLCULO ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO.

De conformidad con las disposiciones de la LISR se establece la obligación para los empleadores de calcular el impuesto anual de cada uno de los trabajadores que le hayan prestado servicios personales subordinados. Inicio el estudio a este tema con un

análisis al marco legal que regula dicha obligación; posteriormente analizo los diferentes supuestos que contempla la LISR en su artículo 81, por la incidencia del subsidio acreditable y del crédito al salario en la determinación del impuesto anual.

3.8.1. PERSONAS OBLIGADAS A EFECTUAR EL CÁLCULO ANUAL

Por disposición del artículo 81 de la LISR, "las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 de esta ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados", el cual deberán determinarlo en el mes de diciembre; si como resultado de dicho cálculo se obtuviese un impuesto a cargo, éste deberá retenerse y enterarse a más tardar en febrero del año siguiente. Si resultase un saldo a favor, éste deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y si quedara un remanente del mismo, en las retenciones del año siguiente. Para determinar el impuesto anual es necesario partir de la base de ingresos anuales la cual es:

3.8.2. BASE GRAVABLE DEL IMPUESTO ANUAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.

La base gravable y la mecánica que deberán de seguirse para la determinación del impuesto anual a cargo de los trabajadores, será la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere la fracción I del artículo 78 capítulo I del título IV de la LISR y así obtendremos la base anual gravable.

3.8.3. MECÁNICA DE CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario como se mencionó anteriormente, la tarifa del artículo 141 de la LISR, el impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, así como el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de esta ley, y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de las retenciones efectuadas.

Las diferencias que resulten a cargo de los trabajadores en el cálculo anual deben enterarse en el mes de mayo de 2001. esta declaración podrá presentarse a través de los programas para medios magnéticos "90-A" o 90-B, a utilizar de acuerdo al monto

de ingresos y al número de trabajadores que se hayan tenido durante el ejercicio fiscal de 2000: .

1. Los empleadores con ingresos menores a 12 millones 711 mil 341 pesos y que hayan tenido mas de 5 trabajadores, podrán utilizar el programa 90-A "Declaración simplificada de sueldos y salarios" y su anexo I "Datos de los trabajadores"

Esta declaración y su anexo correspondiente también podrá ser presentada a través de la forma fiscal respectiva.

2. Empleadores con ingresos iguales o mayores a 12 millones 711 mil 341 pesos, sin importar el número de trabajadores y sociedades controladas y controladoras para efectos fiscales, podrán presentarla en el programa 90-B "Declaración anual de sueldos y salarios"

De acuerdo con el mismo artículo, cuando en la determinación del impuesto anual resulte un saldo a favor del trabajador, deberá compensarse contra la retención de diciembre a cargo del trabajador y las retenciones sucesivas hasta agotarse dentro del año de calendario posterior.

(=)	I.S.R. causado
(-)	Retenciones efectuados
(=)	ISR a favor (Compensación o Devolución).
	o
	ISR a Cargo (Pagos a más tardar en Mayo del siguiente año)

Cuando resulten diferencias a favor de los trabajadores el patrón esta obligado a compensar los saldos a favor de trabajadores contra las retenciones efectuadas a otros trabajadores con saldos a cargo, el artículo 81 antepenúltimo párrafo de la ley de la materia señala:

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

De cualquier forma el artículo 81 de la ley en comento señala que el contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas; cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador o sólo se pueda hacer en forma parcial, éste podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia de percepciones y retenciones para efectos del ISR (formato 37), el monto que le hubiera compensado.

TARIFAS A UTILIZAR EN EL CÁLCULO ANUAL

Para obtener las tarifas del cálculo anual podrán sumar las tarifas y tablas de los artículos 80 y 80-A las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota fija para cada uno de los meses del año, y por la de crédito al salario se obtendrá sumando las cantidades de la tabla que en los términos del artículo 80-B resulten para cada uno de los meses del año, así obtendremos las tarifas anuales de los artículos 141, 141-A y 141-B de la LISR. En todo caso la Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizará las operaciones aritméticas y publicará las tarifas en el diario oficial de la federación

3.8.4. AJUSTE ANUAL DEL ISR SOBRE SUELDOS Y SALARIOS.

A continuación presentamos las distintas situaciones que se podrán presentar en la determinación del impuesto anual a cargo de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 83, las personas que efectúen pagos por concepto de salarios tienen entre sus obligaciones las de:

- ✓ Efectuar las retenciones de ISR y, en su caso, entregar las cantidades de crédito al salario que correspondan al trabajador
- ✓ Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados

Una vez determinado el impuesto anual se compara el resultado contra el impuesto retenido y/o los pagos que por concepto de crédito al salario se efectuaron al trabajador durante el año para determinar las diferencias, esto es lo que se conoce como ajuste. Pero de este procedimiento se desprende que no sólo se puede tener diferencias de impuesto sino también de crédito al salario, que pueden dar origen a saldos a favor por concepto de crédito al salario que debió pagarse en efectivo al trabajador, estas situaciones se encuentran dentro del artículo 81 de la LISR y que a continuación ejemplificamos:

1. DIFERENCIA DE IMPUESTO MENOS SUBSIDIO MENOR AL CRÉDITO AL SALARIO.

En este primer caso la diferencia de impuesto menos subsidio, es decir el impuesto neto es menor al crédito al salario anual, resulta un crédito al salario a favor del trabajador; esta cantidad se compara contra el crédito al salario pagado en el ejercicio y de esta comparación pueden presentarse dos situaciones (artículo 81, fracción II):

- ✓ Los pagos de crédito al salario son menores al monto de crédito al salario a favor en el cálculo anual, en tal caso la diferencia será un crédito al salario por pagar al trabajador
- ✓ Si el monto de pagos por crédito al salario son mayores al crédito al salario a favor en el cálculo anual, la diferencia se considera un impuesto a cargo del trabajador, contra este impuesto se acreditan los pagos provisionales de ISR (retenciones), si es que hubieron, y se obtiene la diferencia a retener.

I) Crédito al salario por pagar		
	Impuesto según tarifa	\$1,000.00
(-)	Subsidio acreditable	400.00
(=)	Diferencia	600.00
(-)	Crédito al salario anual	1,100.00
(=)	Crédito al salario a favor	500.00
(-)	Pagos de crédito al salario	400.00
(=)	Crédito al salario por pagar	\$100.00

II) Exceso de pagos de crédito al salario		
	Impuesto según tarifa	\$1,000.00
(-)	Subsidio acreditable	400.00
(=)	Diferencia	600.00
(-)	Crédito al salario anual	1,100.00
(=)	Crédito al salario a favor	500.00
(-)	Pagos de crédito al salario	600.00
(=)	Diferencia a cargo	100.00
(-)	ISR retenido	10.00
(=)	Impuesto a retener	\$90.00

2. DIFERENCIA DE IMPUESTO MENOS SUBSIDIO MAYOR AL CRÉDITO AL SALARIO

Este caso se contempla en la fracción III. Y se presenta cuando la diferencia del impuesto menos el subsidio acreditable excede al crédito al salario anual, en tal caso la diferencia será el impuesto a cargo del contribuyente, pero de acuerdo con la fracción V se acreditan los pagos provisionales (retenciones) efectuados por tanto tendremos dos posibilidades;

- ✓ A la diferencia a cargo se restan los pagos provisionales efectuados y si éstos son menores se tendrá una diferencia a cargo que será el impuesto a retener.
- ✓ Si los pagos provisionales son superiores a la diferencia resultante, el excedente representa un saldo a favor del trabajador, que se tendrá que entregar.

I) Saldo a cargo		
	Impuesto según tarifa	2,000
(-)	Subsidio acreditable	800
(=)	Diferencia	1,200
(-)	Crédito al salario anual	1,100
(=)	Diferencia a cargo	100
(-)	ISR retenido	80
(=)	Saldo a cargo	20

II) Saldo a favor		
	Diferencia	1,200
(-)	Crédito al salario anual	1,100
(=)	Diferencia a cargo	100
(-)	ISR retenido	110
(=)	Saldo a favor	10

3. DIFERENCIA DE IMPUESTO MENOS SUBSIDIO MAYOR AL CRÉDITO AL SALARIO CON PAGOS EN EXCESO DE CRÉDITO AL SALARIO.

La segunda parte de la fracción III al igual que el punto anterior se refiere al caso que resulta cuando la diferencia de impuesto menos el subsidio acreditable exceda al crédito al salario anual, pero en éste existieron pagos por concepto de crédito al salario en el ejercicio, es decir que de acuerdo al cálculo anual resulta un impuesto a cargo, pero en algún mes o algunos meses se efectuaron pagos por concepto de crédito al

salario, estos se consideran impuesto a cargo del contribuyente, mismos que se sumarán al impuesto que resultó a cargo en el impuesto anual, para que al total se le acredite el impuesto retenido en el ejercicio, y de ello podemos encontrar:

- ✓ Cuando el impuesto total que resulte sea superior al impuesto retenido se tendrá un saldo a cargo que se tendrá que retener.
- ✓ Si el impuesto es menor al retenido tendremos un saldo a favor que devolver al trabajador.

I) Saldo a cargo		
	Impuesto según tarifa	2,000
(-)	Subsidio acreditable	800
(=)	Diferencia	1,200
(-)	Crédito al salario anual	1,100
(=)	Diferencia a cargo	100
(+)	Pagos de crédito al salario	50
(=)	Impuesto causado IRS retenido	150
(-)	ISR retenido	100
(=)	Saldo a cargo	50

II) Saldo a favor		
	Diferencia	1,200
(-)	Crédito al salario anual	1,100
(=)	Diferencia a cargo	100
(+)	Pagos de crédito al salario	50
(=)	Impuesto causado	150
(-)	ISR retenido	160
(=)	Saldo a favor	10

4. DIFERENCIA DE IMPUESTO MENOS SUBSIDIO ACREDITABLE IGUAL AL CRÉDITO SALARIO ANUAL.

La fracción IV del artículo 81 contempla el caso que resulta cuando la diferencia del impuesto menos el subsidio acreditable es igual al crédito al salario anual, aquí se podrán presentar dos situaciones:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- ✓ Que se haya pagado crédito al salario, caso en el cual el crédito pagado se considera como impuesto a cargo, al cual se le acreditará el impuesto retenido, si es que existió.
- ✓ Que no haya crédito al salario pagado, sólo impuesto retenido, por lo que este impuesto se considera como saldo a favor.

I) Crédito al salario pagado		
	Impuesto según tarifa	2,000
(-)	Subsidio acreditable	800
(=)	Diferencia	1,200
(-)	Crédito al salario anual	1,200
(=)	Diferencia a cargo	0
(+)	Devoluciones de crédito al salario	50
(=)	Impuesto a cargo	50
(-)	ISR retenido	30
(=)	Saldo a cargo	20

II) Sin pagos de crédito al salario		
	Diferencias	1,200
(-)	Crédito al salario anual	1,200
(=)	Diferencia a cargo	0
(+)	Pagos de crédito al salario	0
(=)	Impuesto a cargo	0
(-)	ISR retenido	30
(=)	Saldo a favor	30

PAGOS O RETENCIÓN DE DIFERENCIAS

Las diferencias que resulten a cargo de los trabajadores en el cálculo anual deben enterarse a más tardar en el mes de febrero del siguiente año de calendario de que se trate (artículo 81 de la Ley del Impuesto sobre la Renta)

De acuerdo con el mismo artículo, cuando en la determinación del impuesto anual resulte un saldo a favor del trabajador, deberá compensarse contra la retención de diciembre a cargo del trabajador y las retenciones sucesivas a más tardar dentro del año de calendario posterior, o podrá ser entregado a los trabajadores en el primer pago que se realice en marzo del siguiente año al que se realice el cálculo, o en otro de los casos el empleador podrá compensar los saldos de los trabajadores que resulten a cargo contra los que resulten a favor únicamente por las personas que efectúe el cálculo anual; siempre que cumpla con los requisitos establecidos por el artículo 92 de la LISR los cuales dicen:

1. Que se trate de trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón y no estén obligados a presentar declaración anual.
2. Que recabe documentación comprobatoria de que entrego la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor.
3. Cuando la compensación de los saldos a favor de un trabajador sólo se efectúe en forma parcial y éste solicite la devolución correspondiente, el retenedor deberá de señalar la compensación respectiva en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 83 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Cuando el saldo a favor de un trabajador subsista, los requisitos que deberá cumplir el empleador para entregar a los contribuyentes las diferencias a su favor, son las señaladas por el artículo 83-A de la ley en la materia misma que a continuación presento:

1. Que lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este Capítulo I Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el que se indique en forma individualizada a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

2. Que se conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este Capítulo I Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el impuesto que en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.
3. Que se efectúen las retenciones señaladas en el artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades a las que se refiere el 80-B y 81 de esta ley, así como determinar el impuesto anual con base a este artículo 81.
4. Presentar declaración anual con información de las personas a las que les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto de crédito al salario (formato 26), y declaración anual por sueldos pagados. Así como solicitarles a las personas que contraten para prestar servicios subordinados sus datos para efectos de su RFC.

3.8.5. CASOS EN LOS QUE NO PROCEDE EFECTUAR EL CÁLCULO ANUAL.

Existen algunos casos en los cuales el patrón no está obligado a efectuar el cálculo anual de acuerdo con el mismo artículo 81 cuando se trate de:

1. Contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios antes del 1 de diciembre del año de que se trate.
2. A quienes comunique por escrito que presentarán declaración anual.
3. Quienes hubiesen percibido ingresos anuales por salarios que excedan de \$ 1,500,000 (\$ 2,182,969.87 cantidad actualizada a 2001)

TRABAJADORES QUE NO LABORARON TODO EL AÑO.

Cuando los trabajadores hubiesen prestado sus servicios en el año de calendario de que se trata por un periodo menor a 12 meses, no tendrá derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo

se considerarán como definitivas (artículo 81, fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta).

PERSONAS QUE PRESENTAN DECLARACIÓN ANUAL SON:

1. Las que comuniquen por escrito al empleador que la presentarán (cuando tienen deducciones personales que aplicar)
2. Las que dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores
3. Los que obtengan sueldos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar retenciones de salarios

Este es otro de los puntos importantes que quise considerar dentro del desarrollo de este trabajo de tesis, para recordar que son varias las obligaciones que debe cubrir un empleador por servicios personales subordinados de acuerdo con la LISR, pero sus obligaciones concluyen hasta dar por terminada una relación laboral la cual veremos a continuación.

3.9. OTRAS RETENCIONES POR INDEMNIZACIONES Y FINIQUITOS

Para concluir este capítulo es necesario mencionar la figura de terminación de la relación de trabajo que es una más de las formas que genera impuesto por salarios

Para este punto es necesario retomar algunos de los conceptos presentados dentro del segundo capítulo fundamentado con la LFT; entre los puntos a considerar se encuentran las causales de terminación laboral y rescisión por parte del patrón y el trabajador que traen consecuencias para ambas partes, pero que por el momento presento las obligaciones laborales que todo patrón deberá cumplir, como son el derecho de los trabajadores a ser indemnizados de acuerdo a ley o por lo menos a recibir el sueldo devengado por el tiempo laborado cuando así les corresponda, el objetivo de este último punto en nuestro capítulo tercero es mostrarles que estas indemnizaciones o sueldo devengados en materia tributaria son gravados por la LISR, y la SHCP exige a los empleadores las retenciones correspondientes por los ingresos recibidos por el trabajador y que posteriormente el empleador enterará.

Iniciamos con la indemnización laboral y concluiremos con el pago de los sueldos devengados (finiquito) a que tienen derecho los trabajadores al momento de su separación de su lugar de trabajo.

INDEMNIZACIÓN LABORAL.

Iniciamos definiendo a la Indemnización laboral " como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad".¹³

Lo que quiere decir que la indemnización es la entrega de una suma de dinero a favor del trabajador para compensarlo por los daños o perjuicios causados por la falta de ocupación en que se encontrará al momento de su despido, debido a causas ajenas a su voluntad; ahora bien por analogía sus efectos han sido extendidos al pago de una

¹³ Ibidem, p.6

compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a consecuencia de un riesgo de trabajo causas que merecen también de una indemnización.

Es necesario remitirnos a lo mencionado dentro del capítulo dos en el que mencionamos los fundamentos legales para la determinación de las indemnizaciones, la prima de antigüedad y la integración del salario para el pago de las indemnizaciones, temas que fueron considerados dentro de los puntos 2.7.2 y 2.7.3. del mencionado capítulo, ya que en este punto que a continuación presentamos la facultad de los empleadores a retener la cantidad que el trabajador debe cubrir por concepto de ISR al momento de recibir su indemnización y las partes proporcionales que corresponden de otros derechos en términos de la ley.

Como recordaremos el artículo 78 de la LISR menciona los ingresos que se consideran recibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, y se hace referencia a "las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación laboral", el cual básicamente se refiere a conceptos percibidos por el trabajador como es la prima de antigüedad o alguna gratificación extra otorgada por el empleador de manera voluntaria y el artículo 77 de la misma ley, establece que cuando algún trabajador reciba ingresos por indemnizaciones legales o por prima de antigüedad, una parte de las mismas se encontrará exenta del pago del impuesto respectivo, por el equivalente a 90 veces el salario mínimo diario general de la zona económica en donde se encuentre la fuente de trabajo por cada uno de los años de servicios prestados. En el mismo artículo se comenta que si al momento en que se dé la separación hay más de seis meses, esta fracción se deberá de considerar como año completo para efectos del cálculo de la parte exenta del pago del impuesto.

3.9.1. RETENCIÓN DE IMPUESTO POR INDEMNIZACIÓN

Los pasos que se deberán de seguir para la determinación del pago de una indemnización por concepto de la LISR son:

1. Es necesario determinar el salario diario integrado, para determinar el monto de la indemnización, este se determina de acuerdo al artículos 84 y 89 de la LFT.

"No todas las prestaciones se integran al salario, pues el punto clave es que se entreguen a cambio del servicio prestado por el trabajador. Por otra parte y bajo el criterio de los órganos jurisdiccionales en material laboral, tampoco deben ser integradas las prestaciones no otorgadas en forma ordinaria o permanente, como se desprende de las siguiente tesis.¹⁶" (véase el siguiente cuadro)

PRESTACIONES LEGALES

CONCEPTO	INTEGRA SI O NO	OBSERVACIONES
Aguinaldo (15 días de salario)	No	Gratificación que se entrega por el tiempo laborado durante un período anual
Comisiones	No	Cuando su pago constituye salario
Días de Descanso Semanal (uno por cada seis días laborables)	No	Por que la cantidad cubierta al trabajador constituye la cuota diaria de este día.
Horas Extras	No	Si la prolongación de la jornada ordinaria debe presentarse en casos excepcionales, sólo si se pacta en forma permanente, el pago deberá integrarse al salario.
Participación de Utilidades	No	Por disposición legal de artículo 129 de la LFT
Prima Dominical (25% del salario Ordinario)	Si	Se cubre por la prestación ordinaria de servicios en domingo.
Vacaciones	No	El pago no pierde la naturaleza de salario
Prima Vacacional	Si	Este beneficio adicional se entrega al disfrutar un período de descanso por el tiempo laborado
Propinas (Trabajadores al servicio de restaurantes, hoteles, bares o establecimientos análogos)	Si	Por disposición de ley (artículo 346 y 347 LFT). Para su cuantificación, si no se determina un porcentaje sobre los consumos del establecimiento, las partes fijarán al aumento que deba hacerse al salario base.

¹⁶ Información Dinámica de Consulta No. 16 Sección Laboral, Grupo Editorial Expansión, México, DF. 2001, p. 2 y 3

PRESTACIONES CONTRACTUALES

CONCEPTO	INTEGRA SI O NO	OBSERVACIONES
Alimentos	No	Pues no se entregan por servicios prestados
1. Ayuda para matrimonio o nacimiento de un hijo 2. Ayuda para renta 3. Despensas 4. Fondo de ahorro 5. Gastos Funerarios 6. Seguro colectivo de vida 7. Seguro de gastos médicos mayores	No	No se cubren por la prestación de un servicio, sino para ayudar a mantener o mejorar el nivel de vida de los trabajadores, y deberán de estar contenidas dentro de un plan de previsión social.
Becas	No	Beneficio recibido por el trabajador para una mejor preparación en el desempeño de sus labores (capacitación)
Bonos o estímulos periódicos (mensuales o trimestrales)	Si	Por considerarse que derivan de la prestación de servicios, y según los tribunales si es un pago permanente.
Estímulos por asistencia, productividad y eficiencias	No	Como no se pagan a cambio de los servicios prestados

INSTRUMENTOS DE TRABAJO

CONCEPTO	INTEGRA SI O NO	OBSERVACIONES
1. Automóvil 2. Ayuda para transporte 3. Gasolina 4. Herramientas 5. Uniformes	No	Se entregan para el desempeño de las labores cotidianas, no como una remuneración a cambio del servicio.

Conforme al artículo 89 de la LFT, éste se emplea exclusivamente para determinar indemnizaciones.

1. El criterio considerado como anteriormente se menciona es integrar al salario base para determinar indemnizaciones, es considerar las partes efectivas de salario recibida por los trabajadores de forma cotidiana o constante, y nunca considerar aquellas que eleven el nivel de vida de los trabajadores a menos que estas no se encuentren establecidas en un plan de previsión social.
2. Determinar el importe de la indemnización de acuerdo al artículo 50 de la LFT y en el caso de que exista prima de antigüedad determinar la misma. Las cuales recordemos que son:
3. Determinar el importe exento por la indemnización y la prima de antigüedad, para conocer los ingresos gravables, por la que se pagará ISR.
4. Una vez que se hayan obtenido los ingresos gravables, se deberá obtener el porcentaje o tasa del impuesto sobre la renta que se aplicará a estos ingresos. A continuación menciono algunas consideraciones.

Para la determinación de este porcentaje o tasa de ISR se determinará de la siguiente forma y considerando cuando:

1. La indemnización gravada sea mayor al último sueldo mensual ordinario,

Cuando se presenta para el trabajador este caso, en el que la indemnización gravada es mayor al último sueldo mensual ordinario, se determinará la proporción o la tasa que se aplicará a los ingresos obtenidos con motivo de la terminación de la relación laboral; para ello es necesario conocer el último sueldo mensual ordinario y su impuesto correspondiente, determinado de acuerdo al artículo 80 de la LISR, puede ocurrir que el trabajador no obtenga un impuesto a cargo mensual, y en su lugar obtenga crédito al

salario, por lo tanto el impuesto a cargo por concepto de los ingresos obtenidos por indemnización y prima de antigüedad dará como resultado un impuesto a cargo de cero y por lo tanto no habrá importe a retener por estos conceptos.

El artículo 80 párrafo VIII de la LISR, establece la fórmula para determinar la tasa que se debe aplicar al ingreso gravable por indemnizaciones y prima de antigüedad, así como la aplicación de dicha tasa a los ingresos gravables.

- ✓ Determinación de tasa para determinar impuesto a pagar:

Cálculo 1	
	Impuesto del último sueldo mensual ordinario
(+)	Último sueldo mensual ordinario
(=)	Cociente
(X)	100
(=)	Tasa del impuesto

- ✓ Determinación del impuesto a pagar

Cálculo 2	
	Ingresos gravados por separación laboral
(X)	Tasa del impuesto
(=)	Impuesto a retener

2. La indemnización gravada sea menor al último sueldo mensual ordinario,

De acuerdo al artículo 80 párrafo octavo de la LISR, cuando el trabajador se encuentre en este caso el impuesto por la indemnización y prima de antigüedad se calculará aplicando la tarifa de este artículo.

Ingresos gravados por separación laboral
(indemnización y prima de antigüedad)



Tarifa del artículo 80 LISR*

(=) Impuesto a cargo

1. Cálculo del impuesto anual en indemnización gravada superior al último sueldo mensual ordinario

De acuerdo al artículo 79 de la LISR el impuesto por concepto de primas de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros pagos por separación, deberá calcularse el impuesto anual conforme a lo siguiente:

- ✓ Del total de las percepciones por sueldos recibidas en el año se le suma la cantidad del último sueldo mensual ordinario y se determina el impuesto anual de acuerdo con el artículo 141 de la LISR
- ✓ Se determina la tasa a que se refiere la fracción II del artículo 79 LISR, la cual se obtiene de dividir el impuesto determinado por este cálculo entre la cantidad a la cual se le aplica el artículo 141 de la LISR, y el resultado (cociente) se multiplica por 100.
- ✓ A la parte gravada por la indemnización recibida se le disminuye el último sueldo mensual ordinario y la parte exenta de acuerdo a la fracción X del artículo 77 de la LISR, el resultado es la base gravable la cual se multiplica por la tasa antes determinada, el resultado será el impuesto a pagar.

- ✓ Posteriormente se determina el impuesto anual total a pagar por las indemnizaciones, prima vacacional y los ingresos recibidos en el año.

2. Cálculo del impuesto anual en indemnización gravada inferior al último sueldo mensual ordinario

De conformidad con el artículo 79 de la LISR, el cálculo del impuesto se lleva a cabo conforme a lo siguiente:

- ✓ Cuando la indemnización es menor al último sueldo mensual ordinario, únicamente se suma esta a los ingresos acumulables recibidos por sueldos.
- ✓ A la suma determinada anteriormente se le determina el impuesto de acuerdo a este título IV, y así obtendremos el impuesto anual.

Hasta este punto se sabe como determinar el monto del impuesto a retener por el pago de las indemnizaciones y la prima de antigüedad, ahora bien, resta saber cómo se calcula el impuesto que se deberá retener por los pagos proporcionales en los casos de finiquito.

3.9.2. RETENCIÓN DE IMPUESTO POR FINIQUITO

La determinación de los pagos proporcionales o "finiquito" es el acto jurídico por medio del cual se da por bien cumplida y terminada la relación laboral entre el empleador y el empleado. Dar el finiquito es aprobar las cuentas rendidas por el patrón, liberándolo de toda obligación para el futuro, y la culminación de la relación de trabajo, al momento final de una gestión para el empleado.

El finiquito no constituye por sí mismo una indemnización, sin embargo, en cualquier rescisión o terminación de una relación de trabajo surge la necesidad de efectuar un

finiquito por aquellos salarios o pagos distintos, devengados a que proporcionalmente se tiene derecho por el transcurso del tiempo laborado en un año calendario".¹³

Es decir, el finiquito es pago del salario devengado por los días trabajados en el ejercicio en que se dio por terminada la relación laboral y que por ley tiene derecho el trabajador a recibir como son, el aguinaldo, prima vacacional y, como se mencionó estos deben ser pagados de manera proporcional considerando los días laborados en el ejercicio en que se interrumpió la relación laboral.

Cuando se dé por terminada, no por rescindida, la relación laboral, por alguna de las causas citadas en el artículo 53 fracción I, II, III y IV de la LFT, mencionadas en nuestro capítulo dos, se debe otorgar un finiquito por escrito en donde consten los pagos hechos al trabajador. Si el empleador hace el finiquito en esta forma el se liberará del riesgo de ser demandado por el empleado, ya que al empleador le corresponderá probar su dicho cuando exista controversia sobre la terminación de la relación de trabajo (artículo 784 LFT)

En el artículo 77 fracción XI, se autoriza que tanto al aguinaldo como a la prima vacacional se les hagan las siguientes deducciones:

- ✓ El aguinaldo se le debe deducir el equivalente a 30 días de salario mínimo general de la zona geográfica en que labore el empleado
- ✓ La prima vacacional se le debe deducir el equivalente a 15 días de salario mínimo general de la zona económica.

El artículo 86 del RLISR, señala que el patrón que entregue remuneraciones por concepto de gratificación anual (aguinaldo), PTU, Primas dominicales y vacacionales, podrá retener el impuesto que corresponda en la forma en que el mismo artículo lo indica

¹³ Ibidem, p.6.

En la práctica, los resultados determinados por indemnización, prima de antigüedad y pago proporcionales (o finiquito) y la determinación del impuesto a pagar son anotados en un documento al que comúnmente se le llama "liquidación".

En el caso práctico que se presenta en el capítulo 5 se puede ver el cálculo de indemnización, así como el cálculo de los salarios devengados a la fecha de la terminación de la relación laboral.

3.10. GLOSARIO

CFF	Código Fiscal de la Federación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
ISR	Impuesto sobre la Renta
IVA	Impuesto al Valor Agregado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LIF	Ley de Ingresos de la Federación
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LIVA	Ley de Impuesto al Valor Agregado
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta
RM	Resolución de Miscelánea
SAR	Sistema de Ahorro para el retiro
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal

Capítulo 4

Otros Obligaciones Laborales Patronales Derivadas de un Servicio Personal Subordinado

OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

4.1. INSTITUTO MEXICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

En 1943 se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con la intención de ofrecer servicios de salud y seguridad social a los trabajadores de nuestro país, hoy en día se intenta seguir avanzado en materia de seguridad para el beneficio de los trabajadores.

En este capítulo se pretende mostrar, las obligaciones adquiridas por los patrones al contratar un servicio personal subordinado en materia de seguridad social, de vivienda e impuesto sobre nóminas.

Este estudio se inicia con las obligaciones contraídas por los patrones en materia de seguridad social, siendo la más representativa la de inscribir a sus trabajadores al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social (LSS) y la cual conlleva a cumplir obligaciones derivadas como la necesidad de calcular correctamente el salario con el cual pagará las cuotas obrero-patronales; por ello resulta de gran importancia conocer los criterios para la determinación del Salario Base de Cotización (SBC).

En este capítulo se considera que una de las fuentes más importantes en la materia, son los criterios que formalmente aplica el IMSS mediante los acuerdos que emite su Honorable Consejo Técnico (HCT), los cuales mencionamos en este trabajo además de acompañarlos de su fundamento legal de acuerdo a la LSS y sus Reglamentos.

4.1.1. RÉGIMENES COMPRENDIDOS POR LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Los regímenes establecidos por la LSS en su artículo 6, son los siguientes:

1. Régimen Obligatorio
2. Régimen Voluntario

RÉGIMEN OBLIGATORIO

Los seguros que comprende este régimen de acuerdo al artículo 11 de la LSS son:

1. Riesgos de Trabajo (RT)
2. Enfermedades y Maternidad (E y M)
3. Invalidez y Vida (I y V)
4. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV)
5. Guarderías y Prestaciones Sociales (GPS)

4.1.2. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

De acuerdo al artículo 12 de la LSS los sujetos de aseguramiento a este régimen son:

1. Trabajadores permanentes o eventuales, que presten a otra física o moral, sus servicios personales subordinados mediante la retribución correspondiente. Lo que realmente determina si existe o no una relación de trabajo, con independencia de que haya o no contrato de cualquier naturaleza, es la subordinación.
2. Miembros de Sociedades Cooperativas de Producción.
3. Otras por decreto presidencial

Finalmente es necesario tener presente, que de existir duda, sobre la obligación de afiliación, debe formularse consulta al IMSS, esta consulta esta prevista dentro del artículo 17 de la LSS.

Ahora bien, la LSS considera también sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio en su artículo 13, a:

1. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
2. Los trabajadores domésticos

3. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

4. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio

5. 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.

Una vez mencionados los regímenes y trabajadores que deben o pueden asegurarse al IMSS es necesario que se conozcan las obligaciones o trámites que el patrón debe realizar para que sus trabajadores tengan derecho a los seguros que ofrece el Instituto.

4.1.3. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

De acuerdo a la LSS en su artículo 15 el patrón adquiere las siguientes obligaciones con el IMSS y sus trabajadores de:

1. Registrarse e inscribir a sus trabajadores, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salario y demás datos, dentro de los plazos dispuestos por esta Ley y sus Reglamentos.

Avisos de Alta y Baja: de acuerdo con el Reglamento de Afiliación (RA) artículo 16 y 25 los patrones deberán inscribir y dar de baja respectivamente a sus trabajadores ante el Instituto dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio de la relación laboral en el caso de una alta y por las bajas contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.

Los formatos autorizados por el IMSS para presentar los avisos de inscripción de los trabajadores es el Afil-02 en el cual se proporciona la siguiente información:

Datos proporcionados por el trabajador:

- ✓ Apellido paterno, materno y nombre (es) del trabajador.
- ✓ Registro federal de Contribuyentes (RFC) o Clave Única de Registro de Población (CURP)
- ✓ El sexo del trabajador
- ✓ Día, mes, año y lugar nacimiento
- ✓ Nombres completos de los padres, aún finados
- ✓ Domicilio del trabajador
- ✓ Datos acerca de su inscripción anterior en el Instituto, si la hubiere
- ✓ Firma del trabajador, en el caso de no saber firmar, su huella digital.

Datos proporcionados por el patrón:

- ✓ Nombre o denominación social del patrón o sujeto obligado
- ✓ Número de registro patronal
- ✓ Tipo de contratación del trabajador, ya sea permanente o eventual
- ✓ Salario base de cotización
- ✓ Tipo de salario (fijo, variable o mixto)
- ✓ Fecha de ingreso al trabajo con el patrón
- ✓ Ubicación del centro de trabajo
- ✓ Firma del patrón o su representante debidamente acreditado ante el Instituto.

Ahora en el caso de disolución de una relación laboral se debe proceder de inmediato a la baja, a través del el formato Afil-04, donde quedará señalada la fecha de baja del trabajador y las causas de la baja.

En el caso de una baja el patrón deberá de aportar sus cuotas respectivas por el trabajador, hasta la fecha de la baja, la cual aparece en el aviso. De no presentarse dentro de los cinco días posteriores a la baja, se cotizará a la fecha en que se presente el aviso respectivo ante el IMSS.

Aviso de Modificación de Salario: Las modificaciones de salarios se presentarán de acuerdo a los artículos 34 de la LSS y 21 del RA de acuerdo a lo siguiente:

Por Salario Fijos

- ✓ El aviso de modificación debe presentarse, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación.

Por el Salario Variable

- ✓ El aviso de modificación debe presentarse, dentro de los primeros quince días naturales del mes siguiente a aquel en que se modifique el salario.

Por el Salario Mixto

En el caso de que el salario se integre con elementos fijo y variables (mixtos), el patrón deberá presentar los avisos de modificación dentro de los siguientes plazos:

- ✓ Si se modifican los elementos fijos, dentro de los cinco días hábiles siguientes
- ✓ Si se modifica los elementos variables, dentro de los primeros quince días naturales del mes siguiente aquel en que se modifique el salario.

Las modificaciones de salario deberán de presentarse al Instituto a través del formato Afil-03 el cual contendrá además de los datos mencionados para formato de inscripción del trabajador Afil-02, el salario base de cotización anterior y actual.

Los movimientos que amparan los formatos Afil-02, Afil-03 y Afil-04, surten efectos tanto para el IMSS como para el INFONAVIT, conforme a sus respectivas leyes.

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

De conformidad con el artículo 4 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social (RPC), los registros a que se refiere el párrafo anterior, deberán contener los datos siguientes:

- ✓ Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el Instituto y RFC.
- ✓ Nombre, Número de Seguridad Social, RFC incluyendo, en su caso, homoclave y la CURP de los trabajadores.
- ✓ Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, etc.).
- ✓ Salario real base de cotización.
- ✓ Número de días o unidades de tiempo laborados, importe de salario devengado por cada trabajador y cuotas del seguro social retenidas.
- ✓ Importe total de los salarios devengados, así como de las deducciones y retenciones efectuadas.
- ✓ Firma o huella digital de los trabajadores.

3. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS. Las cuotas obrero-patronales deberán presentarse ante el Instituto a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente al que se determinan artículo 5 del RPC.

Los patrones determinarán las cuotas obrero-patronales utilizando el programa de cómputo que autorice el Instituto, el cual les será proporcionado en disquete, y deberán determinarse con base en la información contenida en los avisos de movimientos afiliatorios presentados ante el Instituto, artículos 6 y 7 del RPC.

4. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.

El patrón deberá permitir a la autoridad, verificar toda la documentación contable, contratos de trabajo, y de cualquier otra naturaleza que permitan comprobar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones con el Instituto.

5. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación (CFF) y los reglamentos respectivos.

El artículo 45 del CFF establece que "los visitados, sus representantes o la persona con quien se entienda la visita en el domicilio fiscal, están obligados a permitir a los visitadores designados por las autoridades fiscales el acceso al lugar o lugares objeto de la misma, así como mantener a su disposición la contabilidad (como lo señala el artículo 58 fracción I de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)) y demás papeles que acrediten el cumplimiento de las disposiciones fiscales de los que los visitadores podrán sacar copias para que previo cotejo con sus originales se certifiquen por éstos y sean anexados a las actas finales o parciales que levanten con motivo de la visita. También deberán permitir la verificación de bienes y mercancías, así como de los documentos, discos, cintas o cualquier otro medio procesable de almacenamiento de datos que tenga el contribuyente en los lugares visitados."

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

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar o identificar a los trabajadores a quienes se deba aplicar dichas cuotas, las cuales se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo.

7. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo 6 de esta Ley en relación con el seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

De conformidad con el artículo 180 de la LSS, los patrones deberán entregar bimestralmente a los sindicatos o a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados, una relación de las aportaciones hechas a favor de cada uno de ellos. A falta de organización que los represente, deberán hacerlo individualmente a los interesados.

8. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus Reglamentos.

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

La constancia a que se refiere la fracción anterior, deberá contener, entre otros, los datos siguientes (artículo 7 del RA):

- ✓ Nombre, denominación o razón social del patrón.
- ✓ Nombre del trabajador.
- ✓ Número de seguridad social.
- ✓ Clave única de registro de población.
- ✓ Período que comprende.
- ✓ Número de días laborados.
- ✓ Salario base de cotización.
- ✓ Domicilio de la obra, para los patrones de la industria de la construcción.
- ✓ Firma o huella digital del trabajador.
- ✓ Nombre y firma del patrón o su representante legal.

La LSS establece, además de las obligaciones anteriormente citadas, las siguientes:

10. Presentar la declaración anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo, con datos verdaderos y completos. (Artículo 74, fracción II de la LSS)

11. Avisar de los riesgos de trabajo que ocurran en las instalaciones o fuera de ellas, pero en el desarrollo de las actividades del trabajador. (Artículo 51 de la LSS)

12. Comunicar la suspensión, cambio o término de actividades, clausura, cambio de nombre o razón social, fusión o escisión. (Artículo 15 del RA.)

13. Los patrones que por el número de trabajadores, en los términos del CFF estén obligados a dictaminar por Contador Público autorizado sus Estados Financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del referido Código Fiscal

Una vez determinadas las obligaciones de los patrones, analizaremos uno de los puntos más controversiales dentro de las contribuciones de seguridad social la integración del Salario Diario.

4.1.4. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARA EFECTOS DE IMSS, SAR E INFONAVIT.

CONCEPTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Los pagos realizados mensualmente a el IMSS son contribuciones típicas de seguridad social reguladas por el CFF, cuyo destino es proteger a determinados sectores de la población como son la clase trabajadores contra enfermedades, invalidez, cesantía, retiro, riesgo de trabajo, muerte y otras contingencias.

El sistema de seguridad social tiene carácter obligatorio para los trabajadores, estableciendo para los patrones la obligación de calcular, retener y enterar las cuotas que aquellos deben cubrir para protección propia y de sus familias y por otra parte la obligación de cubrir por su cuenta las cuotas de las primas que les corresponden, con la ventaja que al cumplimiento de estas obligaciones quedarán liberados de

responsabilidades directas tratándose de riesgos y enfermedades del trabajo, así como de algunos pagos relacionados con el seguro de maternidad.

Las contribuciones que en este capítulo se tratan deben ser calculadas sobre la base del salario de los trabajadores, conceptualizando para estos efectos en el artículo 27 de la LSS, siendo este quien muestra exclusivamente la integración del SBC, señalando los conceptos integrantes y los no integrantes del mismo, y que a continuación presentamos:

CONCEPTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Por Salario Base de Cotización debemos entender, que es el importe que por un día de trabajo se deben cubrir, cuotas obrero-patronales al IMSS y qué, por lo tanto, es el elemento fundamental para obtener la base de cotización mensual.

1. Pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, la cual puede definirse como la retribución que diariamente y en efectivo debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Es conveniente mencionar que para efectos de cotizar ante el IMSS la cuota diaria se obtendrá de dividir las remuneraciones semanales, quincenales o mensuales entre siete, quince o treinta días respectivamente, de acuerdo al artículo 29 fracción II de la LSS.
2. Gratificaciones, son recompensas adicionales al salario por cuota diaria, siendo normalmente de carácter excepcional o extraordinario. Dentro de estas se considera el aguinaldo anual.
3. Percepciones, este concepto demasiado amplio, se entiende que comprende un gran número de ingresos que pueden recibir los trabajadores de sus patrones y que no tiene un nombre específico.

4. Alimentación, se entiende que la alimentación que proporcionan los patrones a sus trabajadores es integrante del SBC, si ésta se otorga de manera gratuita, sin importar el número de alimentos que se otorguen al trabajador durante el día.

5. Habitación, es otro elemento considerado como integrante del SBC cuando esta se otorgue de manera gratuita a los trabajadores.

6. Primas, en este concepto quedan comprendidas las primas obligatorias señaladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como otras primas que contengan los contratos colectivos de trabajo; la LFT menciona:

- ✓ Prima vacacional, la cual es de cuantía previamente conocida (25% sobre el monto de las vacaciones), sucediendo lo mismo cuando sea una prima superior que se consigne en el contrato colectivo de trabajo, y
- ✓ Prima dominical, es una prestación que los patrones deben pagar a los trabajadores que laboran en un día domingo.

7. Comisiones, el primer párrafo del artículo 83 de la LFT dispone que el "salario puede pagarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisiones". De ahí que el pago de salarios por comisiones deba integrar al SBC, y para tener presente una idea más clara la LFT lo reafirma del artículo 286 al 289.

8. Prestaciones en especie, son todas aquellas prestaciones que el trabajador puede recibir por sus servicios, pero que no son en dinero estas pueden consistir en bienes o servicios, para las cuales la LFT expone dos condicionantes:

- ✓ El trabajador siempre deberá percibir en efectivo al menos el Salario Mínimo General (SMG), según el contenido del artículo 90 y

- ✓ Lo contenido en el artículo 102, "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

En principio las prestaciones en dinero así como las prestaciones en especie sí integran al SBC por estar previstas en este primer párrafo del artículo 27 de la LSS. Sin embargo, debemos destacar que algunas de estas prestaciones que se otorgan a los trabajadores no integran al SBC por estar específicamente excluidas dentro de la segunda parte del artículo 27 de la LSS.

9. Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; dentro de este concepto entran todas las remuneraciones no especificadas en el artículo 27 de la LSS, y que se entregan a los trabajadores por sus servicios; por ejemplo:

a) Vacaciones, de acuerdo a dos tesis emitidas por el Honorable Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y la segunda por el Honorable Tribunal Fiscal de la Federación, se expone que las vacaciones sí forman parte del salario y deben ser consideradas para el pago de cuotas obrero-patronales, apoyando su criterio en el artículo 76 y 84 de la LFT, los cuales mencionan el derecho a un periodo anual de vacaciones para aquellos trabajadores que tengan más de un año de servicio, que aumenta hasta cierto punto, con los años de servicio y la integración del salario. Estas tesis, mencionan lo siguiente; "el derecho de los trabajadores a que les sean pagados los días de correspondientes a un periodo de vacaciones, es un derecho que obtienen por la prestación normal de sus servicios precisamente por su calidad de trabajadores, como retribución a su labor ordinaria. Y como el artículo 84 de la LFT señala que el salario incluye cualquier percepción entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, es claro que el pago de las vacaciones sí forma parte del salario, y debe ser tomado en consideración para el pago de cuotas obrero-patronales"¹⁷

¹⁷ Lic. Armando Sánchez Barrios, Estudio e interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social, SICCO, México, D. F., 1997, p. 211

Problema especial presenta las vacaciones pagadas y no disfrutadas; la LFT en su artículo 79 dispone que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. El Honorable Tribunal Fiscal de la Federación ha resuelto que las vacaciones pagadas y no disfrutadas no forman parte del salario base de cotización al IMSS, como se desprende en lo expuesto en dos de sus tesis, mencionando una de ellas lo siguiente:

"Los ingresos provenientes de vacaciones pagadas y no disfrutadas, desde el momento en que constituyen indemnizaciones, no forman parte del salario para los efectos del pago de cuotas obrero-patronales al IMSS, en tanto que no tienen el carácter de ingresos regulares y periódicos que provengan de una situación laboral regular, sino que más bien trata de situaciones extraordinarias"¹⁷

Entre otras prestaciones que se consideran como integrantes del SBC y que pueden entrar en este concepto de las otras prestaciones que se otorguen a los trabajadores por sus servicios, tenemos los pagos de los días de descanso obligatorio, bonos como premios por productividad o ayuda para transporte

b) Sobre los pagos por bonos o premios de productividad, el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994 menciona; "constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios razón por la cual se integra al salario base de cotización."

c) Los bonos o premios de antigüedad que el patrón otorgue a favor de sus trabajadores, el Acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994 emitido por el HCT, establece que al no estar excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 y al ser una cantidad que se entrega al trabajador por sus servicios, constituye salario en los términos de dicho artículo e integran salario de cotización.

¹⁷ Ibidem p.212

REMUNERACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

1. Prestaciones en especie, son todas aquellas prestaciones que el trabajador puede recibir por sus servicios, pero que no son en dinero, tales como obsequios, asignación de vehículo, transporte, etc., y que algunas no son parte integrante del SBC, por estar expresamente exceptuadas de integrar al mismo y las cuales presentamos a continuación.

PARTIDAS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN:

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos establecidos en el artículo 27 de la LSS:

1. Instrumentos de trabajo, ropa y similares

2. Aportaciones al Fondo de ahorro; cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario;

El Acuerdo 494/93 dado a conocer por el HCT del IMSS, en el diario oficial de la federación el 11 de abril de 1994, "establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior en cantidad aportada por el trabajador, no constituye SBC; pero si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador."

Como podemos observar, mediante este acuerdo, el HCT del IMSS, establece que únicamente se integrará al SBC la diferencia que exista entre la aportación patronal y la aportación del trabajador, siempre y cuando la aportación patronal sea superior. En caso contrario, el fondo de ahorro no será parte integrante de dicho salario.

3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

4. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa (PTU).

Por el reparto de PTU, queremos recordar que podrá integrar al SBC, cuando habiéndose entregado anticipos de la misma; al final del ejercicio la compañía obtenga pérdida fiscal o determine una cantidad menor a entregar a los trabajadores.

Además se considera concepto de integración al SBC, cuando se entrega una compensación por este concepto, y no hubo PTU en el ejercicio.

Otro supuesto es el que "el patrón otorgue a sus trabajadores en forma general, un porcentaje de PTU previamente pactado, superior al establecido por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se considera que el excedente no modifica la naturaleza jurídica de tal partida y, por lo tanto, no debe acumularse al salario base de cotización"¹⁸; es decir cuando el patrón pacte en contrato, una cantidad mayor a la que legalmente es obligatoria, el excedente no integra.

5. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como

¹⁸ Fisco Actualidades, Instituto Mexicano de Contadores Públicos., México, D. F., 1999, p.10

mínimo el veinte por ciento del Salario Mínimo General diario que rija en el Distrito Federal.

El artículo 32 de la LSS menciona que si el trabajador además del salario en dinero recibe del patrón sin costo alguno el alimento o la habitación, se estimará aumentado su salario diario nominal en un veinticinco por ciento y si recibe ambas se aumentará en un cincuenta por ciento

Esto es, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal del 20% del Salario Mínimo General del Distrito Federal (SMGDF) , esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 32 de la LSS, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto en el artículo 32 de la LSS, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, se establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% de importe del salario percibido por el trabajador.

Pero es importante señalar que de acuerdo a lo mencionado por el artículo 27 fracción V de la LSS, no diferencia aquellos trabajadores que reciben uno, dos o tres alimentos al día, dándoles el mismo tratamiento, aún cuando se encuentran en una situación diferente; por esta controversia el HCT del IMSS en su acuerdo 77/94 y en particular en el punto III del mismo, da a conocer el criterio que se aplicará a este supuesto:

- ✓ "El 20% para que se considere oneroso el servicio de alimentación es genérico y, debe entenderse que es independiente de que se otorgue uno o tres alimentos.

- ✓ El IMSS considera gratuito el alimento, aun cuando se cobre por éste, pero el mismo cobro, sea inferior al 20% del SMGDF, en cuyo caso se aplicará el artículo 32 de la LSS" (anteriormente comentado).

En cuanto a la habitación, se debe entender que es el derecho de goce que faculta a ocupar en casa ajena las habitaciones para el trabajador y, en su caso, su familia, por lo que si esta prestación se cobra como mínimo el 20% del SMGDF, estará exenta de integrarse al salario.

6. Las despensas en especie o en dinero; siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del SMG diario vigente en el Distrito Federal

Para el tratamiento a las despensas otorgadas por el patrón, el HCT, emitió el acuerdo 495/93 en el diario oficial de la federación el 11 de abril de 1994, mismo que señala que "cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el SBC. También se consideran como despensas los vales destinados a la adquisición de básicos, que algunas empresas entregan a sus trabajadores."

Por las despensas otorgadas a los trabajadores, en dado caso que el importe de dichas despensas sea superior al 40% del SMGDF (como lo establece el artículo 27 de la LSS), el HCT mediante este acuerdo, especifica que sólo se integrará a dicho salario la parte excedente al porcentaje anteriormente mencionado.

7. Premios por asistencia y puntualidad; siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase 10% del salario base de cotización.

A este respecto, el HCT emitió el Acuerdo 496/93 en el diario oficial de la federación del 11 de abril de 1994, el cual señala, "Si estos conceptos exceden al tope, solo se acumula el diferencial por arriba del límite".

Para determinar la integración por los premios de puntualidad y asistencia, por ser una parte variable del salario, se debe comparar el monto pagado en el mes por el premio de que se trate, con el 10% del SBC vigente en el mismo mes, multiplicado por los días del salario devengado en dicho mes, para poder determinar su integración para el siguiente mes.

8. Aportaciones para planes de pensiones, son las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo aquellos que reúnan requisitos establecidos por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

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

En la ley vigente hasta el 30 de junio de 1997 en el artículo 32, actualmente el 27, no se contemplaba el tratamiento de las horas extras, para lo cual se expidió el acuerdo 497/93 el cual señala:

"Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) autoriza, por circunstancias verdaderamente extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactando previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el excedente."(véase fundamento legal de acuerdo a LFT en el capítulo 2 punto 2.4.2 y aplicación práctica de las mismas en capítulo 3 punto 3.2.2)

Con la LSS vigente a partir del 1 de julio de 1997, deja sin efecto alguno el acuerdo arriba mencionado; precisando en su artículo 27 fracción IX que:

"El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT", (se consideran como no integrantes del salario base de cotización)

Por lo que podemos concluir que el tiempo extraordinario no integra siempre y cuando:

- ✓ No se rebase el tope de tres horas diarias.

- ✓ No se rebase el tope de tres veces por semana

Entonces, la cuarta hora extra diaria y las que excedan de las tres veces por semana, deberán integrarse al salario base de cotización. Es importante recordar que el pago por tiempo laborado en día de descanso o bien, en día festivo, no es tiempo extra y por lo tanto, dichos pagos integrarían al salario.

10. Días de descanso semanal y obligatorios; se consideran integrantes del SBC, como lo menciona el HTFF en cual menciona; "las percepciones por días festivos y de descanso semanal si forman parte del salario base de cotización para efectos del pago de cuotas al Seguro Social por que no se debe perder de vista "¹⁸ que la LFT en su artículo 74 y 75 mencionan el pago correspondiente por los días obligatorios (festivos) y de descanso se paguen integro el salario del trabajador que descansa y en efectivo.

"Sin embargo, cuando se trata del pago que corresponde a los trabajadores por haber laborado tales días de descanso, la opinión del citado tribunal se inclina a no integrarlo, por considerar que esos pagos constituyen una indemnización al derecho de disfrutar del descanso, bajo la misma línea de pensamiento de las vacaciones pagadas y no disfrutadas. Mencionando el HTFF en la revisión 1652/85 del 27 de junio de 1989; la compensación que reciban los trabajadores por laborar en sus días de descanso semanal no forma parte del salario, por que esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar al derecho de disfrutar de su descanso, y con independencia de esa compensación se le paga el salario proporcional al 7° día por la energía de trabajo que durante la semana correspondiente puso a disposición de su patrón, siendo sólo este ingreso el que debe tomarse en cuenta para contribuir al régimen del Seguro Social".¹⁸

¹⁸ Ibidem 1, p. 214

¹⁸ Ibidem 1, p. 215

OTRAS PRESTACIONES SOBRE LAS QUE EXISTE ALGUN CRITERIO

11. Ayuda para transporte; señalando que "este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón, o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación". Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, ya que no se encuentre excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 de la LSS.

12. Seguros de Vida, Invalidez y Gastos Médicos; el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994 menciona "si el patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores tal prestación no integra salario, por que la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aún cuando el beneficiario sea el trabajador y su familia. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presenta la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la Institución aseguradora y el patrón. Al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo no de trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, por que en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra al salario.

13. Las propinas que entregan directamente los clientes a los meseros, "no forman parte integrante del salario base de cotización, por no tratarse de una contraprestación derivada de un vínculo laboral, salvo en caso de manejar propinas a través de un voucher o bien, facturadas, esto equivale a que la empresa maneje o administre las propinas y luego las distribuya entre los meseros. En este caso las propinas se deberán integrar al salario de cada mesero como un elemento variable del mismo", criterio del

IMSS emitido en los acuerdos números 8497/81 y 106/82 el 9 de septiembre de 1981 y el 20 de enero de 1982 respectivamente.

14. Ayuda para el pago de renta; "Aun que se considere que es un prestación de previsión social que se otorga de manera general a todos los trabajadores que no tienen casa propia, el IMSS suele exigir que se integre al salario, lo cual se considera inexacto, ya que no se entrega a cambio de la labor ordinaria y no hay libre disposición de esa ayuda, sino que se usa para un fin concreto que es la renta de la casa. El IMSS apoya su posición en el acuerdo 8659 del 27 de agosto de 1981, en el que se establece que la ayuda para renta si integra para el salario por tratarse de una prestación de naturaleza laboral totalmente independiente de las aportaciones del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)"¹⁸.

15. Ayuda para automóvil; cuando el trabajador utiliza un vehículo propio para fines de la empresa, y ésta le subsidia el mantenimiento del mismo, no integra al SBC, acuerdo 15/521 del 8 de febrero de 1978.

Una vez que sean cumplidas las condiciones que para cada concepto aplica, para evitar la integración al SBC, se debe cumplir un requisito más y es el reconocer estos conceptos dentro de los registros contables, como lo señala el último párrafo del artículo 27 de la LSS

Estas son la base primordial para determinar una correcta integración de los SBC de los trabajadores, los cuales como su nombre lo indica son la base para cumplir con el pago de las contribuciones de seguridad social, por ello es necesario tener presentes estos conceptos porque una incorrecta determinación del mismo ocasiona al patrón costos adicionales que afectan su economía.

¹⁸ Ibidem.

CONCEPTOS DE SALARIO PARA SU TRATAMIENTO POR PARTE DEL IMSS

Salario fijo

Este salario se definen como las retribuciones ordinarias que percibidas por el trabajador, por su servicio y que pueden ser cuantificadas previamente, por ejemplo el aguinaldo y la prima vacacional.

Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida éstas se sumarán a dichos elementos fijos. Las prestaciones mínimas de ley son el aguinaldo y la prima vacacional como se menciona anteriormente, que integran el salario base de cotización por ser retribuciones previamente conocidas y que pueden ser cuantificadas; dicha integración "se efectúa a través de un factor que permite pagar cuotas sobre su valor prorrateado durante cada uno de los meses del año, el cual varía de acuerdo a la antigüedad del trabajador, por lo que, cuando un trabajador cumple un aniversario más en la empresa debe presentarse el aviso de modificación salarial (fijo) respectivo"¹⁹

Salario variable

Este salario lo identificamos por integrarse de retribuciones cambiantes que se otorgan al empleado por el trabajo que desempeña y no pueden ser cuantificadas previamente, entre las retribuciones de este tipo tenemos comisiones, bonos o premios de puntualidad y asistencia, destajos.

Salario mixto

Esta retribución mixta se integra de los elementos fijos y variables arriba definidos. Definiendo el en su fracción III artículo 30 de la LSS el salario mixto como la integración de elementos fijo y variables, anteriormente descritos.

Para determinar los SBC la LSS en su artículo 30 menciona lo siguiente

¹⁹ Información Dinámica de Consulta No. 5, Expansión Grupo Editorial, México D. F., 2001, p. 6

I. INTEGRACIÓN DEL SALARIO FIJO

Los factores de integración sobre partes fijas se presentan a continuación según la antigüedad del trabajador y sobre prestaciones mínimas de ley hasta por 24 años de antigüedad:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD

	1	2	3	4	5-9	10-14	15-19
Días de aguinaldo	15	15	15	15	15	15	15
Días de vacaciones	6	8	10	12	14	16	18
Prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Factor de integración	0.0452	0.0466	0.0479	0.0493	0.0507	0.0521	0.0534

Cuadro 1

Estos son los factores de integración determinados de acuerdo a las prestaciones que el patrón conceda o como en este caso considerando las prestaciones de ley. Posteriormente se adiciona la unidad y se aplica directamente a la cuota diaria del salario fijo o mixto según sea el salario del trabajador.

II. INTEGRACIÓN DEL SALARIO VARIABLE

Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirá entre el número de días del salario devengado, para obtener la cuota diaria del salario variable.

III. INTEGRACIÓN DEL SALARIO MIXTO

En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las partes variables que se obtendrá como lo mencionamos en el punto anterior y se obtendrá la cuota diaria del salario mixto.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CUANDO SE LABORA POR SEMANA Y JORNADA REDUCIDA

1. Jornada reducida, es "la que labora el trabajador por un tiempo inferior a los máximos establecidos por la LFT en sus artículos 59 a 62 y su salario se determina por unidad de tiempo" artículo 28 del RA.

2. Semana reducida, "cuando el trabajador labora menos días de los establecidos para una semana por la LFT y su salario se determina por día trabajado" artículo 29 del RA.

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

De acuerdo con el artículo 30 del RA, para calcular el salario base de cotización de trabajadores en jornadas reducidas, se deben sumar los salarios que se perciban por cada unidad de tiempo en una semana y se dividirán entre siete, el cociente será el salario base de cotización; si el salario resulta inferior al mínimo de la región, se deberá ajustar a éste.

Cabe mencionar que dicho salario debe ser el salario mínimo integrado del área geográfica que corresponda, puesto que si se quiere dar de alta o modificar un salario, el Sistema Único de Autodeterminación (SUA) no acepta salarios inferiores al mínimo integrado

Si un trabajador labora en semana reducida y el salario se fija por día, el salario base de cotización se determinará sumando los salarios percibidos en los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integren y la parte proporcional del séptimo día dividiendo el total de estos conceptos entre siete, el cociente será el

salario base de cotización. Si resultará menor al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse al mismo, artículo 31 del RA.

En el caso de que el trabajador tenga semana y jornada reducida, el salario base de cotización se determinará según se pague el salario por día o por unidad de tiempo, y se empleará cualquiera de las dos formulas mencionadas anteriormente.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CUANDO SE LABORA CON DOS O MAS PATRONES

Esta opción tiene su fundamento en el artículo 33 de la LSS y 19 del RA y 17 del RPC, que en términos generales establecen que cuando un trabajador preste sus servicios a dos o más patrones, tanto para efectos del disfrute de las prestaciones en dinero, como para el pago de cuotas, se tomará en cuenta la suma de los salarios que perciba aquél en los diferentes empleos; al respecto existen dos supuestos:

1. Si la suma de los salarios es menor al límite superior de 25 veces el SMGDF.	Cada patrón debe cubrir las cuotas respectivas
2. Si la suma de los salarios rebasa el límite superior de 25 veces el SMGDF.	A solicitud por escrito de cualquier patrón, el IMSS autorizará que se cubra la parte proporcional de las cuotas que correspondan de acuerdo con las siguientes fórmulas: 1. Se dividirá el tope de cotización entre la suma de los salarios reportados al instituto. 2. El cociente se multiplicará por cada uno de los salarios reportados 3. El resultado será la base de cotización para cada uno de ellos

Cuadro 2

Ejemplo:

Concepto	Patrón A	Patrón B
✓ Salarios Diarios percibidos por el trabajador	\$ 622.60	\$ 518.08
	↙	↘
✓ Total de salarios diarios percibidos con ambos patrones	\$1,140.68	
	↓	
✓ Limite de cotización (25 veces SMGDF)	\$1,008.75	
	↓	
✓ Cociente (1,008.75/1,140.68)(100)	88.43%	
	↙	↘
✓ Proporción que corresponde al salario (\$ 622.60 x 88.43%) (\$ 518.08 x 88.43%)	\$550.57	\$ 458.18
	↙	↘
✓ Total del SBC (\$ 550.57+ \$ 458.48)	\$ 1,008.75	

Este procedimiento debe efectuarse cuando a solicitud por escrito de cualquiera de los dos patrones, el Instituto emita la autorización para cubrir la parte proporcional de las cuotas que les correspondan en función del límite máximo de cotización establecido en el artículo 28 de la LSS.

Pero es necesario saber que la autorización que expida el Instituto por este motivo, estará vigente hasta que se modifique el SMGDF o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

Por el seguro de I y V, de C y V el tope para este año 2001 en el primer semestre es de 18 veces el SMGDF y para el segundo semestre de 19 veces el SMGDF, por lo que el cociente de la mecánica anteriormente presentada cambia, así como los límites de cotización.

4.1.5. LIMITES AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Los asegurados serán inscritos con el SBC que perciban en el momento de su afiliación, estableciendo el artículo 28 de la LSS como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el D. F. y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva excepto por jornadas o semanas reducidas (artículo 6 transitorio) por la cual se sigue un criterio especial de acuerdo al régimen anterior de ley, pero que se prevé en este transitorio en comento.

4.1.6. AUSENTISMOS E INCAPACIDADES

Cuando por ausencias en sus labores al trabajador no se le paguen salarios pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará de acuerdo a las reglas fundamentadas en el artículo 31 fracción I y IV de la LSS como sigue:

1. Ausencias por incapacidades médicas expedidas por el Instituto; no es obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.
2. Ausencias por periodos menores de 15 días consecutivos o interrumpidos; se cotizará sólo en el seguro de E y M.

3. Ausencias por periodos de 15 días o mayores, el patrón quedará liberado de presentar las cuotas obrero patronales, siempre y cuando presente su aviso de baja en los términos del artículo 37 de la LSS.

Estas son las reglas para cotizar por ausentismos del trabajador en materia de seguridad social, en el caso de las cuotas al INFONAVIT su respectiva ley fundamenta en su artículo 29 fracción IX las reglas para ajustar los pagos en esta rama, el cual dice:

1. Ausencias por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, es obligatorio cubrir el pago de las aportaciones
2. Ausencias del trabajador; se suspenderán las aportaciones en los términos del artículo 31 de la LSS y siempre que se de aviso oportuno de baja al IMSS.

En resumen las incapacidades y los ausentismos se ajustaran a lo siguiente:

INCAPACIDADES Y AUSENTISMOS

	E Y M	RT	I Y V	GPS	RETIRO	C Y V	INFONAVIT
Incapacidad	No	No	No	No	Si	No	Si
Ausentismo	Si	No	No	No	No	No	No

Cuadro 3

No = No se cubrirán las cuotas obrero-patronales cuando se presente el supuesto

Si = Si se cotizará en estas ramas aun cuando se presente cualquiera de los supuestos

4.1.7. ESTRUCTURA DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL E INFONAVIT

En la siguiente tabla se puede ver claramente las ramas que los patrones y trabajadores deberán cubrir mensual y bimestralmente al IMSS, las tasas, los topes y su vigencia para cada rama, esta tabla se presenta en la Página 137 (cuadro 4)

4.1.8. FECHA Y FORMAS DE PAGO

El pago de las aportaciones y descuentos será por mensualidades vencidas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente por las ramas de E y M, GPS, I y V y RT.

Para concluir quiero mencionar que los patrones que se encuentren ante el supuesto de no haber retenido las cuotas obreras a sus trabajadores y pretendan disminuirlas en periodos posteriores, deberán considerar el tiempo de prescripción para efectuar descuentos al salario de los trabajadores, el cual es de cuatro semanas y se fundamenta en la LSS artículo 38 segundo párrafo y LFT artículo 517 fracción I. De no haber efectuado los descuentos al salario de los trabajadores dicho monto lo absorberá el patrón.

TASA APLICABLES A LAS CUOTAS OBRERO - PATRONALES DEL SEGURO SOCIAL (EXCEPTO RIESGO DE TRABAJO)

PERIODO	CUOTA FUJA		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		PRESTACIONES EN DINERO		GASTOS MEDICOS PENSIONADOS		GUARDERIAS		INVALIDEZ Y VIDA		CESANTIA Y VEJEZ		RETIRO		INFORMANT		
	PATRON	EMPL	TOTAL	PATRON	EMPL	TOTAL	PATRON	EMPL	TOTAL	PATRON	EMPL	TOTAL	PATRON	EMPL	TOTAL	PATRON		EMPL	
Jul 1 1997	13 9000	6 0000	2 0000	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 1999	14 5500	5 5100	1 8400	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2000	15 2000	5 0200	1 6600	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2001	15 8500	4 5300	1 5200	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2002	16 5000	4 0400	1 3600	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2003	17 1500	3 5500	1 2000	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2004	17 8000	3 0600	1 0400	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2005	18 4500	2 5700	0 8800	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2006	19 1000	2 0800	0 7200	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2007	19 7500	1 5900	0 5600	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Ene1 2008	20 4000	1 1000	0 4000	0 7000	0 2500	0 9500	1 0500	0 3750	1 4250	1 0000	1 7500	2 3750	3 1500	1 1250	4 2750	2 0000	5 0000	5 0000	
Articulos	-108-		107.1		25 SMOGDF		Mensual		21-212		147		19 SMOGDF		168-II		25 SMOGDF		29-II
Topes																			Bimestral
Pagos																			Bimestral

TOPES DE SBC PARA LOS SEGUROS DE IV CV E INFROMANT	
FECHA	SMVG DF
01/07/97	15
01/07/98	16
01/07/99	17
01/07/00	18
01/07/01	19
01/07/02	20
01/07/03	21
01/07/04	22
01/07/05	23
01/07/06	24
01/07/07	25

NOTAS

Artículo 19 transitorio LSS (DOF 21/12/1995)
a) El % se incrementará anualmente (cada 1 de julio) en un 0,65% hasta llegar al 20,4% en el año 2007
b) El % se incrementará anualmente (cada 1 de julio) para el patrón en un 0,49% hasta llegar al 1,10% y para el empleado en un 0,16% hasta llegar al 0,40%, ambos casos hasta el 2007

Artículo 2 transitorio LSS (Decreto DOF 21/11/1995)

Las fechas, plazos, periodos y bimestres previstos en los artículos transitorios, tanto de la LSS publicada en el DOF el día 21/12/1995, como el Decreto de la LSAR publicado en el DOF el día 23/05/1996, relacionados con la entrada en vigor de la citada LSS, se extenderán por un periodo de seis meses para guardar congruencia con la nueva entrada en vigor de dicha Ley.

Ahora que conocemos las tasas y topes para cada rama de Seguridad Social, RCV e INFONAVIT, a continuación se muestra la mecánica para la determinación de cada rama:

1. ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

PRESTACIONES EN ESPECIE

A) CUOTA FIJA

(SMGDF)(DIAS DEL MES)(15.85%)

B) CUOTA SOBRE EXCEDENTE A 3 SMG

(SMGDF) (3) (DIAS DEL MES)

(SBC)(DIAS DEL MES)

EXCEDENTE PATRON 4.53%

EXCEDENTE TRABAJADOR 1.52%

PRESTACIONES EN DINERO

C) CUOTA ADICIONAL

DEL 1% SOBRE EL SBC DE MANERA

TRIPARTITA

PATRON (SBC) (DIAS DEL MES)

(0.7000%)

TRABAJADOR (SBC) (DIAS DEL MES)

(0.2500%)

D) CUOTA ESPECIAL PENSIONADOS

CUOTA DEL 1.5% SOBRE EL SBC PARA CUBRIR LAS PRESTACIONES EN ESPECIE DEL

SEGURO DE E Y M DE LOS PENSIONADOS Y SUS BENEFICIARIOS DE MANERA TRI - PARTITA COMO SIGUE

PATRON (SBC)(DIAS DEL MES)(1.0500%)
TRABAJADOR (SBC)(DIAS DEL MES)(0.3750%)
ESTADO (SBC)(DIAS DEL MES)(0.075%)

2. INVALIDEZ Y VIDA

PATRON (SBC)(DIAS COTIZADOS EN EL MES)(1.7500%)
TRABAJADOR (SBC)(DIAS COTIZADOS EN EL MES)(0.6250%)

3. GUARDERIAS

PATRON (SBC)(DIAS COTIZADOS EN EL MES)(1%)

4. RIESGO DE TRABAJO

PATRON
(SBC)(DIAS COTIZADOS AL MES)(TASA DETERMINADA POR EL PATRON ANUALMENTE)

5. CESANTIA Y VEJEZ

PATRON (SBC)(DIAS COTIZADOS EN EL BIMESTRE)(3.1500%)
TRABAJADOR (SBC)(DIAS COTIZADOS EN EL BIMESTRE)(1.1250%)

6. RETIRO

PATRON (SBC)(DIAS COTIZADOS EN EL BIMESTRE)(2%)

7. FONAVIT

PATRON (SBC)(DIAS COTIZADOS EN EL BIMESTRE)(5%)

A continuación presento un ejemplo de integración, de un SBC mixto, para poner en práctica la información antes comentada. Se calculará el SBC Mixto Diario y las cuotas obrero-patronales por el mes de julio, que deberán de ser cubiertas por el patrón a más tardar el 17 de agosto. Para la correcta determinación del salario variable, debemos considerar las remuneraciones variables del mes inmediato anterior en este caso las obtenidas en el mes de junio

Datos generales

Trabajador Rodrigo Flores	Zona A
SMGDF	\$40.35
Sueldo mensual por el mes de jun	\$6052.50
Antigüedad	5
Días de aguinaldo	15
Días de vacaciones	14
Prima vacacional	25%
* Alimentación mensual recibe 3 alimentos al día	Gratuita
* Despensa mensual	\$605.10
* Premio de puntualidad y asistencia mensual 10% del Salario nominal	\$605.10
* Premio de productividad	\$1000
* Horas extras dobles	\$500
* Horas extras triples	\$300

* Estos conceptos son las partes variables que el trabajador obtuvo en el mes junio (de acuerdo al artículo 27 de la LSS)

✓ Determinación de la cuota diaria

	Sueldo mensual	\$6052.50
(+)	Número días en el mes de Jul	30
(=)	Cuota diaria	\$201.75

✓ **Determinación del factor de integración**

	Días de vacaciones	14
(x)	Prima vacacional	25%
(=)	(14 x 25%)	3.50
(+)	Días de aguinaldo	15
(=)	(3.50 + 15)	18.50
(+)	365 días	365
(=)	Proporción de integración	0.05068
(+)	La unidad	1
(=)	Factor de integración	1.0507%

1. Determinación de la Parte Fija del SBC

	Cuota diaria	\$201.75
(x)	Factor de integración	1.0507
(=)	SBC Parte Fija	\$211.97

2. Determinación de la Parte Variable del SBC

✓ **Alimentos**

	No. de alimentos que se dan al trabajador al día	3
	Cobro al trabajador por alimentos diarios	Gratuito
	Cobro mínimo art. 27 LSS 20% del SMGDF	8.07
(=)	Integración art.32 LSS 8.33%/ SD por alimento	\$50.41 (a)

(a) SD (201.75) (8.33%) = (\$16.80) (3 alimentos recibidos al día) = \$50.41

✓ **Despensa**

	Despensa mensual	\$ 605.10
(+)	No. de días del mes de junio	30
(=)	Despensa diaria	20.17
(-)	Límite 40% del SBCDF art. 27 LSS	16.14 (b)
(=)	Consecuencia o excedente que rebaso el límite	\$ 4.03

(b) SMGDF (\$40.35) (40%) = \$16.14

✓ **Premio de Puntualidad y Asistencia**

	SBC vigente en el mes de pago del premio (en este caso es de junio)	\$233.11
	Límite de integración art. 27 LSS 10% del SBC vigente en el mes de pago	23.31

	Premio de puntualidad y asistencia mensual a junio	605.10
(+)	Días del mes	30
(=)	Importe promedio diario del premio	20.17

	Límite de integración art. 27 LSS	23.31
(-)	Importe promedio diario del premio	20.17
(=)	Consecuencias o excedentes	\$ 0.00

✓ **Premio de productividad**

	Premio de productividad	\$1000
(+)	Días del mes	30
(=)	Premio diario	\$33.33

✓ **Horas Extras Triples**

	Horas extras triples	\$300
(+)	Días del mes	30
(=)	Horas extras triples diarias	\$10

✓ **Determinación del Salario Base de Cotización Fijo Diario**

	Cuota Diaria	\$201.75
(x)	Factor de integración	1.0507
(=)	Salario Base de Cotización Fijo Diario	\$211.98

✓ **Determinación del Salario Base de Cotización Variable Diario**

(+)	Parte integrante por alimentos	\$50.41
	Parte integrante por vales de despensa	4.03
	Parte integrante puntualidad y asistencia	0.00
	Parte integrante por premio de productividad	33.33
	Parte integrante por horas extras triples	10
(=)	Salario Base de Cotización Variable Diario	\$97.77

✓ **Determinación del Salario Base de Cotización Mixto Diario**

	Salario Base de Cotización Fijo Diario	\$211.98
(+)	Salario Base de Cotización Variable Diario	97.77
(=)	Salario Diario Integrado (SDI)	\$ 309.75

Considerando los datos anteriores y que Rodrigo Flores laboró en el mes de julio 31 días, se procede a calcular las cuotas obrero-patronales que el patrón deberá determinar y que serán cubiertas como anteriormente se comentó el 17 de agosto.

1. Determinación de topes para julio de 2001

(véase cuadro 4 en página 115 para conocer topes)

SMGDF \$ 40.35

Tope 25 SMGDF (\$ 40.35) (25) = \$ 1,008.75

Tope 19 SMGDF (\$ 40.35) (19) = \$ 766.65

2. Determinación de las cuotas obrero-patronales

Para resolver este ejercicio es necesario considerar la aplicación de las tasas que corresponden a cada rama de seguridad social al mes de julio 2001, por lo que consultaremos el cuadro 4 de la página 137 y para la aplicación de los porcentajes véase página 138 Y 139

Rodrigo Flores

SDI por Julio	\$ 309.77
Tope 25 SMGDF	1,008.75
Tope 19 SMGDF	766.65

1. ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

✓ Cuota Fija

Patrón $15.85\% \times 40.35 \times 31 = 198.26$

✓ **Cuota sobre excedente de 3 SMGDF**

$$40.35 \times 3 \times 31 = 3,752.55$$

$$309.75 \times 31 = \underline{9,602.25}$$

Excedente 5849.70

Patrón $5,849.70 \times 4.53\% = 264.99$

Trabajador $5,849.70 \times 1.52\% = 88.91$

✓ **Prestaciones en dinero**

$$309.75 \times 31 = 9,602.25$$

Patrón $9,602.25 \times 0.70\% = 67.21$

Trabajador $9,602.25 \times 0.25\% = 24.00$

✓ **Gastos Médicos Pensionados**

$$309.75 \times 31 = 9,602.25$$

Patrón $9,602.25 \times 1.050\% = 100.82$

Trabajador $9,602.25 \times 0.375\% = 36.01$

✓ **Invalidez y Vida**

$$309.75 \times 31 = 9,602.25$$

Patrón $9,602.25 \times 1.750\% = 168.04$

Trabajador $9,602.25 \times 0.6250\% = 60.01$

✓ **Cuota sobre excedente de 3 SMGDF**

$$40.35 \times 3 \times 31 = 3,752.55$$

$$309.75 \times 31 = \underline{9,602.25}$$

Excedente 5849.70

Patrón $5,849.70 \times 4.53\% = 264.99$

Trabajador $5,849.70 \times 1.52\% = 88.91$

✓ **Prestaciones en dinero**

$$309.75 \times 31 = 9,602.25$$

Patrón $9,602.25 \times 0.70\% = 67.21$

Trabajador $9,602.25 \times 0.25\% = 24.00$

✓ **Gastos Médicos Pensionados**

$$309.75 \times 31 = 9,602.25$$

Patrón $9,602.25 \times 1.050\% = 100.82$

Trabajador $9,602.25 \times 0.375\% = 36.01$

✓ **Invalidez y Vida**

$$309.75 \times 31 = 9,602.25$$

Patrón $9,602.25 \times 1.750\% = 168.04$

Trabajador $9,602.25 \times 0.6250\% = 60.01$

✓ **Riesgo de Trabajo**

La prima de RT que consideramos para este ejemplo es la mínima de 0.54355

Patrón $309.75 \times 31 = 9,602.25$
 $9,602.25 \times 0.54355\% = 52.19$

✓ **Guarderías**

Patrón $309.75 \times 31 = 9,602.25$
 $9,602.25 \times 1\% = 96.02$

✓ **Cesantía en Edad Avanzada y Vejez**

* Esta rama se paga bimestral

$309.75 \times 31 = 9602.25$

Patrón 3.1500%
Trabajador 1.1250%

✓ **Retiro**

* $309.77 \times 31 = 9602.25$

Patron 2%

✓ **INFONAVIT**

* $309.77 \times 31 = 9602.25$

Patrón 5%

4.2. RIESGO DE TRABAJO

En el título sexto denominado "Del trabajo y de la previsión social" de la CPEUM se establecen las disposiciones fundamentales que regirán la relación patrón-trabajador que señalan los derechos inquebrantables de los trabajadores.

Por ello el artículo 123 apartado A fracción XIV de la CPEUM estipula que los empresarios serán responsables de los accidentes y las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que realicen, debiendo pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para laborar; estos accidentes y enfermedades se conocen como riesgos de trabajo, fundamentado en los siguientes artículos de la LSS y LFT:

La Ley del Seguro Social, en su artículo 49, divide los riesgos de trabajo en:

1. Accidentes de trabajo (artículo 474 LFT, 42 LSS) son todas las lesiones orgánicas funcionales, 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 dicho trabajo se presente.
2. Enfermedades de trabajo (artículo 475 LFT y 476) 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.

La LSS no considera riesgos de trabajo los que sobrevengan de las causas definidas dentro de su artículo 46 como:

1. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, bajo la acción de algún narcótico o droga o enervante, salvo que exista prescripción médica
2. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión

3. Si la incapacidad hubiese sido resultado de una riña o intento de suicidio
4. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

4.2.1. DERECHOS OTORGADOS POR EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie (artículo 56 LSS):

1. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
2. Servicio de hospitalización
3. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
4. Rehabilitación

Con motivo del desempeño de sus labores los trabajadores están expuestos a enfermedades y accidentes que pueden ocasionarles trastornos calificados por la LFT como:

1. Incapacidad temporal, la cual se define como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (artículo 478 LFT)
2. Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (artículo 479 LFT)
3. Incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (artículo 480 LFT)

4. Muerte, privación de la vida de un trabajador como consecuencia inmediata y directa de un riesgo laboral.

Cuando los empleados sufran un accidente o enfermedad de trabajo tendrán derecho a la indemnización estipulada en la LFT (en sus artículos 491 por incapacidad temporal, 492 y 514 por incapacidad permanente parcial, 495 por incapacidad permanente total, 500y 502 por muerte) que cubrirá el patrón, salvo que se haya asegurado a los trabajadores contra riesgos de trabajo mediante inscripción en el IMSS, caso en que el patrón quedaría relevado del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ordenamiento laboral por esta clase de riesgo (artículos 487 de la LFT y 53 de la LSS).

El asegurado que sufra alguno de estos riesgos de trabajo tendrá derecho, de acuerdo al seguro de riesgo de trabajo, a las prestaciones en dinero mencionadas por el artículo 58 de la LSS las cuales son:

1. Incapacidad temporal: si se le incapacita al empleado para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará a el asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente LSS.

2. Incapacidad permanente total, al declararse esta incapacidad permanente total, el asegurado recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si el aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente el incapacitado deberá contratar un

seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tenga derecho en los términos de esta ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por una institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la Institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgo de trabajo o enfermedades profesionales.

3. Incapacidad permanente parcial, 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 anterior.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la LFT en sus artículos 513 (tabla por enfermedades de trabajo) y 514 (valuación de incapacidades permanentes) tomando como base la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en las mencionadas tablas teniendo en cuenta la incapacidad del trabajador, y la importancia de la incapacidad. Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha

indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento

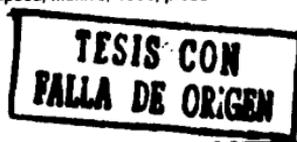
El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Como podemos ver estas son algunas de las prestaciones otorgadas por el seguro por riesgo de trabajo, el cual tiene como fin proteger a los trabajadores cuando a éstos les ocurran accidentes o enfermedades ocasionadas en el desempeño de su trabajo, otorgándoles prestaciones mínimas que le permitan vivir por los daños que les ocasionó su trabajo, aunque actualmente estas prestaciones son tan mínimas que sólo les permiten a los asegurados subsistir.

4.2.2. CALIFICACIÓN DE UN RIESGO DE TRABAJO

La calificación de accidente de trabajo y enfermedad de trabajo la debe dar en principio el IMSS. Sin embargo, en la práctica pueden suscitarse controversias sobre el calificativo que, de riesgo de trabajo o no, se otorgue a un accidente o enfermedad y las opiniones discrepantes con el IMSS pueden provenir tanto del trabajador afectado como del patrón. El artículo 44 de la LSS prevé si el trabajador asegurado no está conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva deberá interponer el recurso de inconformidad. Asimismo "la autoridad ha sostenido el criterio de que los dictámenes contenidos en las formas ST-1 y ST-2 (antes MT1 y MT2) son actos definitivos que inciden en la modificación de la prima de riesgo que el patrón debe autodeterminar para cotización del seguro de riesgo de trabajo"²⁰.

²⁰ Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 3ª Época, México, 1998, p.365



FORMATOS DEL IMSS

1. ST-1 Aviso para calificar probable riesgo de trabajo. El anverso debe ser llenado por el patrón pero no por ello se tiene aceptado
2. ST-2 Dictamen de alta por riesgo de trabajo, el trabajador debe entregar copia al patrón
3. ST-3 Dictamen de incapacidad permanente o de defunción por riesgo de trabajo, el trabajador o beneficiario deben entregar copia al patrón
4. ST-4 Dictamen de invalidez, el trabajador debe entregar copia al patrón

4.2.3. DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGOS DE TRABAJO

En el Diario Oficial de la Federación del 11 de noviembre de 1998, el IMSS dio a conocer el nuevo reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgo de trabajo, el cual abroga el publicado el 29 de junio de 1981. Con este ordenamiento se confirma lo dispuesto en los artículos 71 al 76 de la LSS y queda claro que la clasificación pierde importancia al calcular la siniestralidad de la empresa, ya que solo permanecerá (la clasificación) para aquellos patrones que se inscriban por primera vez al instituto o cambien de actividad.

El catálogo de actividades también permanece actualmente ubicado en el artículo 9 del "Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo (RCE)"; además se mantienen las cinco clases en las que se agrupan los diversos tipos de actividades y ramas industriales, en razón de la mayor o menor peligrosidad a que estén expuestos los trabajadores.

Por lo que el patrón que se inscriba por primera vez en el instituto o cambie de actividad, quedará colocado en la clase que corresponda a sus actividades dentro del

catálogo arriba mencionado, aplicando la prima media que corresponda de acuerdo a su actividad, estas primas medias se presentan en el artículo 73 de la LSS y son:

Clase	Prima media en %
I	0.54355
II	1.13065
III	2.59840
IV	4.65325
V	7.58875

Esta clasificación la determina el patrón con base en su actividad como ya lo comentábamos, y la validará el Instituto, el cual tiene la facultad de acuerdo al RCE de corregir las primas determinadas por los patrones y realizar visitas domiciliarias (artículo 19 RCE) que le permitan clasificar de oficio o corregir la clase manifestada por el patrón, quien será notificado dentro del término comprendido entre la fecha de clasificación o corrección y su primera autodeterminación de la prima (artículo 8 RCE).

Como se puede ver este plazo resulta ser muy largo, pues para que el patrón pueda autodeterminarse debe haber transcurrido un periodo anual completo (1° de enero al 31 de diciembre), por lo que es conveniente que se tenga cuidado de clasificar adecuadamente, para evitar correcciones por parte del IMSS que signifiquen un costo muy alto por diferencias en la prima de riesgo.

4.2.4. PATRONES A QUIENES SE EXIME DE PRESENTAR DECLARACIÓN POR PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

- ✓ Las empresas que se registren por primera vez o cambien de actividad, no presentarán declaración anual sino hasta que cumplan un periodo anual de calendario del 1 de enero al 31 de diciembre. En tanto continuarán cotizando sobre la prima media de su clase.

- ✓ Por la situación anteriormente descrita se eximirá de presentar declaración anual exclusivamente para aquellos que al calcular la nueva prima, ésta resulte igual a la del ejercicio anterior.

4.2.5. PERSONAS OBLIGADAS A REVISAR ANUALMENTE LA PRIMA DE RIESGOS DE TRABAJO

A partir de febrero de 1999 los patrones iniciaron aplicando la fórmula para el cálculo de la prima de seguro de riesgo de trabajo, prevista en los artículo 72 de la LSS y 26 del RCE. La forma oficial es el formato CLEM-22, la cual lleva por nombre "Declaración anual de la Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo"

La "Declaración anual de la Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo" (CLEM-22 carátula), y la segunda foja de la declaración "Relación de Casos de Riesgo de Trabajo Terminados "(CLEM-22A), por las cual el patrón podrá omitir su presentación cuando no haya ocurrido riesgo de trabajo alguno en el periodo anual relativo como lo menciona el artículo 20 fracción V del RCE.

4.2.6. FÓRMULA PARA DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGOS DE TRABAJO

La obligación de los patrones es revisar anualmente su siniestralidad y autodeterminar su prima de riesgo como lo establece el artículo 74 de la LSS, así mismo los artículos del 20 al 26 del RCE.

Para llevar a cabo la autodeterminación de la prima de riesgo de trabajo el artículo 72 de la LSS y artículo 26 del RCE, presentan las fórmulas que ayudarán al patrón a calcular su nueva prima de riesgo:

Como primer paso se debe calcular la siniestralidad de la empresa, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Siniestralidad} = [(S/365)+V*(I+D)]/N$$

Registro de Siniestralidad, para que el patrón determine su prima deberá de llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad laboral, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, estableciendo y operando controles de documentación e información, tanto de la que genere el patrón como la que elabore el Instituto. El patrón esta obligado a recabar la documentación correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá de recabarla de los servicios médicos del Instituto (artículo 22 del RCE).

Una revisión adecuada de siniestralidad llevará al patrón a elaborar correctamente la relación de casos, que define este rubro y que dicha relación se presentará en el formato CLEM-22-A. O bien el patrón podrá omitir su presentación en caso de que en el año revisado no hubieran riesgos de trabajo (artículo 20 fracción V del RCE)

Periodo, la siniestralidad se obtendrá con base en los riesgos de trabajo terminados durante el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año de que se trate.

Siniestralidad, para la fijación de la prima por riesgo de trabajo se calcula la siniestralidad de la empresa, el índice de frecuencia, el índice de gravedad y finalmente se determina la siniestralidad conforme a las fórmulas establecidas en el RCE,

Una vez determinada la siniestralidad, las empresas deberán de calcular su prima a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo multiplicando la siniestralidad (obtenida anteriormente), por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025; el resultado será la prima aplicable sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente

$$\text{Prima} = [(S/365)+V*(I+D)]*(F/N)+M$$

Donde:

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal. Obviamente estas incapacidades son las derivadas de riesgos de trabajo (accidentes o enfermedades) y no las causadas por incapacidad general o maternidad. Se sumarán los días subsidiados por recaídas.

Recaída: es cuando el trabajador que sufre un riesgo de trabajo es dado de alta y posteriormente sufre una recaída por el mismo accidente.

Total de días subsidiados: Se determinará sumando el total de días amparados por certificados de incapacidad, con motivo de un riesgo de trabajo o recaída.

365 = Número de días naturales del año

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100. Si el riesgo de trabajo produce una incapacidad permanente, ésta se determina por el área de medicina del trabajo del IMSS y conforme a los porcentajes de la tabla contenida en el artículo 514 de la LFT. El formato en el que el IMSS hace constar el porcentaje de incapacidades permanentes es el ST-3 (antes MT3) "Dictamen de incapacidad permanente o de defunción por riesgo de trabajo". De este documento el patrón podrá tomar el dato.

La valuación es el porcentaje de incapacidad que el IMSS dictamina a un trabajador por un riesgo sufrido y los cuales se suman como se menciona en el párrafo anterior, además de integrarse a dicha suma los porcentajes derivados de reevaluaciones.

La reevaluación, es cuando por la evolución del padecimiento se incrementa el porcentaje de valuación inicial de una incapacidad permanente parcial del trabajador.

Si para el mismo año de 2000 se hicieron la valuación inicial (5%) y la reevaluación es de (8%) se considerará 8% para el cálculo de la nueva prima.

Si en 1999 se hizo la valuación inicial (5%) y la reevaluación (8%) aconteció en 2000, sólo la reevaluación, es decir el 3% (la diferencia de 5% y 8% = 3%) computará para la determinación de la nueva prima.

D = Número de defunciones

F = 2.9, es el factor de prima fijo, determinado por el IMSS.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo. Es el resultado de dividir el total de días cotizados en el seguro de riesgos de trabajo, por todos los trabajadores en el periodo anual que se computa, entre 365. Salvo ausencias consecutivas por periodos menores a quince días.

Total de días cotizados: Para determinar los días cotizados por los trabajadores sen el año se podrán tomar las cédulas de determinación de cuotas y/o las nóminas.

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo. (artículo 76 LSS) que fija el IMSS a promoción de su Consejo Técnico cada tres años y con aprobación del Congreso de la Unión, siendo su objeto garantizar el equilibrio financiero del seguro de riesgos de trabajo.

Una vez determinado el resultado de la fórmula del artículo 72 de la LSS, el artículo 26 y 20 del RCE señala que el valor obtenido de la prima deberá expresarse en por ciento y se comparará con la prima en que la empresa cubre sus cuotas al momento de su revisión, si el valor es el mismo se continuará aplicando la misma prima. En caso de que sean diferentes procederá la nueva prima, aumentándola o disminuyéndola en una

proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la prima del año inmediato anterior con que la empresa venía cubriendo sus cuotas

También es necesario considerar que la prima mínima y máxima para cotizar en el seguro de riesgo de trabajo no podrán ser inferiores al cero punto veinticinco por ciento y quince por ciento respectivamente. Es decir si la prima de riesgo calculada por el patrón resultare inferior a cero punto veinticinco por ciento por lo menos, declarará y pagará como prima nueva el cero punto veinticinco por ciento, si la prima calculada fuere superior al quince por ciento, ésta será la prima nueva que como máximo habrá de declararse y cubrirse (artículo 20 fracción II párrafo cuarto del RCE).

Las modificaciones de la prima de riesgo tendrán vigencia desde el 1° de marzo del año siguiente a aquél en que concluyó el periodo computado y hasta el día último de febrero del año subsecuente (artículo 20 fracción III de la RCE).

El resultado de la prima en por ciento será el porcentaje a aplicar, sobre los salarios base de cotización de los trabajadores.

Con este procedimiento se permite la fluctuación anual de la prima de cotización de cada empresa, sin embargo y como se especifica en el artículo 74 de la LSS, la misma podrá ser hacia arriba o abajo, de acuerdo a su efectividad en la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo. Pero siempre se deberá atender las estadísticas y no las medidas preventivas, a las condiciones de trabajo, siendo ellas las que de una manera cierta pueden y deben determinar el aumento del grado de riesgo.

En la aplicación de esta fórmula no se tomará en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

El IMSS conciliará la información proporcionada por las empresas contra sus registros, y si estimare que lo manifestado por el patrón en lo relativo a la prima no es congruente con los resultados obtenidos por el propio Instituto, hará la rectificación

correspondiente, la cual surtirá efectos a partir del 1 de marzo del año posterior a que se refiere el cómputo, debiendo ser notificada al patrón.

De los artículos de la LSS y su RCE, se desprende que los patrones solamente deberán aplicar la fórmula del artículo 26 del RCE la cual se presentará en su declaración anual, pues las demás fórmulas nos llevan a saber la forma en que se llegó a lo que menciona este artículo.

BAJA DE PATRON

En los casos en que el patrón haya efectuado su determinación de prima y sobrevenga una baja, con posterior restablecimiento en la misma clase, en un lapso de hasta seis meses o menos, dentro del período que rija dicha determinación, continuará cubriendo la misma prima en que venía cotizando. En caso de que exceda el límite de los seis meses, se asignará la prima media de la clase que le corresponda. O en el caso de haber cambiado de actividad no importando los meses transcurridos, se asignará la prima que por este nuevo giro le corresponda.

EMPRESAS CON DIVERSOS REGISTROS PATRONALES

Cuando la empresa tenga asignados diversos números de registros patronales en un mismo municipio o en el Distrito Federal, con excepción de los casos señalados en el artículo 11 del RCE (patrones con más de una actividad), para el cálculo de la prima se tomarán las consecuencias de los casos de riesgos de trabajo acaecidos al personal de la empresa en un mismo municipio o en el D. F. y terminados durante el período de cómputo (artículo 12 fracción II RCE).

En caso de que la empresa tenga registrados centros de trabajo en distintos municipios determinará la prima de dichos centros, inclusive aquellas que cuenten únicamente con trabajadores eventuales o temporales, con independencia de los que se encuentran en otros municipios.

Como podemos ver este nuevo seguro de riesgo de trabajo reconoce y premia a las empresas que invierten recursos para disminuir riesgos de trabajo y que buscan la competitividad y productividad; este estímulo para empresas que inviertan en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, se verán beneficiadas en los pagos de cuotas por riesgo de trabajo, y solo aquellos casos de empresas que inician o cambien de actividades podrán utilizar la clasificación de empresas para determinar su prima media a pagar y posteriormente podrá aumentar o disminuir sus primas de acuerdo a su siniestralidad, claro nunca rebasando los límites establecidos por la ley y su reglamento.

4.3. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Con la entrada en vigor de la LSS el 1 de julio de 1997 se dividió en dos partes el Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte (IVCM) el cual era un seguro complementario al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), se dividió, en el Seguro I y V, siendo el IMSS el administrador del mismo, y el Seguro de C y V se sumó al Seguro del Retiro para conformar el Seguro del RCV.

Como podemos ver en el cuadro 4 de la página 137 muestra las tasas a cubrir por el Seguro de RCV y el Seguro de IV, seguros que deberán de ser cubiertos bimestral y mensualmente respectivamente por el patrón y trabajador, en la cuenta individual que se abrió a cada trabajador en las Instituciones financieras de giro exclusivo, denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), en donde se depositan las aportaciones de los trabajadores; patrones y gobierno, ambos seguros cuentan con las siguientes prestaciones.

4.3.1. PRESTACIONES EN EL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Los beneficios otorgados a los trabajadores que se encuentre en estado de invalidez, son los siguientes y se encuentran fundamentados en los artículos 119 a 126 de la LSS:

1. Contratación de seguros de renta vitalicia y sobrevivencia
2. El monto de la pensión de invalidez y vida será del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, su actualización será conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC):
3. En ningún caso la pensión de invalidez podrá ser inferior a 1 SMG del DF.
4. Se aumenta de 150 a 250 semanas de cotización, el requisito para tener derecho a la pensión de invalidez. Sin embargo cuando el dictamen determine el 75% o más de invalidez, solamente se requerirán 150 semanas.
5. En caso de ser declarado un estado de invalidez y no se reúna las semanas cotizadas antes precisadas, no se tendrá derecho a la pensión, solamente el trabajador podrá retirar el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía y vejez, en una sola exhibición.
6. En caso de fallecimiento del trabajador que no sea por riesgo de trabajo, se otorgarán pensiones de viudez, orfandad y ascendientes, por medio de la Institución de seguros privada que elijan los beneficiarios para la contratación de una renta vitalicia con cargo a la cuenta individual del trabajador.
7. Subsiste el requisito de las 150 cotizaciones para tener derecho al seguro de vida.

4.3.2. PRESTACIONES DEL SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Este sistema se controla con base a cuentas individuales para cada trabajador y se encuentra regulado dentro de los artículos 152 a 153 de la LSS.

Las cuotas obrero patronales que se recauden por esta rama son depositadas en una cuenta individual para cada trabajador, dicha cuenta se integra de las siguientes subcuentas:

1. Seguro de retiro
2. Cesantía en edad avanzada y vejez
3. Fondo de vivienda
4. Aportaciones voluntarias

Se establece la posibilidad de que los asegurados dispongan de los recursos acumulados en las cuentas individuales para disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada o vejez, en estos casos tendrán las siguientes alternativas:

1. Contratar una renta vitalicia con una Institución de seguros, que se actualizará en los meses de febrero de cada año de acuerdo al INPC.
2. Mantener su fondo individual en una cuenta de AFORE y realizar retiros programados

El asegurado cuyos recursos de su cuenta individual resulten insuficientes para contratar un seguro de renta vitalicia o de retiros programados que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, recibirá del gobierno la aportación complementaria para la adquisición de dichos seguros.

En los casos en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral tendrá derecho tanto hacer aportaciones a su cuenta individual como a efectuar retiros.

4.4. LEY DEL INFONAVIT

Los patrones también están obligados al pago de las aportaciones a la subcuenta de Vivienda, dichas aportaciones son controladas por las AFORES quienes llevan el registro de las aportaciones patronales que van dirigidas al INFONAVIT junto con los intereses que paga este Instituto.

Las reformas aprobadas por el Congreso de la Unión a la Ley de INFONAVIT, y publicadas en el diario oficial de la federación el 6 de enero de 1997, tiene como principal objetivo adecuar la ley al nuevo sistema de pensiones del SAR y que sea similar a la LSS.

A continuación presentamos algunos de los objetivos relevantes para la Ley del INFONAVIT:

1. Establecer las disposiciones necesarias que permitan la articulación apropiada del INFONAVIT, con el nuevo sistema de ahorro para el retiro
2. Procurar una mayor simplificación administrativa que fortalezca los procesos de captación de recursos en beneficio de los trabajadores derechohabientes
3. Ejercer una administración financiera que permita una mejor aplicación de los recursos del Fondo Nacional de Vivienda, que contribuya al crecimiento económico vigoroso y sustentable, que genere un mayor bienestar social para los trabajadores

La presente ley entró en vigor a partir del 1 de julio de 1997

4.4.1. OBLIGACIONES PATRONALES

Entre las obligaciones que deben cubrir los patrones tenemos:

1. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción en el Instituto y presentar los avisos a que se refiere el

artículo 31 de la ley del INFONAVIT; estos avisos son automáticos en coordinación con los avisos que el patrón presenta ante el IMSS.

2. Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle sus número de Clave Única de Registro de Población (CURP)
3. Determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio
4. Efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los Sistemas de Ahorro para el Retiro
5. Realizar la integración del salario base de cotización, cálculo de las aportaciones y descuentos a los trabajadores en sus salarios para cubrir préstamos otorgados por el INFONAVIT, así como enterar el las aportaciones y descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de las aportaciones será de acuerdo a lo contenido en la LSS.
6. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente, en las mismas condiciones que señala la LSS en sus artículos 37 y 184.
7. Permitir inspección y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el CFF y sus disposiciones reglamentarias. Para evitar duplicidad de acciones el Instituto podrá convenir con el IMSS la coordinación de estas acciones fiscales

8. Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita de número del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los periodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción. Asimismo deberán de cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar , en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se este en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares
9. Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a aportaciones patronales, cuando estén obligados a dictaminar por Contador Público Autorizado sus estados financieros
10. Cualquier patrón podrá optar por dictaminar por Contador Público Autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto

4.4.2. FECHA Y FORMAS DE PAGO

El pago de las aportaciones al INFONAVIT, será por bimestres vencidos a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente aquel en que concluya el bimestre a enterar; los pagos podrán realizarse en las oficinas del INFONAVIT o en las Instituciones receptoras.

Para las aportaciones realizadas por los patrones y topes de cotización, ver página 137 cuadro 4.

4.5. IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

El impuesto sobre nóminas es un impuesto de carácter local el cual tiene bases de integración y tasas de aplicación diferentes para cada entidad de la República Mexicana, incluso en algunos estados de la República este impuesto no existe; por la

diversidad que presenta este tipo de contribución nos dedicaremos únicamente, al análisis de este impuesto, establecido para el Distrito Federal.

Hasta el año de 1994 el impuesto sobre nóminas es regido por la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal, a partir de 1995 el impuesto sobre nóminas lo establece el Código Financiero del Distrito Federal, quien en su artículo 178 obliga a las personas físicas y morales a contribuir al pago del impuesto sobre nóminas, considerando como base gravable las erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, entendiendo como tales los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, entre las erogaciones consideradas por el mencionado artículo encontramos:

1. Sueldos y salarios
2. Tiempo extra
3. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos
4. Compensaciones
5. Gratificaciones y aguinaldos
6. Participación patronal al Fondo de Ahorro
7. Primas de antigüedad
8. Indemnización por despido o terminación de la relación de trabajo
9. Comisiones
10. Pagos hechos a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Las cuotas que se causarán y pagarán serán del 2% sobre el monto total de los pagos arriba enlistados y se enterará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente.

Se establece que no se causará el impuesto sobre nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de:

1. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo

- 2. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro**
- 3. Gastos funerarios**
- 4. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro**
- 5. Aportaciones al INFONAVIT y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE) destinado al crédito para la vivienda de sus trabajadores**
- 6. Cuotas al IMSS y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)**
- 7. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;**
- 8. Gastos de representación y viáticos;**
- 9. Alimentación, Habitación y despesas onerosas;**
- 10. Intereses subsidiados en créditos al personal;**
- 11. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo**
- 12. Las participaciones en las utilidades de la empresa;**

13. Personas contratadas con discapacidad.

Es requisito indispensable para no incluir estos conceptos como base de este impuesto, el que se encuentren registrados debidamente en la contabilidad del contribuyente.

El impuesto sobre nóminas a sufrido modificaciones importantes en los últimos años, principalmente en lo referente a los conceptos que deben considerarse para la integración de la base, la cual requiere de una detallada revisión por parte de los contribuyentes sujetos al pago de dicho gravamen, a efectos de verificar la correcta determinación y pago del mismo.

4.6. GLOSARIO

AFORES	Administradoras de Fondos para el Retiro
CF	Cuota Fija
CFF	Código Fiscal de la Federación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Única de Registro de Población
E y M	Enfermedades y Maternidad
FOVISSSTE	Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
GPS	Guarderías y Prestaciones Sociales
HCT	Honorable Consejo Técnico del IMSS
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor
I y V	Invalidez y Vida
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa
RA	Reglamento de Afiliación
RCE	Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo
RCV	Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
RPC	Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social
RT	Riesgos de trabajo
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SBC	Salario Base de Cotización
SD	Salario Diario
SDI	Salario Diario Integrado

SMG

Salario Mínimo General

SMGDF

Salario Mínimo General del Distrito Federal

SUA

Sistema Único de Autodeterminación

Capítulo 5

Caso Práctico

CASO PRÁCTICO

En este caso pondremos en práctica lo estudiado en los capítulos anteriores, para lo cual utilizaremos los siguientes datos que nos permitirán resolver lo que se nos pide. Es necesario dejar presente el objetivo de este caso práctico, el cual es mostrar la integración de la base gravable para efectos de retención y entero de impuestos por salarios y contribuciones de seguridad social.

La Compañía Calidad Total, S. A de C. V. Con RFC CAT-750324, ubicada en Reforma No. 1025 Col. Tabacalera, en se dedica a la compra y venta de equipo de computo, así como instalación y asesoría de los mismos. Por lo que requiere determinar su nómina al mes de mayo de 2001, y realizar el reparto de utilidades que corresponde a sus trabajadores

Nombre del patrón

Domicilio: Reforma 1025 Col. Tabacalera

Registro patronal: Y54-37868-10-1

Giro: Compra-Venta de Equipo de Computo

Clase de riesgo: III

Fracción: 322

Grado de riesgo

Prima: 1.32635%

Numero de trabajadores: 120

Meses laborados: 12

Casos de riesgo de trabajo: 4

Casos en que no se considera siniestralidad: 1

Fórmula artículo 26 RCE: Prima = $[(S/365)+V*(I+D)]*(F/N)+M$

Información General

Los empleados de la compañía Calidad Total, S.A. de C. V., tienen prestaciones mínimas de ley, y concede a sus trabajadores entre otras las siguientes:

Es necesario decir que la Compañía Calidad Total, S.A. de C. V., no cuenta con un plan de previsión social por escrito y la ayuda de transporte y renta que otorga a sus trabajadores lo hace de manera general, para aquellos empleados que no cuentan con automóvil o casa propia, concediendo los dos conceptos en efectivo dentro de las nóminas mensuales.

Salario Mínimo, para todos los efectos del presente caso práctico se considero como Salario Mínimo General el que rige en el DF. El cual a mayo de 2001 es de \$40.35.

Fondo de Ahorro, la Compañía aporta al Fondo de Ahorro un 13% del salario nominal de los empleados, los cuales aportaron una cantidad igual sin exceder del límite establecido en la LISR y en función de los días laborados

Vales de Despensa, se otorgaron vales de despensa a todos los empleados de la compañía por un equivalente del 10% de su salario diario y en función a los días trabajados, descontando las faltas y las incapacidades.

Tiempo Extra, el tiempo extra que se refleja en las nóminas de este caso práctico se paga de acuerdo a lo establecido en la LFT, para todos los empleados de la Compañía. El costo por hora extra lo consideramos de acuerdo al salario diario de cada trabajador. Dentro de este caso práctico consideramos en la nómina de marzo el pago de 9 horas dobles y 7 horas triples durante el mes, para 8 empleados de la nómina

Premio de Asistencia y Puntualidad, la Compañía otorga aquellos empleados que tuvieron asistencia perfecta en el mes un premio equivalente a \$ 200 y adicionalmente aquellos empleados que en el mes obtuvieron una puntualidad perfecta se les otorga un premio equivalente a \$ 400.

Gratificación, cada trimestre se otorga a los empleados una gratificación del 10% sobre el sueldo nominal mensual.

Ayuda de Transporte, se otorga de manera general aquellos empleados que no cuenta con automóvil particular, una ayuda equivalente a \$ 6 diarios por cada día laborado, el cual se paga vía nómina

Ayuda de Renta, a ciertos empleados de la Compañía se les otorga ayuda de Renta equivalente a \$ 1000 pesos mensuales.

Alimentación, La Compañía otorga alimentación, la cual para no ser integrable debe cobrar a sus empleados el equivalente al 20% del SMGDF por día laborado.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades, en el ejercicio 2001 la compañía Calidad Total, S. A. de C. V., presentó en el mes de marzo 2001 su declaración anual presentando una utilidad por el ejercicio 2000, a repartir por \$ 53,418.40 y conserva utilidades no cobradas del ejercicio de 1999 por \$ 15,489.00

Es necesario considerar al calcular el proyecto de reparto de utilidades, se considere el sueldo anual de Estela Hernández Cisneros como el sueldo máximo percibido para los trabajadores de confianza.

Proporción de Subsidio Acreditable, para la determinación del impuesto a retener por Sueldo y Salario se utilizará la Proporción de Subsidio del 84.10%, por la cual corresponde un Subsidio Acreditable del 68.20% y un Subsidio no Acreditable del 31.80%.

Indemnización, La Sra. Navarrete Abreu Alinee, fue dada de alta el 1 de septiembre de 1982 y dada de baja el 15 de mayo de 2001 por despido injustificado, su pago del periodo no se reflejó vía nómina ya que este fue pagado mediante liquidación No. 008 y cubierto con cheque de la Compañía.

Salario Integrado, para todos los efectos de este caso práctico se consideraron como prestaciones para integrar el salario por la parte fija las establecidas en la LFT es decir:

- ✓ Aguinaldo 15 días
- ✓ Vacaciones 6 días
- ✓ Prima Vacacional 25%

El equipo de trabajado, de la Compañía Calidad Total, S. A. de C. V., se integra por los siguientes elementos, sueldos y antigüedad.

NOMBRE	ANTIGÜEDAD	SUELDO DIARIO	ANTIGÜEDAD
Briceño Solís Ileana	1	40.35	1
Manso Muñoz Jesús Homero	2	80.7	2
Rodríguez Martínez Aldo	3	121.05	3
Martínez Ramírez Julio Cesar	4	161.4	4
Malpica Cabrera Lourdes	5	201.75	5
Hernández Cisneros Estela	6	242.1	6
Guerra Reyes Jesús Gilberto	9	363.15	9
Hernández De Luna Lourdes	13	524.55	13
Navarrete Abreu Alinee	18	726.3	6
Ramos Hernández Esteban	24	968.4	24

Salarios Topes, los salarios topes que corresponden a nuestro caso práctico son los siguientes, véase página 137 del capítulo 4:

RAMO	VECES SMGDF	IMPORTE
Enfermedad y Maternidad	25 veces SMGDF	1,008.75
Riesgo de Trabajo	25 veces SMGDF	1,008.75
Guarderías	25 veces SMGDF	1,008.75
Retiro	25 veces SMGDF	1,008.75
Invalidez y Vida	18 veces SMGDF	726.30
Cesantía Edad Avanzada y Vejez	18 veces SMGDF	726.30
INFONAVIT	18 veces SMGDF	726.30

Ausentismos e incapacidades, que se presentaron en el mes de marzo, abril y mayo 2001, son las siguientes:

NOMBRE	DÍAS AMPARADOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	
MARZO				
<u>Ausentismo</u>				
Ramos Hernández Esteban	2			
Manso Muñoz Jesús Homero	1			
ABRIL				
<u>Ausentismo</u>				
Briceño Solís Ileana	1			
Guerra Ramírez Jesús				
Gilberto	3			
Malpica Cabrera Lourdes	1			
Hernández Cisneros Estela	2			
<u>Incapacidad</u>				
119435	Rodríguez Martínez Aldo	3	13-Abr-01	15-Abr-01
MAYO				
<u>Incapacidad</u>				
119470	Hernández De Luna Lourdes	12	08-May-01	29-May-01
<u>Faltas</u>				
	Briceño Solís Ileana	1		
	Guerra Reyes Jesús Gilberto	1		
	Navarrete Abreu Alinee	1		
	Ramos Hernández Esteban	1		

La prima de riesgo de trabajo, con que cotizo la Compañía en el ejercicio 2000 y hasta febrero de 2001 fue de 1.13065%.

Incrementos Salariales, al Sr. Manso Muñoz Jesús Homero a partir del 1 de abril de 2001 se le dio un incremento salarial de dos salarios mínimos para quedar su sueldo diario por \$161.40

Aniversarios, el primero día 1° de mayo Aldo Rodríguez cumple cuatro de años dentro la Compañía, y será necesario presentar un aviso de modificación por la modificación por la parte fija de su salario.

CON BASE EN LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA SE PIDE :

Para efectos de hacer este caso práctico más comprensible, se elaboraron nóminas mensuales por el mes de marzo, abril y mayo 2001.

1. Determinar la base gravable para efectos de calcular las retenciones de ISR por sueldos y salarios que se descontaran a los trabajadores dentro de las nóminas
2. Por el despido injustificado que se presentó el 15 de junio de 2001 de Alinee Navarrete Abreu, elaborar liquidación correspondiente de acuerdo a LFT y calcular el ISR que se debe retener por los conceptos recibidos
3. Determinar el monto de participación en las utilidades para cada trabajador y el impuesto que se deberá retener a los trabajadores, considerando la mecánica de cálculo para su retención que mejor le convenga considerando el artículo 86 del RLISR o el artículo 80 de la LISR.
4. Determinar los salarios diarios integrados por el mes de marzo, abril y mayo de 2001, para efectos de poder determinar las cuotas obrero-patronales.

5. Determinar la Prima de Riesgo de Trabajo que será aplicable a partir del segundo bimestre de 2001 y hasta el último día de febrero 2002

6. Elaborar cálculo de las liquidaciones correspondientes por los meses de marzo, abril y mayo de 2001, e incluir la parte que se retiene al trabajador dentro de las nóminas respectivas.

7. Determinar las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro del segundo bimestre de 2001, así como las cuotas de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Nómina de Marzo 2001

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 PERIODO DEL 1 AL 31 DE MARZO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE		IMSS	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
	SD	CURP										
1	Bricenio Solis Ileana		S48.17	01	31	Sueldo Nominal	1,250.85	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	325.22	
	BISJ1580618			02	31	Fondo de Ahorro	162.61	51	31	Costo Alimentos	250.17	
	S40.35			03	31	Vales de despensa	125.09	52	1	ISPT	-232.33	
	1.0452			04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	35.47	
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00	
				06	0	Premio de Puntualidad	200.00	55	0	Incapacidades	0.00	
				07	0	Gratificación	0.00					
				08	1	Ayuda de Transporte	186.00					
				09	1	Ayuda de Renta	0.00					
				10	0	Premio de Asistencia	400.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	0	Dias Festivos	0.00					
						Total Percepciones	2,324.55			Total Deducciones	378.53	1,946.02
2	Manso Muñoz Jesús Homero		\$126.17	01	31	Sueldo Nominal	2,501.70	50	30	Fondo de Ahorro Trab.	629.46	
	MAMJ781015			02	30	Fondo de Ahorro	314.73	51	30	Costo Alimentos	242.10	
	\$80.70			03	30	Vales de despensa	242.10	52	1	ISPT	-6.93	
	1.0466			04	1	Tiempo Extra Doble	90.79	53	1	IMSS	92.23	
				12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	90.79	54	1	Faltas	80.70	
				05	1	Tiempo Extra Triple	211.84	55	0	Incapacidades	0.00	
				06	0	Premio de Puntualidad	0.00					
				07	0	Gratificación	0.00					
				08	1	Ayuda de Transporte	180.00					
				09	1	Ayuda de Renta	1,000.00					
				10	0	Premio de Asistencia	0.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	1	Dias Festivos	161.40					
						Total Percepciones	4,793.35			Total Deducciones	1,037.56	3,755.79

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V.
PERIODO DEL 1 AL 31 DE MARZO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE		IMSS	SDI		CVE DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO			
	CURP	SD		CURP	SDI										
3	Rodriguez Martinez Aldo ROMA721219 \$121.05 1.0479		\$132.85		01	31	Sueldo N6minal	3,752.55	50	Fondo de Ahorro Trab.	975.66				
					02	31	Fondo de Ahorro	487.83	51	Costo Alimentos	250.17				
					03	31	Vales de despensa	375.26	52	ISPT	122.75				
					04	0	Tiempo Extra Doble	136.18	53	IMSS	103.38				
					12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	136.00	54	Faltas	0.00				
					05	1	Tiempo Extra Triple	317.76	55	Incapacidades	0.00				
					06	1	Premio de Puntualidad	200.00							
					07	0	Gratificaci6n	0.00							
					08	1	Ayuda de Transporte	186.00							
					09	1	Ayuda de Renta	0.00							
					10	1	Premio de Asistencia	400.00							
					11	1	Prima Dominical	30.26							
					13	0	Dias Festivos	0.00							
								Total Percepciones		6,021.84		Total Deducciones		1,451.96	4,569.88
4	Martinez Ramirez Julio Cesar MARJ800407 \$161.40 1.0493		\$171.36		01	31	Sueldo N6minal	5,003.40	50	Fondo de Ahorro Trab.	1,300.88				
					02	31	Fondo de Ahorro	650.44	51	Costo Alimentos	250.17				
					03	31	Vales de despensa	500.34	52	ISPT	511.65				
					04	1	Tiempo Extra Doble	181.58	53	IMSS	149.87				
					12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	181.57	54	Faltas	0.00				
					05	1	Tiempo Extra Triple	423.68	55	Incapacidades	0.00				
					06	0	Premio de Puntualidad	0.00							
					07	0	Gratificaci6n	0.00							
					08	0	Ayuda de Transporte	0.00							
					09	1	Ayuda de Renta	1,000.00							
					10	0	Premio de Asistencia	400.00							
					11	0	Prima Dominical	0.00							
					13	1	Dias Festivos	322.80							
								Total Percepciones		8,663.81		Total Deducciones		2,212.58	6,451.23

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
 PERIODO DEL 1 AL 31 DE MARZO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE		IMSS	SDI	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO		
	CURP	SD													
5	Malpica Cabrera Lourdes MACL750224CH9	\$257.72			01	31	Sueldo N6minal	6,254.25	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	1,526.11			
					02	31	Fondo de Ahorro	813.05	51	31	Costo Alimentos	250.17			
					03	31	Vales de despensa	625.43	52	1	ISPT	901.79			
					04	1	Tiempo Extra Doble	201.75	53	1	IMSS	254.15			
					12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	252.19	54	0	Faltas	0.00			
					05	1	Tiempo Extra Triple	529.59	55	0	Incapacidades	0.00			
					06	1	Premio de Puntualidad	200.00							
					07	0	Gratificaci6n	0.00							
					08	1	Ayuda de Transporte	186.00							
					09	1	Ayuda de Renta	1,000.00							
					10	1	Premio de Asistencia	400.00							
					11	0	Prima Dominical	0.00							
					13	1	Dias Festivos	403.50							
						Total Percepciones	10,865.76			Total Deducciones	3,032.22	7,833.54			
6	Hernández Cisneros Estela HECE700916	\$262.44			01	31	Sueldo N6minal	7,505.10	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	1,951.33			
					02	31	Fondo de Ahorro	975.66	51	31	Costo Alimentos	250.17			
					03	31	Vales de despensa	750.51	52	1	ISPT	935.93			
					04	0	Tiempo Extra Doble	201.75	53	1	IMSS	259.85			
					12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	342.97	54	0	Faltas	0.00			
					05	1	Tiempo Extra Triple	635.51	55	0	Incapacidades	0.00			
					06	0	Premio de Puntualidad	0.00							
					07	0	Gratificaci6n	0.00							
					08	0	Ayuda de Transporte	0.00							
					09	0	Ayuda de Renta	0.00							
					10	1	Premio de Asistencia	400.00							
					11	0	Prima Dominical	0.00							
					13	1	Dias Festivos	484.20							
						Total Percepciones	11,295.70			Total Deducciones	3,397.27	7,898.43			

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
 PERIODO DEL 1 AL 31 DE MARZO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE		IMSS	SDI	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
	CURP	SD											
9	Guerra Reyes Jesús Gilberto GURJ451102		\$437.45		01	31	Suelo Nominal	11,257.65	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	2,926.99	
					02	31	Fondo de Ahorro	1,463.49	51	31	Costo Alimentos	250.17	
	\$363.15				03	31	Vales de despensa	1,125.77	52	1	ISPT	2,276.14	
					04	1	Tiempo Extra Doble	201.78	53	1	IMSS	471.15	
					12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	615.34	54	0	Faltas	0.00	
					05	1	Tiempo Extra Triple	953.27	55	0	Incapacidades	0.00	
	1,0507				06	0	Premio de Puntualidad	0.00					
					07	0	Gratificación	0.00					
					08	0	Ayuda de Transporte	0.00					
					09	1	Ayuda de Renta	1,000.00					
					10	1	Premio de Asistencia	400.00					
					11	0	Prima Dominical	0.00					
					13	1	Dias Festivos	726.30					
							Total Percepciones	17,743.60			Total Deducciones	5,924.45	11,819.15
13	Hernández De Luna Lourdes HELL680601		\$588.17		01	31	Suelo Nominal	16,261.05	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	4,227.87	
					02	31	Fondo de Ahorro	2,113.94	51	31	Costo Alimentos	250.17	
	\$524.55				03	31	Vales de despensa	1,626.11	52	1	ISPT	3,669.99	
					04	1	Tiempo Extra Doble	590.11	53	1	IMSS	653.15	
					12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	978.49	54	0	Faltas	0.00	
					05	1	Tiempo Extra Triple	1,376.94	55	0	Incapacidades	0.00	
	1,0521				06	0	Premio de Puntualidad	0.00					
					07	0	Gratificación	0.00					
					08	0	Ayuda de Transporte	0.00					
					09	0	Ayuda de Renta	0.00					
					10	1	Premio de Asistencia	400.00					
					11	0	Prima Dominical	0.00					
					13	1	Dias Festivos	1,049.10					
							Total Percepciones	24,395.73			Total Deducciones	8,801.18	15,594.55

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
 PERIODO DEL 1 AL 31 DE MARZO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE		IMSS	CVE		CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
	SD	SDI		DIAS	DIAS							
18	Navarrete Abreu Aline NAAA760108 5726.30 1.0534	S819.60		01	31	Sueldo Nominal	22,515.30	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	5,853.98	
				02	31	Fondo de Ahorro	2,926.99	51	31	Costo Alimentos	250.17	
				03	31	Vales de despensa	2,251.53	52	1	ISPT	5,504.39	
				04	1	Tiempo Extra Doble	201.75	53	1	IMSS	881.97	
				12	1	Tiempo Extra Doble Gravado	1,432.43	54	0	Faltas	0.00	
				05	1	Tiempo Extra Triple	1,906.54	55	0	Incapacidades	0.00	
				06	1	Premio de Puntualidad	200.00					
				07	0	Gratificación	0.00					
				08	0	Ayuda de Transporte	0.00					
				09	0	Ayuda de Renta	0.00					
				10	1	Premio de Asistencia	400.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	1	Dias Festivos	1,452.60					
						Total Percepciones	33,287.14			Total Deducciones	12,490.51	20,796.63
24	Ramos Hernández Esteban RAHE481231 \$968.40 1.0507	\$1,102.16		01	31	Sueldo Nominal	30,020.40	50	29	Fondo de Ahorro Trab.	7,301.74	
				02	29	Fondo de Ahorro	3,650.87	51	29	Costo Alimentos	234.03	
				03	29	Vales de despensa	2,808.36	52	1	ISPT	6,465.16	
				04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	942.68	
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	2	Faltas	1,936.80	
				06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
				07	0	Gratificación	0.00					
				08	0	Ayuda de Transporte	0.00					
				09	0	Ayuda de Renta	0.00					
				10	1	Premio de Asistencia	400.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	0	Dias Festivos	0.00					
										Total Percepciones	36,879.63	

**Determinación de Bases Gravables e ISPT por el mes
de Marzo 2001**

ALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACIÓN DE BASES GRAVABLES PARA ISPT POR EL MES DE MARZO 2001

NO.	NOMBRE	SUELDO NOMINAL	DETERMINACION DE LA PREVISION SOCIAL GRAVADA						
			(1) VALES DE DESPENSA	SUELDO MAS PREVIS. SOCIAL	7 SMG DF	EXCEDENTE	1 SMG DF	PREVS.SOCIAL GRAVADOS	
1	Bricetto Solis Ileana	\$1,250.85	\$125.09	\$1,375.94	\$8,755.95	\$0.00	\$1,250.85	\$0.00	
2	Manso Muñoz Jesús Homero	2,501.70	242.10	2,743.80	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00	
3	Rodriguez Martinez Aldo	3,752.55	375.26	4,127.81	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00	
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	5,003.40	500.34	5,503.74	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00	
5	Malpica Cabrera Lourdes	6,254.25	625.43	6,879.68	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00	
6	Hernández Cisneros Estela	7,505.10	750.51	8,255.61	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00	
9	Guerra Reyes Jesus Gilberto	11,257.65	1,125.77	12,383.42	8,755.95	3,627.47	1,250.85	0.00	
13	Hernández De Luna Lourdes	16,261.05	1,626.11	17,887.16	8,755.95	9,131.21	1,250.85	375.96	
18	Navarrete Abreu Aline	22,515.30	2,251.53	24,766.83	8,755.95	16,010.88	1,250.85	1,000.00	
24	Ramos Hernández Esteban	30,020.40	2,808.36	32,828.76	8,755.95	24,072.81	1,250.85	1,567.51	

(1) Los vales de despesa son considerados como prevision social por lo que para conocer si las partes exentas o gravadas consideramos la exencion para prevision social, prevista en el art. 80 del RLISR.

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACIÓN DE BASES GRAVABLES POR EL MES DE MARZO 2001

NO.	NOMBRE	PREMIO DE		AYUDA DE			HIRAS. EXTRS DOBLES Y TRIPLES
		PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	TRANSPORTE	RENTA		
1	Briceno Solis Ileana	200.00	400.00	188.00	0.00	0.00	0.00
2	Manso Muñoz Jesús Homero	0.00	0.00	180.00	1,000.00	0.00	0.00
3	Rodriguez Martinez Aldo	200.00	400.00	188.00	0.00	0.00	353.90
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	0.00	400.00	0.00	1,000.00	0.00	0.00
5	Malpica Cabrera Lourdes	200.00	400.00	188.00	1,000.00	0.00	781.78
6	Hernández Cisneros Estela	0.00	400.00	0.00	0.00	0.00	0.00
9	Guerra Reyes Jesús Gilberto	0.00	400.00	0.00	1,000.00	0.00	0.00
13	Hernández De Luna Lourdes	0.00	400.00	0.00	0.00	0.00	2,353.33
18	Navarrete Abreu Aline	200.00	400.00	0.00	0.00	0.00	3,338.97
24	Ramos Hernández Esteban	0.00	400.00	0.00	0.00	0.00	0.00

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE BASES GRAVABLES POR EL MES DE MARZO 2001**

NO.	NOMBRE	DETERMINACION DE LA PARTE GRAVABLE POR DIA FESTIVO						
		DIA FESTIVO		(1) IMPORTE				
		GRAVADO	EXENTO	GRAVADO	5 SMGDF	GRAVADO	TOTAL	
1	Briceno Solis Ileana	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$201.75	\$0.00	\$0.00	
2	Manso Muñoz Jesus Homero	161.40	80.7	80.7	201.75	0.00	80.70	
3	Rodriguez Martinez Aldo	0.00	0.00	0.00	201.75	0.00	0.00	
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	322.80	161.4	161.4	201.75	0.00	161.40	
5	Malpica Cabrera Lourdes	403.50	201.75	201.75	201.75	0.00	201.75	
6	Hernández Cisneros Estela	484.20	242.10	242.1	201.75	40.35	201.75	
9	Guerra Reyes Jesus Gilberto	726.30	363.15	363.15	201.75	161.4	524.55	
13	Hernández De Luna Lourdes	1,049.10	524.55	524.55	201.75	322.8	524.55	
18	Navarrete Abreu Aline	1,452.60	726.30	726.3	201.75	524.55	524.55	
24	Ramos Hernández Esteban	0.00	0.00	0.00	201.75	0.00	0.00	

(1) Para determinar la parte gravable por los días festivos de acuerdo al artículo 77 fracción I, corresponde gravar un 50% y el otro 50% se debe comparar contra el importe de 5 veces el SMGDF, en caso de rebasar ese tope el excedente gravará también.

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE BASES GRAVABLES POR EL MES DE MARZO 2001**

NO.	NOMBRE	IMPORTE		GRAN TOTAL GRAVADO	ISR POR SUELDOS	INGRESOS NETOS
		PRIMA DOMINICAL	EXENTO 1 SMGDF			
1	Briceno Solis Ileana	\$0.00	\$40.35	\$0.00	-\$232.33	\$2,269.18
2	Manso Muñoz Jesús Homero	0.00	40.35	4,065.03	-6.93	4,071.96
3	Rodriguez Martinez Aldo	30.26	40.35	4,992.31	122.75	4,869.56
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	0.00	40.35	7,170.05	511.65	6,658.40
5	Malpica Cabrera Lourdes	0.00	40.35	9,023.78	901.79	8,121.99
6	Hernández Cisneros Estela	0.00	40.35	9,166.03	935.93	8,230.10
9	Guerra Reyes Jesus Gilberto	0.00	40.35	14,750.81	2,276.14	12,474.67
13	Hernández De Luna Lourdes	0.00	40.35	20,239.09	3,669.99	16,569.10
18	Navarrete Abreu Aline	0.00	40.35	28,705.80	5,504.39	23,201.41
24	Ramos Hernández Esteban	0.00	40.35	31,977.91	6,465.16	25,512.75

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE ISR POR SUELDOS 31 DE MARZO 2001

	1	2	3	4	5
(=) Total de Ingresos Gravados	\$2,036.85	\$4,065.03	\$4,992.31	\$7,170.05	\$9,023.78
(-) Limite inferior	423.16	3,591.91	3,591.91	6,311.95	6,311.95
(=) Excedente al Limite inferior	1,613.69	473.42	1,400.70	858.12	238.99
(x) % sobre el Excedente	10%	17%	17%	25%	33%
(=) Impuesto Marginal	161.37	80.48	238.12	214.53	78.87
(+) Cuota Fija	12.69	329.53	329.53	792.00	1,511.53
(=) Impto. Determinado art. 80°	174.06	410.01	567.65	1,006.53	1,590.40
(-) Subsidio Acreditable articulo 80-A	59.35	139.82	193.57	343.21	536.94
(-) Crédito al salario	347.04	272.12	231.53	137.17	137.17
(=) Impto. Por Ingresos Mensuales	-232.33	-6.93	122.75	511.65	901.79

Calculo del Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal Art. 80	161.37	80.48	238.12	214.53	78.87
(x) % de Subsidio	50%	80%	50%	50%	50%
(=) Subsidio	80.68	40.24	119.06	107.27	31.55
(+) Cuota Fija	6.34	164.77	164.77	365.97	682.05
(=) Subsidio Total	\$87.02	\$205.01	\$283.83	\$503.24	\$787.30
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	59.35	139.82	193.57	343.21	536.94

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACIÓN DE ISR POR SUELDOS 31 DE MARZO 2001

NO. DE TRABAJADOR	6	9	13	18	24
(=) Total de Ingresos Gravados	\$9,166.03	\$14,750.81	\$20,239.09	\$28,705.80	\$31,977.91
(-) Limite Inferior	8,784.79	8,784.79	17,217.66	17,217.66	17,217.66
(=) Excedente al Limite Inferior	381.24	5,966.02	2,521.43	10,988.14	14,260.25
(x) % sobre el Excedente	33%	33%	34%	34%	34%
(=) Impuesto Marginal	125.81	1,968.79	857.28	3,735.97	4,848.49
(+) Cuota Fija	1,517.53	1,517.53	1,517.53	1,517.53	1,517.53
(=) Impto. Determinado art. 80°	1,637.34	3,480.32	5,316.66	8,195.35	9,307.87
(-) Subsidio Acreditable articulo 80-A	549.74	1,052.51	1,495.01	2,539.29	2,691.03
(-) Crédito al salario	549.74	1,052.51	1,495.01	2,539.29	2,691.03
(=) Impto. Por Ingresos Mensuales	935.93	2,276.14	3,669.99	5,504.39	6,465.16

Calculo del Subsidio Acreditable

(x) Impuesto Marginal Art. 80	125.81	1,968.79	857.28	3,735.97	4,848.49
(=) % de Subsidio	40%	30%	30%	30%	30%
(=) Subsidio	50.32	787.51	257.19	747.19	969.70
(+) Cuota Fija	755.75	755.75	1,934.91	2,076.10	2,076.10
(=) Subsidio Total	\$806.07	\$1,543.26	\$2,192.10	\$3,723.29	\$3,945.80
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	549.74	1,052.51	1,495.01	2,539.29	2,691.03

**Determinación del 2% sobre Nóminas por el mes
de Marzo 2001**

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
GRAN TOTAL NÓMINA DEL 1 AL 31 DE MARZO 2001

CLAVE	CONCEPTO	IMPORTE
	Percepciones Totales	
01	Sueldo Nóminal	\$106,322.25
03	Vales de Despensa	10,430.48
04	Tiempo Extra Doble	1,805.69
12	Tiempo Extra Doble Gravado	4,029.78
05	Tiempo Extra Triple	6,355.13
06	Premio de Puntualidad	800.00
08	Ayuda de Transporte	738.00
09	Ayuda de Renta	4,000.00
10	Premio de Asistencia	3,600.00
11	Prima Dominical	30.26
13	Días Festivos	4,599.90
	Total Percepciones	\$142,711.49
	Deducciones Totales	
51	Costo Alimentos	\$2,477.49
52	ISPT	20,148.54
53	IMSS	3,843.90
	Faltas	2,017.50
54	Incapacidades	
55		
	Deducciones Totales	28,487.43
	Importe Neto	\$114,224.06

Nómina de Abril 2001

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V

PERIODO DEL 1 AL 30 DE ABRIL DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	SD	IMSS SDI	CVE/DIAS		CONCEPTO	MONTO		CVE DIAS	CONCEPTO	MONTO		PAGO NETO
				CVE	DIAS								
1	Brceno Solis Ileana BISI590518 \$40 35 1 0452		557 89	01	30	Sueldo Nominal	\$1,210.50	50	29	Fondo de Ahorro Trab	\$304.24		
				02	29	Fondo de Ahorro	152.12	51	29	Costo Alimentos	234.03		
				03	29	Vales de despensa	117.02	52	1	ISPT	-266.95		
				04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	39.87		
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	1	Faltas	40.35		
				06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00		
				07	0	Gratificación trimestral	121.05						
				08	1	Ayuda de Transporte	180.00						
				09	1	Ayuda de Renta	0.00						
				10	0	Premio de Asistencia	0.00						
				11	0	Prima Dominical	0.00						
				13	0	Dias Festivos	0.00						
				Total Percepciones							\$1,780.68		
2	Manso Muñoz Jesús Homero MAMJ781015 \$161.40 1 0466		5213 82	01	30	Sueldo Nominal	\$4,842.00	50	30	Fondo de Ahorro Trab	\$1,258.92		
				02	30	Fondo de Ahorro	629.46	51	30	Costo Alimentos	242.10		
				03	30	Vales de despensa	484.20	52	1	ISPT	501.13		
				04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	194.64		
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00		
				06	0	Premio de Puntualidad	200.00	55	0	Incapacidades	0.00		
				07	0	Gratificación trimestral	484.20						
				08	1	Ayuda de Transporte	180.00						
				09	1	Ayuda de Renta	1,000.00						
				10	0	Premio de Asistencia	400.00						
				11	0	Prima Dominical	0.00						
				13	0	Dias Festivos	0.00						
				Total Percepciones							\$8,219.86		

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 PERIODO DEL 1 AL 30 DE ABRIL DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS	SDI	CVE/DIAS		CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
3	Rodriguez Martinez Aldo ROMA721219 \$121.05 1.0479		\$144.08	01	30	Sueldo Nominal	\$3,631.50	50	27	Fondo de Ahorro Trab	\$849.77	
				02	27	Fondo de Ahorro	424.89	51	27	Costo Alimentos	217.89	
				03	27	Vales de despensa	326.84	52	1	ISPT	3.34	
				04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	113.15	
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00	
				06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	3	Incapacidades	363.15	
				07	0	Gratificación trimestral	363.15					
				08	1	Ayuda de Transporte	162.00					
				09	1	Ayuda de Renta	0.00					
				10	0	Premio de Asistencia	0.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	0	Días Festivos	0.00					
				Total Percepciones							\$4,908.37	
4	Martinez Ramirez Julio Cesar MARJ800407 \$161.40 1.0493		\$215.28	01	30	Sueldo Nominal	\$4,842.00	50	30	Fondo de Ahorro Trab	\$1,258.92	
				02	30	Fondo de Ahorro	629.46	51	30	Costo Alimentos	242.10	
				03	30	Vales de despensa	484.20	52	1	ISPT	471.48	
				04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	196.36	
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00	
				06	0	Premio de Puntualidad	200.00	55	0	Incapacidades	0.00	
				07	0	Gratificación trimestral	484.20					
				08	1	Ayuda de Transporte	0.00					
				09	1	Ayuda de Renta	1,000.00					
				10	0	Premio de Asistencia	400.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	0	Días Festivos	0.00					
				Total Percepciones							\$8,039.86	

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
PERIODO DEL 1 AL 30 DE ABRIL DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS	SDI										PAGO NETO	
				SD	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO		
5	Malpica Cabrera Lourdes MACL750224CH9	\$271.35		01	30		Sueldo Nominal	\$6,052.50	50		Fondo de Ahorro Trab	\$1,521.20		
				02	29		Fondo de Ahorro	760.60	51	29	Costo Alimentos	234.03		
				03	29		Vales de despensa	585.08	52	1	ISPT	643.46		
				04	0		Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	235.69		
				05	0		Tiempo Extra Triple	0.00	54	1	Faltas	201.75		
				06	0		Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00		
				07	0		Gratificación Trimestral	605.25						
				08	1		Ayuda de Transporte	174.00						
				09	1		Ayuda de Renta	1,000.00						
				10	0		Premio de Asistencia	0.00						
				11	0		Prima Dominical	0.00						
				13	0		Dias Festivos	0.00						
											Total Percepciones	\$9,177.42		
6	Hernández Cisneros Estela HECE700916	\$262.94		01	30		Sueldo Nóminal	\$7,263.00	50		Fondo de Ahorro Trab	\$1,762.49		
				02	28		Fondo de Ahorro	881.24	51	28	Costo Alimentos	225.96		
				03	28		Vales de despensa	677.88	52	1	ISPT	676.68		
				04	0		Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	266.24		
				05	0		Tiempo Extra Triple	0.00	54	2	Faltas	484.20		
				06	0		Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00		
				07	0		Gratificación trimestral	726.30						
				08	1		Ayuda de Transporte	0.00						
				09	1		Ayuda de Renta	0.00						
				10	0		Premio de Asistencia	0.00						
				11	0		Prima Dominical	0.00						
				13	0		Dias Festivos	0.00						
											Total Percepciones	\$9,548.42		

CALIDAD TOTAL S.A DE C.V
 PERIODO DEL 1 AL 30 DE ABRIL DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS	SD	SDI	CUE/DIAS		CONCEPTO	MONTO	CUE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO					
9	Guerra Reyes Jesús Gilberto GURJA51102	S363 15	S464 74		01	30	Sueldo Nominal	\$10,894.50	50	27	Fondo de Ahorro Trab	\$2,549.31						
					02	27	Fondo de Ahorro	1,274.66	51	27	Costo Alimentos	217.89						
					03	27	Vales de despensa	990.51	52	1	ISPT	1,852.14						
					04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	455.33						
					05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	3	Faltas	1,089.45						
					06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00						
					07	0	Gratificación Inmensal	1,089.45										
					08	1	Ayuda de Transporte	0.00										
					09	1	Ayuda de Renta	1,000.00										
					10	0	Premio de Asistencia	0.00										
					11	0	Prima Dominical	0.00										
					13	0	Dias Festivos	0.00										
					Total Percepciones								\$15,239.11	Total Deducciones		\$6,164.12	\$9,075.00	
13	Hernandez De Luna Lourdes HELL680601	\$524.55	1.0521		01	30	Sueldo Nominal	\$15,736.50	50	30	Fondo de Ahorro Trab	\$4,091.49						
					02	30	Fondo de Ahorro	2,045.75	51	30	Costo Alimentos	242.10						
					03	30	Vales de despensa	1,573.65	52	1	ISPT	3,138.37						
					04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	683.98						
					05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00						
					06	0	Premio de Puntualidad	200.00	55	0	Incapacidades	0.00						
					07	0	Gratificación Inmensal	1,573.65										
					08	1	Ayuda de Transporte	0.00										
					09	1	Ayuda de Renta	0.00										
					10	0	Premio de Asistencia	400.00										
					11	0	Prima Dominical	0.00										
					13	0	Dias Festivos	0.00										
					Total Percepciones								\$21,529.55	Total Deducciones		\$8,155.94	\$13,373.61	

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
PERIODO DEL 1 AL 30 DE ABRIL DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS SDI	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	PAGO NETO	
										MONTO	MONTO
18	Navarrete Abreu Aline NAAAAT60108 \$726.30 1.0534	5881.10	01	30	Sueldo Nominal	\$21,789.00	50	30	Fondo de Ahorro Trab.	\$5,665.14	
			02	30	Fondo de Ahorro	2,832.57	51	30	Costo Alimentos	242.10	
			03	30	Valles de despensa	2,178.90	52	1	ISPT	5,048.46	
			04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	893.10	
			05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00	
			06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
			07	0	Gratificación trimestral	2,178.90					
			08	1	Ayuda de Transporte	0.00					
			09	1	Ayuda de Renta	0.00					
			10	0	Premio de Asistencia	400.00					
			11	0	Prima Dominical	0.00					
			13	0	Dias Festivos	0.00					
			Total Percepciones						\$29,379.37	Total Deducciones	
24	Ramos Hernández Esteban RAHE481231 \$968.40 1.0507	\$1,102.16	01	30	Sueldo Nominal	\$29,052.00	50	30	Fondo de Ahorro Trab.	\$7,553.52	
			02	30	Fondo de Ahorro	3,776.76	51	30	Costo Alimentos	242.10	
			03	30	Vales de despensa	2,905.20	52	1	ISPT	7,074.13	
			04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	975.27	
			05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00	
			06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
			07	0	Gratificación trimestral	2,905.20					
			08	1	Ayuda de Transporte	0.00					
			09	1	Ayuda de Renta	0.00					
			10	0	Premio de Asistencia	400.00					
			11	0	Prima Dominical	0.00					
			13	0	Dias Festivos	0.00					
			Total Percepciones						\$39,039.16	Total Deducciones	

**Determinación de Bases Gravables e ISPT por el mes
de Abril 2001**

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DE BASES GRAVABLES PARA EL MES DE ABRIL 2001**

NO.	NOMBRE	SUELDO NOMINAL	DETERMINACION DE PREVISION SOCIAL GRAVADA					
			VALES DE DESPESA	SUELDO MAS PREVIS. SOCIAL	7 SMG DF	EXCEDENTE	1 SMG DF	PREV. SOCIAL GRAVADA
1	Bricenio Solis Ileana	\$1,210.50	\$117.02	\$1,327.52	\$8,473.50	\$0.00	\$1,210.50	\$0.00
2	Manso Muñoz Jesus Homero	4,842.00	484.20	5,326.20	8,473.50	0.00	1,210.50	0.00
3	Rodriguez Martinez Aldo	3,631.50	326.84	3,958.34	8,473.50	0.00	1,210.50	0.00
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	4,842.00	484.20	5,326.20	8,473.50	0.00	1,210.50	0.00
5	Malpica Cabrera Lourdes	6,052.50	585.08	6,637.58	8,473.50	0.00	1,210.50	0.00
6	Hernández Cisneros Estela	7,263.00	677.88	7,940.88	8,473.50	0.00	1,210.50	0.00
9	Gueira Reyes Jesus Gilberto	10,694.50	980.51	11,875.01	8,473.50	3,401.51	1,210.50	0.00
13	Hernández De Luna Lourdes	15,736.50	1,573.65	17,310.15	8,473.50	8,836.65	1,210.50	363.15
18	Navarrete Abreu Aline	21,789.00	2,178.90	23,967.90	8,473.50	15,494.40	1,210.50	969.40
24	Ramos Hernández Esteban	29,052.00	2,905.20	31,957.20	8,473.50	23,483.70	1,210.50	1,694.70

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACIÓN DE BASES GRAVABLES POR EL MES DE ABRIL 2001

NO.	NOMBRE	PREMIO DE		GRATIFICACION		AYUDA DE	
		PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	TRIMESTRAL	RENTA	TRANSPORTE	RENTA
1	Briceno Solis Ileana	\$0.00	\$0.00	\$121.05	\$180.00	\$0.00	\$0.00
2	Manso Muñoz Jesus Homero	200.00	400.00	484.20	180.00	1,000.00	0.00
3	Rodriguez Martinez Aldo	0.00	0.00	353.15	162.00	0.00	0.00
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	200.00	400.00	484.20	0.00	1,000.00	0.00
5	Malpica Cabrera Lourdes	0.00	0.00	605.25	174.00	1,000.00	0.00
6	Hernández Cisneros Estela	0.00	0.00	726.30	0.00	0.00	0.00
9	Guerra Reyes Jesus Gilberto	0.00	0.00	1,088.45	0.00	1,000.00	0.00
13	Hernández De Luna Lourdes	200.00	400.00	573.65	0.00	0.00	0.00
18	Navarrete Abreu Aline	0.00	400.00	2,178.90	0.00	0.00	0.00
24	Ramos Hernández Esteban	0.00	400.00	2,905.20	0.00	0.00	0.00

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACION DE BASES GRAVABLES ABRIL 2001

NO.	NOMBRE	GRAN TOTAL GRAVADO	ISR RETENIDO	INGRESOS NETOS
1	Briceno Solis Ileana	\$1,511.55	-\$266.95	\$1,778.50
2	Manso Muñoz Jesús Homero	7,106.20	501.13	6,605.07
3	Rodriguez Martinez Aldo	4,156.65	3.34	4,153.31
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	6,926.20	471.48	6,454.72
5	Malpica Cabrera Lourdes	7,831.75	643.46	7,188.29
6	Hernández Cisneros Estela	7,989.30	676.68	7,312.62
9	Guerra Reyes Jesus Gilberto	12,983.95	1,852.14	11,131.81
13	Hernández De Luna Lourdes	18,273.30	3,138.37	15,134.93
18	Navarrete Abreu Aline	25,336.30	5,048.46	20,287.84
24	Ramos Hernández Esteban	34,051.90	7,074.13	26,977.77

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE ISR POR SUELDOS 31 DE ABRIL 2001

	NO. DE TRABAJADOR				
	1	2	3	4	5
(=) Total de Ingresos Gravados	\$1,511.55	\$7,106.20	\$4,156.65	\$6,926.20	\$7,831.75
(-) Limite Inferior	423.16	6,311.93	3,591.61	6,311.93	7,372.41
(=) Excedente al Limite Inferior	1,088.39	794.27	565.04	614.27	494.41
(x) % sobre el Excedente	10%	25%	17%	25%	25%
(=) Impuesto Marginal	108.84	198.57	96.06	153.57	158.21
(+) Cuota Fija	12.69	792.00	329.53	792.00	1,048.35
(=) Impto. Determinado art. 80°	121.53	990.57	425.59	945.57	1,206.56
(-) Subsidio Acreditable articulo 80-A	41.44	337.76	145.13	322.42	411.43
(-) Crédito al salario					
(=) Impto. Por Ingresos Mensuales	-266.95	501.13	3.34	471.48	643.46

Calculo del Subsidio Acreditable

	108.84	198.57	96.06	153.57	158.21
(x) Impuesto Marginal Art. 80					
(=) % de Subsidio	54.42	99.28	48.03	76.78	79.11
(=) Subsidio	6.34	395.97	164.77	366.97	366.97
(+) Cuota Fija	60.76	495.25	212.80	472.75	603.28
(=) Subsidio Total	68.20	680.22	366.20	680.22	680.22
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	41.44	337.76	145.13	322.42	411.43
(=) Subsidio Acreditable					

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE ISR POR SUELDOS 31 DE ABRIL 2001

	6	9	13	18	24
(=) Total de Ingresos Gravados	\$7,989.30	\$12,983.95	\$18,273.30	\$25,336.30	\$34,051.90
(-) Limite Inferior	17,337.34	8,784.79	17,717.66	17,717.66	17,717.66
(=) Excedente al Limite Inferior	651.96	4,199.16	555.64	7,618.64	16,334.24
(x) % sobre el Excedente	32%	33%	33%	34%	34%
(=) Impuesto Marginal	208.63	1,385.72	188.92	2,590.34	5,553.64
(+) Cuota Fija	1,048.35	1,511.53	1,459.38	2,459.38	2,459.38
(=) Impto. Determinado art. 80°	1,256.98	2,897.25	4,648.30	7,049.72	10,013.02
(-) Subsidio Acreditable articulo 80-A	428.63	893.45	1,358.26	1,849.59	2,787.22
(-) Crédito al salario	127.77	127.77			
(=) Impto. Por Ingresos Mensuales	676.68	1,852.14	3,138.37	5,048.46	7,074.13

Calculo del Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal Art. 80	208.63	1,385.72	188.92	2,590.34	5,553.64
(x) % de Subsidio	50%	40%	40%	40%	40%
(=) Subsidio	104.31	554.29	56.68	777.10	1,110.73
(+) Cuota Fija	524.17	755.76	729.69	1,229.69	1,229.69
(=) Subsidio Total	628.48	1,310.04	1,991.59	2,712.01	4,086.83
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	428.63	893.45	1,358.26	1,849.59	2,787.22

**Determinación del 2% sobre Nóminas por el mes
de Abril 2001**

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
GRAN TOTAL NÓMINA DEL 1 AL 31 DE ABRIL 2001

CLAVE	CONCEPTO	IMPORTE
	Percepciones Totales	
01	Sueldo Nóminal	\$105,313.50
03	Vales de Despensa	10,313.46
06	Premio de Puntualidad	600.00
07	Gratificación trimestral	10,531.35
08	Ayuda de Transporte	696.00
09	Ayuda de Renta	4,000.00
10	Premio de Asistencia	2,000.00
	Total Percepciones	\$133,454.31
	Deducciones Totales	
51	Costo Alimentos	\$2,340.30
52	ISPT	19,142.23
53	IMSS	4,053.64
	Faltas	1,815.75
54	Incapacidades	363.15
55		
	Deducciones Totales	27,715.08
	Importe Neto	\$105,739.23

Nómina de Mayo 2001

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
PERIODO DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	SD	IMSS	SM	CVE		CONCEPTO	MONTO		CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO		PAGO NETO			
					DIAS	CONCEPTO		MONTO	CONCEPTO				MONTO					
1	Briceno Solis Ileana BISI580618 \$40.35 1.0452			\$52.21	01	31	Sueldo Nominal	1,250.85	50	30	Fondo de Ahorro Trab.	314.73						
					02	30	Fondo de Ahorro	157.37	51	30	Costo Alimentos	242.10						
					03	30	Vales de despesa	121.05	52	1	ISPT	-233.73						
					04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	37.20						
					05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	1	Faltas	40.35						
					06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00						
					07	0	Gratificación	0.00										
					08	1	Ayuda de Transporte	180.00										
					09	1	Ayuda de Renta	0.00										
					10	0	Premio de Asistencia	0.00										
					11	0	Prima Dominical	0.00										
					13	0	Dias Festivos	0.00										
										Total Percepciones			1,709.27				Total Deducciones	400.65
2	Manso Muñoz Jesús Homero MAMJ781015 \$80.70 1.0466			\$139.93	01	31	Sueldo Nominal	2,501.70	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	650.44						
					02	31	Fondo de Ahorro	325.22	51	31	Costo Alimentos	250.17						
					03	31	Vales de despesa	250.17	52	1	ISPT	136.75						
					04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	111.92						
					05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00						
					06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00						
					07	0	Gratificación	0.00										
					08	1	Ayuda de Transporte	186.00										
					09	1	Ayuda de Renta	1,000.00										
					10	0	Premio de Asistencia	400.00										
					11	0	Prima Dominical	0.00										
					13	0	Dias Festivos	0.00										
										Total Percepciones			4,663.09				Total Deducciones	1,149.28

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
 PERIODO DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS	SD	CVE		CONCEPTO	MONTO		CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
				DIAS	DIAS								
3	Rodriguez Martinez Aldo ROMA721219	\$144.52		01	31	Sueldo Nominal		3,752.55	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	975.66	
				02	31	Fondo de Ahorro		487.83	51	31	Costo Alimentos	250.17	
				03	31	Vales de despensa		375.26	52	1	ISPT	179.39	
				04	0	Tiempo Extra Doble		0.00	53	1	IMSS	117.47	
				05	0	Tiempo Extra Triple		0.00	54	0	Faltas	0.00	
				06	0	Premio de Puntualidad		0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
				07	0	Gratificación		0.00					
				08	1	Ayuda de Transporte		186.00					
				09	1	Ayuda de Renta		0.00					
				10	0	Premio de Asistencia		400.00					
				11	0	Prima Dominical		0.00					
				13	0	Dias Festivos		0.00					
										Total Percepciones	5,201.64		
4	Martinez Ramirez Julio Cesar MARJ800407	\$218.83		01	31	Sueldo Nominal		5,003.40	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	1,300.88	
				02	31	Fondo de Ahorro		650.44	51	31	Costo Alimentos	250.17	
				03	31	Vales de despensa		500.34	52	1	ISPT	663.20	
				04	0	Tiempo Extra Doble		0.00	53	1	IMSS	207.19	
				05	0	Tiempo Extra Triple		0.00	54	0	Faltas	0.00	
				06	0	Premio de Puntualidad		0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
				07	0	Gratificación		0.00					
				08	1	Ayuda de Transporte		0.00					
				09	1	Ayuda de Renta		1,000.00					
				10	0	Premio de Asistencia		400.00					
				11	0	Prima Dominical		0.00					
				13	0	Dias Festivos		0.00					
										Total Percepciones	7,554.18		

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
PERIODO DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS	SD	SM	CVE/DIAS		CONCEPTO		MONTO		CONCEPTO	MONTO		PAGO NETO
					CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS		CONCEPTO	MONTO	
5	Malpica Cabrera Lourdes MACL750224CH9	\$271.28			01	31	Sueldo N6minal	6,254.25	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	1,626.11		
					02	31	Fondo de Ahorro	813.05	51	31	Costo Alimentos	250.17		
					03	31	Vales de despensa	625.43	52	1	ISPT	1,057.61		
					04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	270.52		
					05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00		
					06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00		
					07	0	Gratificaci6n	0.00						
					08	1	Ayuda de Transporte	186.00						
					09	1	Ayuda de Renta	1,000.00						
					10	0	Premio de Asistencia	400.00						
					11	0	Prima Dominical	0.00						
					13	0	Dias Festivos	0.00						
										Total Percepciones		9,278.73		Total Deducciones
6	Hernandez Cisneros Estela HECE700916	\$284.38			01	31	Sueldo N6minal	7,505.10	50	31	Fondo de Ahorro Trab.	1,951.33		
					02	31	Fondo de Ahorro	975.66	51	31	Costo Alimentos	250.17		
					03	31	Vales de despensa	750.51	52	1	ISPT	1,078.36		
					04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	286.34		
					05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00		
					06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00		
					07	0	Gratificaci6n	0.00						
					08	1	Ayuda de Transporte	0.00						
					09	1	Ayuda de Renta	0.00						
					10	0	Premio de Asistencia	400.00						
					11	0	Prima Dominical	0.00						
					13	0	Dias Festivos	0.00						
										Total Percepciones		9,631.27		Total Deducciones

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V.
 PERIODO DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS SM	SD	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
9	Guerra Reyes Jesus Gilberto GURJ451102	\$451.20		01	31	Sueldo Nominal	11,257.65	50	30	Fondo de Ahorro Trab.	2,832.57	
				02	30	Fondo de Ahorro	1,416.29	51	30	Costo Alimentos	242.10	
	\$363.15			03	30	Vales de despensa	1,089.45	52	1	ISPT	2,505.90	
				04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	472.03	
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	1	Faltas	363.15	
	1.0507			06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
				07	0	Gratificación	0.00					
				08	1	Ayuda de Transporte	0.00					
				09	1	Ayuda de Renta	1,000.00					
				10	0	Premio de Asistencia	0.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	0	Dias Festivos	0.00					
						Total Percepciones	14,763.39			Total Deducciones	6,415.76	\$8,347.63
13	Hernández De Luna Lourdes HELL680601	\$605.66		01	31	Sueldo Nominal	16,261.05	50	19	Fondo de Ahorro Trab.	2,591.28	
				02	19	Fondo de Ahorro	1,295.64	51	19	Costo Alimentos	153.33	
				03	19	Vales de despensa	996.65	52	1	ISPT	3,827.03	
	\$524.55			04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	261.00	
				05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	0	Faltas	0.00	
	1.0521			06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	12	Incapacidades	6,294.60	
				07	0	Gratificación	0.00					
				08	1	Ayuda de Transporte	0.00					
				09	1	Ayuda de Renta	0.00					
				10	0	Premio de Asistencia	0.00					
				11	0	Prima Dominical	0.00					
				13	0	Dias Festivos	0.00					
						Total Percepciones	18,553.33			Total Deducciones	13,127.24	\$5,426.10

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
PERIODO DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP	IMSS	SD	SM	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	PAGO NETO			
												MONTO	MONTO		
18	Navarrete Abreu Aline NAAA760108	S843 81			01	31	Sueldo Nominal	22,515.30	50	30	Fondo de Ahorro Trab.	5,665.14			
							02	30	Fondo de Ahorro	2,832.57	51	30	Costo Alimentos	242.10	
							03	30	Vales de despensa	2,178.90	52	1	ISPT	6,254.44	
							04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	869.10	
							05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	1	Faltas	726.30	
							06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
							07	0	Gratificación	0.00					
							08	1	Ayuda de Transporte	0.00					
							09	1	Ayuda de Renta	0.00					
							10	0	Premio de Asistencia	0.00					
							11	0	Prima Dominical	0.00					
							13	0	Dias Festivos	0.00					
							Total Percepciones								27,526.77
24	Ramos Hernández Esteban RAHE481231	S1,134.44			01	31	Sueldo Nominal	30,020.40	50	30	Fondo de Ahorro Trab.	7,553.52			
							02	30	Fondo de Ahorro	3,776.76	51	30	Costo Alimentos	242.10	
							03	30	Vales de despensa	2,905.20	52	1	ISPT	9,053.12	
							04	0	Tiempo Extra Doble	0.00	53	1	IMSS	975.27	
							05	0	Tiempo Extra Triple	0.00	54	1	Faltas	968.40	
							06	0	Premio de Puntualidad	0.00	55	0	Incapacidades	0.00	
							07	0	Gratificación	0.00					
							08	1	Ayuda de Transporte	0.00					
							09	1	Ayuda de Renta	0.00					
							10	0	Premio de Asistencia	0.00					
							11	0	Prima Dominical	0.00					
							13	0	Dias Festivos	0.00					
							Total Percepciones								36,702.36

**Determinación de Bases Gravables e ISPT por el mes
de Mayo 2001**

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE BASES GRAVABLES PARA EL MES DE MAYO 2001**

NO.	NOMBRE	SUELDO NOMINAL	VALES DE DESPENSA	SUELDO MAS PREVIS. SOCIAL	7 SMG DF	EXCEDENTE	1 SMG DF	PREV. SOCIAL GRAVADA
1	Bricenio Solis Ileana	\$1,250.85	\$121.05	\$1,371.90	\$8,755.95	\$0.00	\$1,250.85	\$0.00
2	Manso Muñoz Jesús Homero	2,501.70	250.17	2,751.87	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00
3	Rodriguez Martinez Aldo	3,752.55	375.26	4,127.81	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	5,003.40	500.34	5,503.74	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00
5	Malpica Cabrera Lourdes	6,254.25	625.43	6,879.68	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00
6	Hernández Cisneros Estela	7,505.10	750.51	8,255.61	8,755.95	0.00	1,250.85	0.00
9	Guerra Reyes Jesús Gilberto	11,257.65	1,089.45	12,347.10	8,755.95	3,591.15	1,250.85	0.00
13	Hernández De Luna Lourdes	16,261.05	996.65	17,257.70	8,755.95	8,501.75	1,250.85	0.00
18	Navarrete Abreu Aline	22,515.30	2,178.90	24,694.20	8,755.95	15,938.25	1,250.85	828.05
24	Ramos Hernández Esteban	30,020.40	2,905.20	32,925.60	8,755.95	24,169.65	1,250.85	1,654.35

ALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACIÓN DE BASES GRAVABLES POR EL MES DE MAYO 2001

NO.	NOMBRE	IMPORTE				GRAN TOTAL GRAVADO	ISR RETENIDO	INGRESOS NETOS
		PREMIO DE		AYUDA DE				
		PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	TRANSPORTE	RENTA			
1	Briccio Solis Ileana	0.00	0.00	180.00	0.00	\$1,430.85	-\$233.73	\$1,664.58
2	Manso Muñoz Jesús Homero	0.00	400.00	186.00	1,000.00	4,087.70	136.75	3,950.95
3	Rodriguez Martinez Aldo	0.00	400.00	186.00	0.00	4,338.55	179.39	4,159.16
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	0.00	400.00	0.00	1,000.00	6,403.40	663.20	5,740.20
5	Malpica Cabrera Lourdes	0.00	400.00	186.00	1,000.00	7,840.25	1,057.61	6,782.64
6	Hernández Cisneros Estela	0.00	400.00	0.00	0.00	7,905.10	1,078.36	6,826.74
9	Guerra Reyes Jesús Gilberto	0.00	0.00	0.00	1,000.00	12,257.65	2,505.90	9,751.75
13	Hernández De Luna Lourdes	0.00	0.00	0.00	0.00	16,261.05	3,827.03	12,434.02
18	Navarrete Abreu Aline	0.00	0.00	0.00	0.00	23,443.35	6,254.44	17,188.91
24	Ramos Hernández Esteban	0.00	0.00	0.00	0.00	31,674.75	9,053.12	22,621.63

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE ISR POR SUELDOS 31 DE MAYO 2001

NO. DE TRABAJADOR	1	2	3	4	5
(=) Total de Ingresos Gravados	\$1,430.85	\$4,087.70	\$4,338.55	\$6,403.40	\$7,840.25
(-) Limite Inferior	423.16	3,591.61	3,591.61	6,311.93	7,337.24
(=) Excedente al Limite Inferior	1,007.69	496.09	746.94	91.47	502.91
(x) % sobre el Excedente	10%	17%	17%	25%	
(=) Impuesto Marginal	100.77	84.34	126.98	22.87	160.93
(+) Cuota Fija	12.69	329.53	329.53	792.00	1,000.55
(=) Impto. Determinado art. 80°	113.46	413.87	456.51	814.87	1,209.28
(-) Subsidio Acreditado artículo 80-A	347.10	2,777.12	2,777.12	5,151.15	5,151.15
(-) Crédito al salario					
(=) Impto. Por Ingresos Mensuales	-233.73	136.75	179.39	663.20	1,057.61

Calculo del Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal Art. 80	100.77	84.34	126.98	22.87	160.93
(x) % de Subsidio	50%	50%	50%	50%	50%
(=) Subsidio	50.38	42.17	63.49	11.43	80.47
(+) Cuota Fija	6.34	164.77	164.77	395.07	500.55
(=) Subsidio Total	56.72	206.94	228.26	407.40	604.64
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	38.69	141.13	155.67	277.85	412.36

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DE ISR POR SUELDOS 31 DE MAYO 2001

	NO. DE TRABAJADOR				
	6	9	13	18	24
(=) Total de Ingresos Gravados	\$7,905.10	\$12,257.65	\$16,261.05	\$23,443.35	\$31,674.75
(-) Limite Inferior	7,337.34	8,784.79	18,784.79	17,747.66	17,747.66
(=) Excedente al Limite Inferior	567.76	3,472.86	7,476.26	5,725.69	13,957.09
(x) % sobre el Excedente	32%	33%	33%	34%	34%
(=) Impuesto Marginal	181.68	1,146.04	2,467.17	1,946.73	4,745.41
(+) Cuota Fija	1,048.35	1,511.53	1,511.53	1,511.53	1,511.53
(=) Impto. Determinado art. 80*	1,230.03	2,657.57	3,978.70	6,406.11	9,204.79
(-) Subsidio Acreditable articulo 80-A					
(-) Crédito al salario	151,007.00	151,007.00	151,007.00	151,007.00	151,007.00
(=) Impto. Por Ingresos Mensuales	1,078.36	2,505.90	3,827.03	6,254.44	9,053.12

Calculo del Subsidio Acreditable

(x) Impuesto Marginal Art. 80	181.68	1,146.04	2,467.17	1,946.73	4,745.41
(=) % de Subsidio	50%	40%	40%	30%	30%
(=) Subsidio	90.84	458.42	986.87	584.02	949.08
(+) Cuota Fija	524.17	755.75	755.75	1,934.91	1,934.91
(=) Subsidio Total	615.01	1,214.17	1,742.62	2,518.93	3,925.18
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	419.44	828.06	1,188.46	1,717.91	2,676.97

**Determinación del 2% sobre Nóminas por el mes
de Mayo 2001**

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
GRAN TOTAL NÓMINA DEL 1 AL 31 DE MAYO 2001

CLAVE	CONCEPTO	IMPORTE
	Percepciones Totales	
01	Sueldo Nóminal	\$106,322.25
03	Vales de Despensa	9,792.95
08	Ayuda de Transporte	738.00
09	Ayuda de Renta	4,000.00
10	Premio de Asistencia	2,000.00
	Total Percepciones	\$122,853.20
	Deducciones Totales	
51	Costo Alimentos	\$2,372.58
52	ISPT	24,522.07
53	IMSS	3,608.05
	Faltas	2,098.20
54	Incapacidades	6,294.60
55		
	Deducciones Totales	38,895.50
	Importe Neto	\$83,957.69

**Determinación de la PTU a Repartir por Trabajador y
Cálculo del ISPT**

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
REPARTO DE UTILIDADES DEL PERIODO 2000

1. Procedimiento para calcular la participación de cada trabajador

Utilidades Generada en 2000	\$53,418.40
Utilidades no cobradas del ejercicio 1999	15,489.00
Utilidades a repartir ejercicio 2001	<u>\$68,907.40</u>

2. Determinación del Factor de Reparto

$$\text{Utilidad} = \frac{\$68,907.40}{2} = 34,453.70$$

FACTOR POR DIAS

PTU	DIAS	FACTOR
\$34,453.70	3,191	10.79715

FACTO POR SUELDOS

PTU	SUELDO	FACTOR
\$34,453.70	\$515,471.25	0.06684

3. Determinación del sueldo máximo de participarán de los empleados de confianza

Sueldo Base considerado	\$73,638.75
Incremento del 20% de este salario	20.00%
Salario Base Máximo para efectos de la PTU a repartir	<u>\$88,366.50</u>

4. Importe exento por PTU.

ZONA	SMG DF	* TOPE	IMPORTE EXENTO
A	40.35	15	605.25

* Artículo 77 fracción XI LISR

**PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES
1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2000**

ZONA A

NO. DE TRABA-JADOR	NOMBRE	DIAS LABORADOS (2)	FACTOR	PTU POR DIAS LABORADOS	SUELDO PERCIBIDO (3)	FACTOR	PTU POR SUELDO PERCIBIDO
1	Briceno Solis Ileana	361	10.79715		\$14,727.75	0.06684	
2	Manso Muñoz Jesús Homero	357	10.79715		29,455.50	0.06684	
3	Rodriguez Martinez Aldo	345	10.79715		29,455.50	0.06684	
4	Martinez Ramirez Julio Cesar	363	10.79715		44,183.25	0.06684	
5	Malpica Cabrera Lourdes	365	10.79715		58,911.00	0.06684	
6	Hernández Cisneros Estela	349	10.79715		73,638.75	0.06684	
9	Guerra Reyes Jesús Gilberto	340	10.79715		88,366.50	0.06684	
13	Hernández De Luna Lourdes	359	10.79715		88,366.50	0.06684	
18	Navarrete Abreu Alinee	352	10.79715		88,366.50	0.06684	
24	Ramos Hernández Esteban (1)	-	-		-	-	
TOTALES		3191		\$34,453.70	\$515,471.25		\$34,453.70

- (1) Esteban Hernández Ramos no entra al reparto de utilidades por ser el Gerente General de la empresa
- (2) Se consideran el número de días laborados por cada trabajador, considerando las incapacidades por riesgos de trabajo los períodos pre y postnatales, así como los permisos con goce de sueldo
- (3) Se consideran los salarios por cuota diaria que haya percibido cada trabajador durante el año, para estos efectos no se considerarán percepciones tales como gratificaciones, hrs extras, viaticos, etc.

CALIDAD TOTAL S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE IMPUESTO A RETENER POR PTU POR EL ARTICULO 86 RLISR Y 80 LISR

NO. DE TRABA-JADOR	NOMBRE	PTU										IMP.TO. A RETENER	
		REPARTIDA	EXENTA	GRAVADA	ISR RETENIDO ART. 86	NETA	ISR RETENIDO ART. 80	NETA	ISR RETENIDO ART. 80	NETA	ART. 86 (1)	ART. 80	
1	Briceno Solis Ileana	\$4,882.16	\$605.25	\$4,276.91	50.00	\$4,276.91	16.81	4,260.10	0.00	0.00	0.00		
2	Manso Muñoz Jesús Homero	5,823.36	605.25	5,218.11	0.00	5,218.11	148.04	5,070.07	0.00	0.00			
3	Rodríguez Martínez Aldo	5,693.80	605.25	5,088.55	0.00	5,088.55	133.53	4,955.02	0.00	0.00			
4	Martínez Ramírez Julio Cesar	6,872.54	605.25	6,267.29	1,122.95	5,144.33	331.29	5,936.00			331.29		
5	Majlica Cabrera Lourdes	7,878.52	605.25	7,273.27	1,569.79	5,703.48	528.66	6,744.61			528.66		
6	Hernández Cisneros Estela	8,690.16	605.25	8,084.91	1,704.95	6,379.97	686.84	7,388.07			686.84		
9	Guerra Reyes Jesús Gilberto	9,577.38	605.25	8,972.13	2,153.10	6,819.03	889.40	8,082.73			889.40		
13	Hernández De Luna Lourdes	9,782.52	605.25	9,177.27	2,202.33	6,974.95	938.63	8,238.65			938.63		
18	Navarrete Abreu Alinee	9,706.94	605.25	9,101.69	2,461.43	6,640.27	920.49	8,181.21			920.49		

TOTAL \$68,907.40 \$63,460.15 \$11,214.54 \$52,245.61

CALIDAD TOTAL S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE ISR POR PTU ART. 86 RLISR.

NO. DE TRABAJADOR	1		2		3		4		5		6		9		13		18		
PTU Gravada	\$4,276.91		\$5,218.11		\$5,088.55		\$6,267.29		\$7,273.27		\$8,084.91		\$8,972.13		\$9,177.27		\$9,101.69		
(+) Dias del año	365		365		365		365		365		365		365		365		365		365
(X) Dias Promedio en el Mes	30.4		30.4		30.4		30.4		30.4		30.4		30.4		30.4		30.4		30.4
(=) Utilidad Promedio Mensual Gravada	\$356.21		\$434.60		\$423.81		\$521.99		\$605.77		\$673.37		\$747.27		\$764.35		\$758.06		
(+) Sueldo Mensual Ordinario	\$1,250.85		\$2,501.70		\$3,752.55		\$5,003.40		\$6,254.25		\$7,505.10		\$11,257.65		\$16,261.05		\$22,515.30		
(=) Ingreso Promedio Mensual	\$1,607.06		\$2,936.30		\$4,176.36		\$5,525.39		\$6,860.02		\$8,178.47		\$12,004.92		\$17,025.40		\$23,273.36		

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.

CALCULO DEL IMPUESTO AL INGRESO PROMEDIO MENSUAL

	1	2	3	4	5
NO. DE TRABAJADOR					
Ingreso Promedio Mensual	\$1,607.06	\$2,936.30	\$4,176.36	\$5,525.39	\$6,860.02
(-) Limite Inferior	423.16	423.16	3,591.61	3,591.61	6,314.93
(=) Excedente al Limite Inferior	1,183.90	2,513.14	584.75	1,933.78	548.09
(x) Tasa	10%	10%	17%	17%	25%
(=) Impuesto Marginal	118.39	251.31	99.41	328.74	137.02
(+) Cuota Fija	12.69	12.69	329.53	329.53	762.00
(=) Impto. determinado art. 80*	131.08	264.00	428.94	658.27	929.02
(-) * Subsidio articulo 80-A	44.70	90.02	146.27	224.47	316.78
(-) Credito al Salario	347.04	346.86	277.12	336.26	451.87
(=) Impto. Ing. Promedio Mensual	-260.65	-172.88	5.55	217.52	460.58

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL SUBSIDIO ARTICULO 80-A

	1	2	3	4	5
NO. DE TRABAJADOR					
Impuesto Marginal Art. 80	118.39	251.31	99.41	328.74	137.02
(x) % de Subsidio	50%	50%	50%	50%	50%
(=) Subsidio	59.20	125.66	49.70	164.37	68.51
(+) Cuota Fija	6.34	6.34	164.77	164.77	381.00
(=) Subsidio Total	65.54	132.00	214.47	329.14	464.48
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	44.70	90.02	146.27	224.47	316.78

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CALCULO DEL IMPUESTO AL INGRESO PROMEDIO MENSUAL

	6	9	13	18
NO. DE TRABAJADOR				
Ingreso Promedio Mensual	58,178.47	\$12,004.92	\$17,025.40	\$23,273.36
(-) Limite Inferior	7,337.34	8,764.79	8,764.79	17,717.66
(=) Excedente al Limite Inferior	841.13	3,220.13	8,240.61	5,555.70
(x) Tasa	32%	33%	33%	34%
(=) Impuesto Marginal	269.16	1,062.64	2,719.40	1,888.94
(+) Cuota Fija	1,048.35	1,511.53	1,511.53	1,469.36
(=) Impto. determinado art. 80*	1,317.51	2,574.17	4,230.93	6,348.32
(-) Subsidio articulo 80-A	449.27	805.31	1,257.27	1,706.09
(-) Crédito al Salario	151.67	151.67	151.67	151.67
(=) Impto. Ing. Promedio Mensual	716.57	1,617.19	2,821.99	4,490.56

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL SUBSIDIO ARTICULO 80-A

	6	9	13	18
NO. DE TRABAJADOR				
Impuesto Marginal Art. 80	269.16	1,062.64	2,719.40	1,888.94
(x) % de Subsidio	50%	40%	40%	30%
(=) Subsidio	134.58	425.06	1,087.76	566.68
(+) Cuota Fija	524.17	755.75	755.75	755.75
(=) Subsidio Total	658.75	1,180.81	1,843.51	2,501.59
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	449.27	805.31	1,257.27	1,706.09

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DEL IMPUESTO AL SUELDO MENSUAL ORDINARIO

	1	2	3	4	5
NO. DE TRABAJADOR					
Sueldo Mensual Ordinario	1,250.85	2,501.70	3,752.55	5,003.40	6,254.25
(-) Límite Inferior	423.16	423.16	3,591.61	3,591.61	3,591.61
(=) Excedente al Límite Inferior	827.69	2,078.54	160.94	1,411.79	2,662.64
(x) Tasa	10%	10%	17%	17%	17%
(=) Impuesto Marginal	82.77	207.85	27.36	240.00	452.85
(+) Cuota Fija	12.69	12.69	356.89	356.89	356.89
(=) Implo. Determinado art. 80°	95.46	220.54	356.89	596.89	809.74
(-) * Subsidio artículo 80-A	32.55	75.20	121.70	194.21	266.73
(-) Crédito al salario	347.39	346.66	346.66	346.66	346.66
(=) Implo. Sueldo Mensual Ordinario	-284.28	-201.52	-91.05	123.99	329.83

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ARTÍCULO 80-A

	1	2	3	4	5
NO. DE TRABAJADOR					
Impuesto Marginal Art. 80	82.77	207.85	27.36	240.00	452.65
(x) % de Subsidio	50%	50%	50%	50%	50%
(=) Subsidio	41.38	103.93	13.68	120.00	226.32
(+) Cuota Fija	6.34	6.34	164.77	164.77	164.77
(=) Subsidio Total	47.72	110.27	178.45	284.77	391.09
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	32.55	75.20	121.70	194.21	266.73

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 CALCULO DEL IMPUESTO AL SUELDO MENSUAL ORDINARIO

	6	9	13	18
NO. DE TRABAJADOR				
Sueldo Mensual Ordinario	7,505.10	11,257.65	16,261.05	22,515.30
(-) Limite Inferior	7,337.34	8,784.79	12,784.79	17,777.66
(=) Excedente al Limite Inferior	167.76	2,472.86	7,476.26	4,737.64
(x) Tasa	32%	33%	33%	33%
(=) Impuesto Marginal	53.68	816.04	2,467.17	1,631.20
(+) Cuota Fija	1,048.35	1,511.53	2,151.53	2,766.36
(=) Impto. Determinado art. 80*	1,102.03	2,327.57	3,978.70	6,090.58
(-) Subsidio articulo 80-A	375.79	738.04	1,188.46	1,653.35
(-) Crédito al salario	151.57	151.57	151.57	151.57
(=) Impto. Sueldo Mensual Ordinario	574.57	1,437.87	2,638.56	4,285.56

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ARTICULO 80-A

	6	9	13	18
NO. DE TRABAJADOR				
Impuesto Marginal Art. 80	53.68	816.04	2,467.17	1,631.20
(x) % de Subsidio	50%	40%	40%	30%
(=) Subsidio	26.84	326.42	986.87	489.36
(+) Cuota Fija	504.17	755.75	1,051.53	1,304.91
(=) Subsidio Total	551.01	1,082.17	1,742.62	2,424.27
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	375.79	738.04	1,188.46	1,653.35

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.

IMPUESTO A RETENER POR PTU GRAVADA CON BASE EN EL FACTOR DE APLICACIÓN

NO. DE TRABAJADOR	1	2	3	4	5	6	9	13	18
Impto. Ing Promedio Mensual	-260.65	-172.88	5.55	217.52	460.58	716.57	1,617.19	2,821.99	4,490.56
(-) Impto. Sueldo Mensual Ordinario	-284.28	-201.52	-91.05	123.99	329.83	574.57	1,437.87	2,638.56	4,285.56
(=) Diferencia	0.00	0.00	0.00	93.53	130.74	142.00	179.33	183.43	205.01
(+) Utilidad Promedio Mensual	\$356.21	\$434.60	\$423.81	\$521.99	\$605.77	\$673.37	\$747.27	\$764.35	\$758.06
(=) Factor de Aplicación	0.0000	0.0000	0.0000	0.1792	0.2158	0.2109	0.2400	0.2400	0.2704
(X) Porciento	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(=) Factor en %	0.00%	0.00%	0.00%	17.92%	21.58%	21.09%	24.00%	24.00%	27.04%
(X) Utilidad Gravada por PTU	\$4,276.91	5,218.11	5,088.55	6,267.29	7,273.27	8,084.91	8,972.13	9,177.27	9,101.69
(=) Impuesto a Retener por PTU	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$1,122.95	\$1,569.79	\$1,704.95	\$2,153.10	\$2,202.33	\$2,461.43

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CALCULO DEL IMPUESTO POR PTU REPARTIDA SEGÚN ARTICULO 80

NO. DE TRABAJADOR	1	2	3	4	5
Ingresos por Utilidades	\$4,882.16	\$5,823.36	\$5,693.80	\$6,872.54	\$7,878.52
(-) Ingresos Excentos	605.25	605.25	605.25	605.25	605.25
(=) Utilidad Gravada	4,276.91	5,218.11	5,088.55	6,267.29	7,273.27
(-) Limite Inferior	3,591.61	3,591.61	3,591.61	3,591.61	3,591.61
(=) Excedente al Limite Inferior	685.30	1,626.50	1,496.94	2,675.68	961.34
(x) % sobre el Excedente	17%	17%	17%	17%	17%
(=) Impuesto Marginal	116.50	276.51	254.48	454.87	240.34
(+) Cuota Fija	329.53	329.53	329.53	329.53	329.53
(=) Impto. Determinado art. 80*	446.03	606.04	584.01	784.40	1,032.34
(-) * Subsidio articulo 80-A	152.10	206.66	199.15	267.48	352.01
(-) Crédito al salario	277.12	251.33	251.33	185.72	
(=) Impuesto a retener por Utilidades	16.81	148.04	133.53	331.29	528.66

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ARTICULO 80-A

NO. DE TRABAJADOR	1	2	3	4	5
Impuesto Marginal Art. 80	116.50	276.51	254.48	454.87	240.34
(x) % de Subsidio	50%	50%	50%	50%	50%
(=) Subsidio	58.25	138.25	127.24	227.43	120.17
(+) Cuota Fija	164.77	164.77	164.77	164.77	164.77
(=) Subsidio Total	223.02	303.02	292.01	392.20	516.14
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	152.10	206.66	199.15	267.48	352.01

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DEL IMPUESTO POR PTU REPARTIDA SEGÚN ARTICULO 80

NO. DE TRABAJADOR	6	9	13	18
Ingresos por Utilidades	\$8,690.16	\$9,577.38	\$9,782.52	\$9,706.94
(-) Ingresos Excentos	605.25	605.25	605.25	605.25
(=) Utilidad Gravada	8,084.91	8,972.13	9,177.27	9,101.69
(-) Limite Inferior	7,337.34	8,784.79	8,784.79	8,784.79
(=) Excedente al Limite Inferior	747.57	187.34	392.48	316.90
(x) % sobre el Excedente	32%	33%	33%	33%
(=) Impuesto Marginal	239.22	61.82	129.52	104.58
(+) Cuota Fija	1,048.35	1,511.53	1,511.53	1,511.53
(=) Impto. Determinado art. 80*	1,287.57	1,573.35	1,641.05	1,616.11
(-) Subsidio articulo 80-A	439.06	532.29	550.75	543.95
(-) Crédito al salario	151.67	197.67	197.67	197.67
(=) Impuesto a retener por Utilidades	696.84	889.40	938.63	920.49

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL SUBSIDIO ARTICULO 80-A

NO. DE TRABAJADOR	6	9	13	18
Impuesto Marginal Art. 80	239.22	61.82	129.52	104.58
(x) % de Subsidio	50%	40%	40%	40%
(=) Subsidio	119.61	24.73	51.81	41.83
(+) Cuota Fija	524.17	755.75	755.75	755.75
(=) Subsidio Total	643.78	780.48	807.56	797.58
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	68.20%	68.20%	68.20%	68.20%
(=) Subsidio Acreditable	439.06	532.29	550.75	543.95

Nómina por el pago de PTU

CALIDAD TOTAL S.A DE C.V
 NOMINA POR EL REPARTO DE UTILIDADES
 PERIODO 20 MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP SD	IMSS SDI	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
1	Bricenio Solis Ileana BISI580613	\$52.21	99	31	PTU	4,882.16	52	1	ISPT	0.00	0.00
	\$40.35		0	0		0.00	0	0		0.00	0.00
	1.0452		0	0		0.00	0	0		0.00	0.00
					Total Percepciones	\$4,882.16			Total Deducciones	\$0.00	\$4,882.16
2	Manso Muñoz Jesús Homero MAMJ781015	\$139.93	99	31	PTU	5,823.36	52	1	ISPT	0.00	0.00
	\$80.70		0	0		0.00	0	0		0.00	0.00
	1.0466		0	0		0.00	0	0		0.00	0.00
					Total Percepciones	\$5,823.36			Total Deducciones	\$0.00	\$5,823.36
3	Rodriguez Martínez Aldo ROMA721219	\$144.52	99	31	PTU	5,693.80	52	1	ISPT	0.00	0.00
	\$121.05		0	0		0.00	0	0		0.00	0.00
	1.0479		0	0		0.00	0	0		0.00	0.00
					Total Percepciones	\$5,693.80			Total Deducciones	\$0.00	\$5,693.80

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
 NÓMINA POR EL REPARTO DE UTILIDADES
 PERIODO 20 MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP SD	IMSS SDI	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
4	Martinez Ramirez Julio Cesar MARJ800407	\$218.83	99	31	PTU	6,872.54	52	1	ISPT	331.29	
	\$161.40		0	0		0.00	0	0		0.00	
			0	0		0.00	0	0		0.00	
	1.0493				Total Percepciones	\$6,872.54			Total Deducciones	\$331.29	\$6,541.25
5	Malpica Cabrera Lourdes MACL750224CH9	\$271.28	99	31	PTU	7,878.52	52	1	ISPT	528.66	
	\$201.75		0	0		0.00	0	0			
			0	0		0.00	0	0			
	1.0507				Total Percepciones	\$7,878.52			Total Deducciones	\$528.66	\$7,349.86
6	Hernández Cisneros Estela HECE700916	\$284.38	99	31	PTU	8,690.16	52	1	ISPT	696.84	
	\$242.10		0	0		0.00	0	0		0.00	
			0	0		0.00	0	0		0.00	
	1.0507				Total Percepciones	\$8,690.16			Total Deducciones	\$696.84	\$7,993.32

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 NÓMINA POR EL REPARTO DE UTILIDADES
 PERIODO 20 MAYO DE 2001

NUM. TRAB	NOMBRE CURP SD	IMSS SDI	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
4	Matrinez Ramirez Julio Cesar MARJ800407	\$218.83	99	31	PTU	6,872.54	52	1	ISPT	331.29	
	\$161.40		0	0		0.00	0	0		0.00	
			0	0		0.00	0	0		0.00	
	1.0493				Total Percepciones	\$6,872.54			Total Deducciones	\$331.29	\$6,541.25
5	Malpica Cabrera Lourdes MACL750224CH9	\$271.28	99	31	PTU	7,878.52	52	1	ISPT	528.66	
	\$201.75		0	0		0.00	0	0			
			0	0		0.00	0	0			
	1.0507				Total Percepciones	\$7,878.52			Total Deducciones	\$528.66	\$7,349.86
6	Hernández Cisneros Estela HECE700916	\$284.38	99	31	PTU	8,690.16	52	1	ISPT	696.84	
	\$242.10		0	0		0.00	0	0		0.00	
			0	0		0.00	0	0		0.00	
	1.0507				Total Percepciones	\$8,690.16			Total Deducciones	\$696.84	\$7,993.32

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V
 NOMINA POR EL REPARTO DE UTILIDADES
 PERIODO 20 MAYO DE 2001

NUM. TRAB.	NOMBRE CURP SD	IMSS SDI	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	CVE	DIAS	CONCEPTO	MONTO	PAGO NETO
18	Navarrete Abreu Alinee NAAA750108	\$843.81	99	31	PTU	9,706.94	52	1	ISPT	920.49	
	\$726.30		0	0		0.00	0	0		0.00	
	1.0534		0	0		0.00	0	0		0.00	
						Total Percepciones			Total Deducciones	\$920.49	\$8,786.46
24	Ramos Hernández Esteban RAHE481231	\$1,134.44	0	0	PTU	0.00	0	0	ISPT	0.00	
	\$968.40		0	0		0.00	0	0		0.00	
	1.0507		0	0		0.00	0	0		0.00	
						Total Percepciones			Total Deducciones	\$0.00	\$0.00

Determinación del Factor de Integración

**CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V.
FACTOR DE INTEGRACIÓN**

Antigüedad	1	2	3	4	5-9	10-14	15-19	20-24
Días de aguinaldo	15	15	15	15	15	15	15	15
Días de vacaciones	6	8	10	12	14	16	18	20
Prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Días en el año	365	365	365	365	365	365	365	365
Más la unidad	1	1	1	1	1	1	1	1
Factor de integración	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507	1.0521	1.0534	1.0548

Determinación del Salario Diario Integrado
Marzo 2001

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DEL SBC DIARIO POR EL MES DE MARZO

NOMBRE	ANTIGÜEDAD	SD	FI	SDI	VARIABLES FEBRERO	SBC MARZO
Briceno Solis Ileana	1	40.35	1.0452	42.17	6.00	48.17
Manso Muñoz Jesús Homero	2	80.70	1.0466	84.46	41.71	126.17
Rodríguez Martínez Aldo	3	121.05	1.0479	126.85	6.00	132.85
Martínez Ramírez Julio Cesar	4	161.40	1.0493	169.36	2.00	171.36
Malpica Cabrera Lourdes	5	201.75	1.0507	211.98	45.75	257.72
Hernández Cisneros Estela	6	242.10	1.0507	254.37	8.07	262.44
Guerra Reyes Jesús Gilberto	9	363.15	1.0507	381.56	55.89	437.45
Hernández De Luna Lourdes	13	524.55	1.0521	551.86	36.32	588.17
Navarrete Abreu Aimee	6	726.30	1.0507	763.11	56.49	819.60 (1)
Ramos Hernández Esteban	24	968.40	1.0548	1,021.46	80.70	1,102.16 (2)

SD = Salario Diario

FI = Factor de Integración

SDI = Salario Diario Integrado

(1) En este salario base de cotización al calcular las cuotas obrero patronales se deberá de considerar el tope de 18 SMGDF

(2) Este salario base de cotización se debe topar a 18 y 25 SMGDF al calcular las cuotas obrero patronales

* Para determinar en este caso práctico el salario mixto de este mes de marzo se estimaron las partes partes variables que los trabajadores probablemente recibieron en el mes de febrero.

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
VARIABLES DEL MES DE FEBRERO

NOMBRE	VALES DE DESPENSA			AYUDA DE TRANSPORTE		AYUDA DE RENTA	
	IMPORTE DIARIO	TOPE DIARIO 40% SMGDF	EXCEDENTE INTEGRABLE	IMPORTE MENSUAL	INTEGRACION DIARIO	IMPORTE MENSUAL	INTEGRACION DIARIO
Briceño Solís Ileana	4.035	16.14	0	168.00	6.00	0.00	0.00
Manso Muñoz Jesús Homero	8.07	16.14	0.00	168.00	6.00	1,000.00	35.71
Rodríguez Martínez Aldo	12.11	16.14	0.00	168.00	6.00	0.00	0.00
Martínez Ramírez Julio César	16.14	16.14	0.00	0.00	0.00	1,000.00	2.00
Malpica Cabrera Lourdes	20.18	16.14	4.04	168.00	6.00	1,000.00	35.71
Hernández Cisneros Estela	24.21	16.14	8.07	0.00	0.00	0.00	0.00
Guerra Reyes Jesús Gilberto	36.32	16.14	20.18	0.00	0.00	1,000.00	35.71
Hernández De Luna Lourdes	52.46	16.14	36.32	0.00	0.00	0.00	0.00
Navarrete Abreu Alinee	72.63	16.14	56.49	0.00	0.00	0.00	0.00
Ramos Hernández Esteban	96.84	16.14	80.70	0.00	0.00	0.00	0.00

Determinación del Salario Diario Integrado

Abril 2001

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DEL SBC DIARIO POR EL MES DE ABRIL**

NOMBRE	ANTUUE DAD	SD	FI	SDI	VARIABLES MARZO	SBC ABRIL
Bricenio Solis Ileana	1	40.35	1.0452	42.17	15.72	57.89
Manso Muñoz Jesús Homero	2	161.40	1.0466	168.92	44.90	213.82
Rodríguez Martínez Aldo	3	121.05	1.0479	126.85	17.23	144.08
Martínez Ramírez Julio Cesar	4	161.40	1.0493	169.36	45.93	215.28
Malpica Cabrera Lourdes	5	201.75	1.0507	211.98	59.38	271.35
Hernández Cisneros Estela	6	242.10	1.0507	254.37	28.57	282.94
Guerra Reyes Jesús Gilberto	9	363.15	1.0507	381.56	83.18	464.74
Hernández De Luna Lourdes	13	524.55	1.0521	551.86	80.73	632.59
Navarrete Abreu Alinee	6	726.30	1.0507	763.11	117.99	881.10 (1)
Ramos Hernández Esteban	24	968.40	1.0548	1,021.46	80.70	1,102.16 (2)

SD = Salario Diario

FI = Factor de Integración

SDI = Salario Diario Integrado

(1) En este salario base de cotización al calcular las cuotas obrero patronales se deberá de considerar el tope de 18 SMGDF

(2) Este salario base de cotización se debe topar a 18 y 25 SMGDF al calcular las cuotas obrero patronales

* Para determinar en este caso práctico el salario mixto de este mes de marzo se estimaron las partes partes variables que los trabajadores probablemente recibieron en el mes de febrero.

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
VARIABLES DEL MES DE MARZO**

NOMBRE	VALES DE DESPESA			AYUDA DE TRANSPORTE	
	IMPORTE DIARIO	TOPE DIARIO 40% SMGDF	EXCEDENTE INTEGRABLE	IMPORTE MENSUAL	INTEGRACION DIARIO
Briceno Solis Ileana	4.04	16.14	0.00	186.00	6.00
Manso Muñoz Jesús Homero	8.07	16.14	0.00	180.00	5.81
Rodríguez Martínez Aldo	12.11	16.14	0.00	186.00	6.00
Martínez Ramírez Julio Cesar	16.14	16.14	0.00	0.00	0.00
Maipica Cabrera Lourdes	20.18	16.14	4.04	186.00	6.00
Hernández Cisneros Estela	24.21	16.14	8.07	0.00	0.00
Guerra Reyes Jesús Gilberto	36.32	16.14	20.18	0.00	0.00
Hernández De Luna Lourdes	52.46	16.14	36.32	0.00	0.00
Navarrete Abreu Alinee	72.63	16.14	56.49	0.00	0.00
Ramos Hernández Esteban	96.84	16.14	80.70	0.00	0.00

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
VARIABLES DEL MES DE MARZO**

NOMBRE	AYUDA DE RENTA		PRIMA DOMINICAL	
	IMPORTE MENSUAL	INTEGRACION DIARIO	IMPORTE MENSUAL	INTEGRACION DIARIO
Briceno Solís Ileana	0.00	0.00	0.00	0.00
Manso Muñoz Jesús Homero	1,000.00	32.26	0.00	0.00
Rodríguez Martínez Aldo	0.00	0.00	30.26	0.98
Martínez Ramírez Julio Cesar	1,000.00	32.26	0.00	0.00
Malpica Cabrera Lourdes	1,000.00	32.26	0.00	0.00
Hernández Cisneros Estela	0.00	0.00	0.00	0.00
Guerra Reyes Jesús Gilberto	1,000.00	32.26	0.00	0.00
Hernández De Luna Lourdes	0.00	0.00	0.00	0.00
Navarrete Abreu Alinee	0.00	0.00	0.00	0.00
Ramos Hernández Esteban	0.00	0.00	0.00	0.00

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
VARIABLES DEL MES DE MARZO**

NOMBRE	DIARIO		PREMIO PUNTUALIDAD				PREMIO ASISTENCIA			
	SBC ACTUAL	TOPE 10% SBC	IMPORTE		EXCEDTE		IMPORTE		EXCEDTE	
			MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO
Briceno Solis Ileana	48.17	4.82	200.00	6.45	1.63	400.00	12.90	0.00	0.00	
Manso Muñoz Jesús Homero	126.17	12.62	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Rodriguez Martínez Aldo	132.85	13.29	200.00	6.45	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	
Martínez Ramírez Julio Cesar	171.36	17.14	0.00	0.00	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	
Malpica Cabrera Lourdes	257.72	25.77	200.00	6.45	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	
Hernández Cisneros Estela	262.44	26.24	0.00	0.00	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	
Guerra Reyes Jesús Gilberto	437.45	43.74	0.00	0.00	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	
Hernández De Luna Lourdes	588.17	58.82	0.00	0.00	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	
Navarrete Abreu Alinee	819.60	81.96	200.00	6.45	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	
Ramos Hernández Esteban	1,102.16	110.22	0.00	0.00	0.00	400.00	12.90	0.00	0.00	

* Para el SBC utilizado para determinar el tope deberá usarse el último SBC que la Cia haya determinado, en este caso práctico se utilizó el SBC del mes de Marzo que es reciente

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE HORAS TRIPLES**

NOMBRE	COSTO			
	POR HORA	HORA TRIPLE	7 HRAS GRAVADA	DIARIAS
Briceno Solis Ileana	\$5.04	-	-	-
Manso Muñoz Jesús Homero	10.09	30.26	211.84	6.83
Rodríguez Martínez Aldo	15.13	45.39	317.76	10.25
Martínez Ramírez Julio Cesar	20.18	60.53	423.68	13.67
Malpica Cabrera Lourdes	25.22	75.66	529.59	17.08
Hernández Cisneros Estela	30.26	90.79	635.51	20.50
Guerra Reyes Jesús Gilberto	45.39	136.18	953.27	30.75
Hernández De Luna Lourdes	65.57	196.71	1,376.94	44.42
Navarrete Abreu Alinee	90.79	272.36	1,906.54	61.50
Ramos Hernández Esteban	121.05	-	-	-

Determinación del Salario Diario Integrado
Mayo 2001

CALIDAD TOTAL, S.A DE C.V.
 DETERMINACIÓN DEL SBC POR EL MES DE MAYO

NOMBRE	ATIGUE DAD	SD		FI	SDI		SBC	
		MAYO	MAYO		MAYO	ABRIL	MAYO	
Briceno Solis Ileana	1	40.35	1.0452	42.17	10.04	52.21		
Manso Muñoz Jesús Homero	2	80.70	1.0466	84.46	55.47	139.93		
Rodríguez Martínez Aldo	4	121.05	1.0493	127.02	17.51	144.52		
Martínez Ramírez Julio Cesar	4	161.40	1.0493	169.36	49.47	218.83		
Malpica Cabrera Lourdes	5	201.75	1.0507	211.98	59.31	271.28		
Hernández Cisneros Estela	6	242.10	1.0507	254.37	30.01	284.38		
Guerra Reyes Jesús Gilberto	9	363.15	1.0507	381.56	69.65	451.20		
Hernández De Luna Lourdes	13	524.55	1.0521	551.86	53.80	605.66		
Navarrete Abreu Alinee	6	726.30	1.0507	763.11	80.70	843.81	(1)	
Ramos Hernández Esteban	24	968.40	1.0548	1,021.46	112.98	1,134.44	(2)	

SD = Salario Diario

FI = Factor de Integración

SDI = Salario Diario Integrado

(1) En este salario base de cotización al calcular las cuotas obrero patronales se deberá de considerar el tope de 18 SMGDF

(2) Este salario base de cotización se debe topar a 18 y 25 SMGDF al calcular las cuotas obrero patronales

• Para determinar en este caso práctico el salario mixto de este mes de marzo se estimaron las partes partes variables que los trabajadores probablemente recibieron en el mes de febrero.

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
VARIABLES DEL MES DE ABRIL**

NOMBRE	VALES DE DESPENSA				AYUDA DE TRANSPORTE	
	IMPORTE DIARIO	TOPE DIARIO 40% SMGDF	EXCEDENTE INTEGRABLE	IMPORTE MENSUAL	INTEGRACION DIARIO	
Briceno Solis Ileana	1.35	16.14	0.00	180.00	6.00	
Manso Muñoz Jesus Homero	5.38	16.14	0.00	180.00	6.00	
Rodriguez Martinez Aldo	4.04	16.14	0.00	162.00	5.40	
Martinez Ramirez Julio Cesar	5.38	16.14	0.00	0.00	0.00	
Malpica Cabrera Lourdes	6.73	16.14	0.00	174.00	5.90	
Hernandez Cisneros Estela	8.07	16.14	0.00	174.00	5.90	
Guerra Reyes Jesus Gilberto	12.11	16.14	0.00	0.00	0.00	
Hernández De Luna Lourdes	17.49	16.14	1.35	0.00	0.00	
Navarrete Abreu Alinee	24.21	16.14	8.07	0.00	0.00	
Ramos Hernández Esteban	32.28	16.14	16.14	0.00	0.00	

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
VARIABLES DEL MES DE ABRIL**

NOMBRE	AYUDA DE RENTA		GRATIFICACION TRIMESTRAL	
	IMPORTE MENSUAL	INTEGRACION DIARIO	IMPORTE TRIMESTRAL	INTEGRACION DIARIA
Briceno Solis Ileana	0.00	0.00	121.05	41.04
Manso Muñoz Jesús Homero	1,000.00	33.33	484.20	16.14
Rodríguez Martínez Aldo	0.00	0.00	363.15	12.11
Martínez Ramírez Julio Cesar	1,000.00	33.33	484.20	16.14
Malpica Cabrera Lourdes	1,000.00	33.33	605.25	20.18
Hernández Cisneros Estela	0.00	0.00	726.30	24.21
Guerra Reyes Jesús Gilberto	1,000.00	33.33	1,089.45	36.32
Hernández De Luna Lourdes	0.00	0.00	1,573.65	52.46
Navarrete Abreu Alinee	0.00	0.00	2,178.90	72.63
Ramos Hernández Esteban	0.00	0.00	2,905.20	96.84

**CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
VARIABLES DEL MES DE ABRIL**

NOMBRE	SBC		DIARIO		PREMIO PUNTUALIDAD				PREMIO ASISTENCIA			
	ACTUAL	10% SBC	IMPORTE		EXCEDTE		IMPORTE		EXCEDTE			
			MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO		
Briceno Solis Ileana	57.89	5.79	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Manso Muñoz Jesús Homero	213.82	21.38	200.00	6.67	0.00	0.00	400.00	13.33	0.00	0.00	0.00	
Rodríguez Martínez Aldo	144.08	14.41	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Martínez Ramírez Julio Cesar	215.28	21.53	200.00	6.67	0.00	0.00	400.00	13.33	0.00	0.00	0.00	
Malpica Cabrera Lourdes	271.35	27.14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Hernández Cisneros Estela	282.94	28.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Guerra Reyes Jesús Gilberto	464.74	46.47	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Hernández De Luna Lourdes	632.59	63.26	200.00	6.67	0.00	0.00	400.00	13.33	0.00	0.00	0.00	
Navarrete Abreu Aíneez	881.10	88.11	0.00	0.00	0.00	0.00	400.00	13.33	0.00	0.00	0.00	
Ramos Hernández Esteban	1,102.16	110.22	0.00	0.00	0.00	0.00	400.00	13.33	0.00	0.00	0.00	

* Para el SBC utilizado para determinar el tope deberá usarse el último SBC que la Cia haya determinado, en este caso práctico se utilizó el SBC del mes de Marzo que es reciente

Determinación de Cuotas Obrero Patronales
Marzo 2001

M2000

CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

Fecha : 25/Ago/2001
 Registro Patronal: 154-37868-10-1 RFC: CAM-750324-
 Nombre o Razon Social: CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
 Domicilio: RIFORMA 1025, COL. TABACALERA,
 Código Postal: 06750 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Prima de R.T.: 2.13065 Mes y Año de Proceso: 3 / 2001

Area Geográfica: A
 Actividad: COMPRO VTAJ ALMACEN EQUIPO DE COMPU
 Delegación IMSS: 36 DEL. NOROESTE DF 2
 Población y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO D.F.

No. Seguridad Social	N o m b r e	RFC/CURP											
Clave	Fecha	Dias	SDI	Inc. Aus.	C.F.	Enfermedades y Maternidad	Exc.	F.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma

-- Trabajadores con Jornada Reducida
 SDI --- Salario Diario Integrado
 Inc. --- Incapacidades
 Aus. --- Ausentismos

R.T. --- Riesgos de Trabajo
 I.V. --- Invalidez y Vida
 G.P.S. --- Guarderías y Prestaciones Sociales
 Salario mínimo del D.F. ---> 40.35 01/01/2001

Para el cálculo del seguro de IV se utilizará el tipo salarial establecido en la Ley del Seguro Social.

Determinación de Cuotas Obrero Patronales
Abril 2001

I M S S
M2000

Fecha : 25/Ago/2001

Registro Patronal: Y54-37868-10-1 REC: CAT-750324-

Nombre o Razon Social: CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.

Domicilio: REPORNA 1025, COL. PABALCENA,

Codigo Postal: 06750 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Prima de R.T. : 2.13065 Mes y Año de Proceso: 4 / 2001

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INFORMAVIT
Página: A

Area Geográfica: A

Actividad: COPRA VIAN ALMACEN EQUIPO DE CONFORTO

Delegación ISSS: 36 DEL NOROESTE DF 2

Población y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO D.F.

Prima de R.T. : 2.13065 Mes y Año de Proceso: 4 / 2001

Clave	Fecha	Días	SDI	Inc. Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma	RFC/CURP			
													Enfermedades y Maternidad	No. Seguridad Social		
M/S	01/Abr/2001	29	57.29	0	191.86	0.00	16.50	24.75	166.80	39.87	16.79	325.54	EIS-580619-			
M/S	01/Abr/2001	29	164.74	0	191.86	623.40	132.45	196.69	166.80	39.87	125.42	1,537.63	CUR-45102-			
M/S	01/Abr/2001	29	56.94	0	191.86	293.93	50.84	100.96	166.80	196.16	79.22	1,123.47	HECE-700912-			
M/S	01/Abr/2001	30	62.59	0	191.86	925.45	180.29	270.43	166.80	450.72	189.79	2,615.89	HEAL-680601-			
M/S	01/Abr/2001	29	271.35	0	191.86	2,279	77.33	116.00	167.66	196.29	79.69	1,091.22	MACL-750224-CMB3			
M/S	01/Abr/2001	30	213.82	0	191.86	165.38	60.94	91.41	136.67	152.35	64.15	865.76	MANJ-781015-			
M/S	01/Abr/2001	30	215.25	0	191.86	171.03	61.35	92.03	137.61	153.39	64.59	971.85	MCSJ-800407-			
M/S	01/Abr/2001	30	581.10	0	191.86	1379.49	251.11	376.67	563.19	517.49	264.33	3,544.14	MCSJ-750108-			
M/S	01/Abr/2001	30	1005.75	0	191.86	1611.18	287.49	431.24	544.79	517.49	302.63	3,986.68	RAHE-481231-			
M/S	01/Abr/2001	30	144.08	3	172.68	37.62	36.96	55.43	92.89	92.39	38.90	516.67	ROMA-721215-			
												1,599.32	1,185.06	2,609.08	1,223.55	16,779.04
												5,466.57	1,777.60	2,596.76		

Total a Pagar --- \$ 16,779.04 Total de Cotizantes ----> 30
 4 Trabajadores con Articulo 33 C.F. ----> Cuota Fija
 4 Trabajadores Pensionados IV Exc. ----> Excedente 3 SNGDF
 1 Trabajadores Pensionados CV P.D. ----> Prestaciones en Dinero
 1 Trabajadores con Semana Reducida G.M.P. ----> Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)

Determinación de Cuotas Obrero Patronales
Mayo 2001

I M S S
M2000

Fecha : 25/Ago/2001

Registro Patronal: 154-37868-10-1 RFC: CAT-750224-

Nombre o Razon Social: CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.

Domicilio: REFORMA 1025, COL. TAMBULERA,

Código Postal: 06750 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Prima de R.T. : 2.13065 Mes y Año de Proceso: 5 / 2001

INFORMAVIT
Páginas: A

Area Geográfica: A

Actividad: COMPA VTRV ALMACEN EQUIPO DE COMPUTO DF 2

Delegación DMS: 36 DEL. NOROESTE DF 2

Poblacion y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO D.F.

Fecha de R.T. : 2.13065 Mes y Año de Proceso: 5 / 2001

No. Seguridad Social	Nombre	Enfermedades y Maternidad	RFC/CURP	I.V.	G.P.S.	Suma							
Clave	Fecha	Dias	SDI	Inc. Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma	
M/S	01/May/2001	30	55-21	0	1	195.26	0.00	15.35	23.06	33.37	37.20	15.66	322.93
		HERNANDEZ SOCIS YLEANA											
M/S	01/May/2001	30	451-20	0	1	195.26	619.20	132.55	139.32	282.40	321.48	135.36	1,694.90
		SERRA REYES JESUS ROBERTO											
M/S	01/May/2001	31	281-39	0	0	195.26	396.33	93.75	125.62	167.83	209.37	85.16	1,199.32
		HERNANDEZ CISNEROS ESTELA											
M/S	01/May/2001	31	605-66	12	0	121.51	557.06	109.12	163.99	187.83	273.30	115.05	1,595.44
		HERNANDEZ DE LUNA LOURDES											
M/S	01/May/2001	31	271-25	0	0	195.26	281.76	79.89	119.54	179.18	199.73	84.10	1,142.76
		MALPICA CABRERA MARIA DE LOURDES											
M/S	01/May/2001	31	139-93	0	0	195.26	35.41	41.22	61.22	92.42	103.02	43.38	575.51
		MUNDO MENDO JESUS ROMERO											
M/S	01/May/2001	31	218-53	0	0	195.26	163.39	64.45	96.67	144.54	161.11	67.84	916.26
		MARTINEZ RAMIREZ JULIO CESAR											
M/S	01/May/2001	30	843-51	0	1	195.26	1355.54	248.50	372.75	539.36	517.49	253.14	3,495.04
		NUNANDETE ABREU ALJANE											
M/S	01/May/2001	30	1095-75	0	1	195.26	1664.85	297.05	445.62	644.79	517.49	302.63	4,070.75
		RAMOS HERNANDEZ ESTERAN											
M/S	01/May/2001	31	144-52	0	0	195.26	44.02	42.56	63.64	95.46	106.40	44.80	595.34
		RODRIGUEZ MARTINEZ ALDO											
		302											
		1,705.85											
		5,047.59											
		1,115.00											
		2,450.54											
		2,446.59											
		1,150.15											
		15,768.25											

Total a Pagar ---> \$ 15,768.25 Total de Coticarres ---> 10
 * Trabajadores con Artículo 33 C.F. ---> Cuota Fija
 * Trabajadores Pensionados IV Exc. ---> Excesos J SMOGF
 * Trabajadores Pensionados CV P.D. ---> Prestaciones en Dinero
 * Trabajadores con Semana Reducida G.M.P. ---> Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)

I M S S
W2000

SISTEMA UNICO DE AUTODENOMINACION
CEDULA DE AUTODENOMINACION DE CUOTAS

INFORMAVIT
Página: 2

Fecha : 25/Ago/2001
Registro Patronal: 254-37868-10-1. RFC: CNV-760224-
Actividad: COMERA VTAJ ALMACEN EQUIPO DE COMPUTO
Nombre o Razón Social: CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
Domicilio: REPUBCA 1025, COL. TAMBALERA, Delegación IMSS: 36 DEL. MEXIQUÉ DF 2
Codigo Postal: 06750 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL. Prima de R.T. : 2.13065 Mes y Año de Proceso: 5 / 2001
Población y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO D.F.
Atena Geográfica: A

No. Seguridad Social	Nombre	RFC/CURP										
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc. Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma

** Trabajadores con Jornada Reducida
 SDI --- Salario básico integrado
 Inc. --- incapacidades
 Aus. --- Ausentamientos
 R.T. --- Riesgos de Trabajo
 I.V. --- Invalidez y Vida
 G.P.S. --- Garantías y Prestaciones Sociales
 Salario mínimo del D.F. ---- 40.35 01/01/2001

Fase el cálculo del seguro de IV se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social.

CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES

W2000

Fecha: 25/Ago/2001

Registro Patronal: Y54-37868-10-1 RFC: CAU-750324-

Página: 1

Nombre o Razon Social: CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.

Actividad: CONGRA VTAJ ALMACEN EQUIPO DE COMPUTO

Area Geografica: A

Domicilio: HERRERA 1025, COL. HIBAGALEDA,

Delegacion IMSS: 36 DEL NORESTE, DF 2

Poblacion y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO D.F.

Codigo Postal: 06150 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Convenio de Numero: No Bimestre y Año de Proceso: 2 / 2001

Aportacion Patronal: 5.00%

No. Seguridad Social	Nombre	Cuotas IMSS		Suma	Cred.Vivienda RFC/CONP		Aportaciones y Amortizaciones INFRONAVIT	Suma
		Inc. Aus.	Retiro C.Y.V.		Aportacion % o C.F.	Amortizacion Patronal		
BRISNO SOLIS OLIVERA								
55-55-14-1011-1				31.73				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				63.24				74.66
M/S 01/Mar/2001 29				71.77				83.94
GUERRA REYES JESUS VALERIO								
55-63-15-2510-3				850.95				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				579.73				678.05
M/S 01/Mar/2001 27				536.43				627.40
HERNANDEZ CISNEROS ESTELA								
53-90-10-2514-3				510.51				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				347.80				406.78
M/S 01/Mar/2001 28				338.66				396.12
HERNANDEZ DE JUAN LOURDES								
51-55-68-1527-1				1,144.11				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				579.87				911.66
M/S 01/Mar/2001 30				511.33				948.89
MALLERA CARRERA ROSA DE LOURDES								
39-52-15-1215-2				501.13				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				341.34				399.47
M/S 01/Mar/2001 29				336.41				393.46
MARCO MUNOZ JESUS ROBERTO								
39-54-78-1510-4				231.51				0.00
M/S 01/Mar/2001 30				161.31				189.26
M/S 01/Mar/2001 30				274.22				320.73
MARTINEZ RAMIREZ JULIO CESAR								
78-96-60-3351-5				333.33				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				227.09				265.61
M/S 01/Mar/2001 30				276.10				322.92
NAVARRETE ABRIL ALINE								
39-94-75-1121-6				1,470.68				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				965.53				1,125.77
M/S 01/Mar/2001 30				331.48				1,089.45
RAMOS HERNANDEZ ESTERAN								
52-67-48-3512-7				3,022.44				0.00
M/S 01/Mar/2001 29				1,631.91				2,142.59
RODRIGUEZ MARTINEZ ALDO								
90-92-72-1219-2				258.43				0.00
M/S 01/Mar/2001 31				176.06				205.92
M/S 01/Mar/2001 30				166.30				216.12
SUMA								
				47,603.54				107,998.80

Fecha : 25/Ago/2001

Registro Patronal: 754-37868-10-1 RFC: CAT-750324-

Actividad: COMRA VTAJ ALMACEN EQUIPO DE COMPUTO

Nombre o Razón Social: CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.

Delegación INSS: 36 DEL NOROESTE DF 2

Domicilio: REPURGA 1025, CDL. TABACALERA,

Población y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO D.F.

Código Postal: 06750

Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL

Aportación Patronal: 5.00%

Convenio de Reembolso: No Bimestre y Año de Proceso: 2 / 2001

No. Seguridad Social	N o m b r e	Cuotas INSS	Suma	Cred.Vivienda RFC/CURP	Aportaciones y Amortizaciones INFONAVIT					
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc. Aus.	Retiro	C. y V.	Suma	Aportación % o C.F.	Amortización	Suma

Total a Pagar de RCV	---	\$	14,016.01							10,798.80
Total a Pagar de INFONAVIT	---	\$	10,798.80							0.00
Total a Pagar	---	\$	24,814.81							10,798.80
Total de Trabajadores	----		19							0
Trabajadores con Artículo 33						C. y V.				
Trabajadores Pensionados IV						% o C.F.				
Trabajadores Pensionados CV						SDI				
Trabajadores con Semana Reducida						Inc.				
Trabajadores con Jornada Reducida						Aus.				
						Aus.				
						Salario mínimo del D.F.				

Para el cálculo del ramo de IV y de Vivienda, se utilizará el tope salarial establecido en la Ley respectiva.

Determinación de Indemnización

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR SOBRE LA INDEMNIZACIÓN
DE ALINEE NAVARRETE ABREU

DETERMINACIÓN DE ISR SOBRE SUELDO MENSUAL ORDINARIO

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldo mensual	\$726.30
Días del mes	31
(=) Sueldo Mensual Ordinario	<u>\$22,515.30</u>
(-) Limite Inferior	<u> </u>
(=) Excedente al Limite Inferior	<u>4,797.64</u>
(x) % sobre el Excedente	<u> </u>
(=) Impuesto Marginal	<u>1,631.20</u>
(+) Cuota Fija	<u> </u>
(=) Impto. Determinado art. 80°	<u>\$6,090.58</u>
(-) Subsidio Acreditable artículo 80-A	<u>1,653.35</u>
(-) Crédito al salario	<u> </u>
(=) Impto. Sueldo Mensual Ordinario	<u>\$4,285.56</u>

Cálculo del Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal Art. 80	\$1,631.20
(x) % de Subsidio	<u> </u>
(=) Subsidio	<u>489.36</u>
(+) Cuota Fija	<u> </u>
(=) Subsidio Total	<u>2,424.27</u>
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	<u> </u>
(=) Subsidio Acreditable	<u>\$1,653.35</u>

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR SOBRE LA INDEMNIZACIÓN
DE ALINEE NAVARRETE ABREU

CÁLCULO DE LA TASA

CONCEPTO	IMPORTE
ISR por el Último Sueldo Mensual Ordinario	4,285.56
(+) Último Sueldo Mensual Ordinario	22,515.30
(=) Resultado	0.19
(x) Cien	100.00
(=) Tasa	19.03%

IMPORTE EXENTO POR INDEMNIZACIÓN

CONCEPTO	IMPORTE
Salario Mínimo General Zona A	\$40.35
(x) Noventa veces	90.00
(=) Parte exenta por cada año de servicio	3,631.50
(x) * Años de Servicio	7.00
(=) Parte exenta de indemnización	\$25,420.50

- * En términos del art.77 fracción X de la LISR, para efectos de la exención, toda fracción superior a seis meses se computará como una años de servicio. En nuestro caso la empleada tiene 6 años, 9 meses y 15 días.

INDEMNIZACIÓN GRAVADA

CONCEPTO	IMPORTE
Indemnización Total	222,052.29
(-) Ingresos Exentos por Indemnización	25,420.50
(=) Base Gravable	196,631.79
(x) Tasa	19.03%
(=) Retención sobre Indemnización	37,419.03

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR SOBRE PARTES PROPORCIONALES
DE ALINEE NAVARRETE ABREU

CONCEPTO	IMPORTE		
	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Vacaciones no Disfrutadas	\$8,025.61	-	\$8,025.61
Prima Vacacional	2,006.40	605.25 (1)	1,401.15
Aguinaldo Proporcional	4,953.37	1,210.5 (1)	3,742.87
Gratificación Trimestral	1,815.75	-	1815.75
Fonde de Ahorro	31,158.60	31,158.60	-
Total	47,959.73	32,974.35	\$14,985.38

Notas:

(1) La exención sobre aguinaldo y prima vacacional se aplica completa
 No existe disposición alguna que establezca su aplicación proporcional
 a los meses del ejercicio en que hubiera prestado sus servicios el tra-
 bajador.

* Véase las exenciones en el capítulo 3, punto 3.2.2. Ingresos Exentos

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR SOBRE PARTES PROPORCIONALES
DE ALINEE NAVARRETE ABREU

CONCEPTO	IMPORTE
Total Sueldos Proporcionales Devengadas	47,959.73
(-) Ingresos Exentos por Sueldos Devengadas	32,974.35
(=) Base Gravable	14,985.38
(-) ISR a Retener por Sueldos Devengadas	\$2,332.43
(=) Importe Neto a Recibir por Sueldos Devengados	12,652.95

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR SOBRE PARTES PROPORCIONALES
DE ALINEE NAVARRETE ABREU

CONCEPTO	IMPORTE
Ingresos Recibidos por Indeminización	222,052.29
(+) Ingresos Recibidos por Sueldos Devengados	47,959.73
(-) ISR Retenido por Ambos Conceptos	\$39,751.46
(=) Ingreso Neto Recibido por liquidación	\$230,260.56

CALIDAD TOTAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR SOBRE PARTES PROPORCIONALES
DE ALINEE NAVARRETE ABREU

CONCEPTO	IMPORTE
Base Gravable	\$14,985.38
(-) Limite Inferior	
(=) Excedente al Limite Inferior	\$6,200.59
(x) % sobre el Excedente	
(=) Impuesto Marginal	\$2,046.19
(+) Cuota Fija	
(=) Impto. Determinado art. 80°	\$3,557.72
(-) Subsidio Acreditable artículo 80-A	\$1,073.62
(-) Crédito al salario	
(=) Impto.A Retener	\$2,332.43

Cálculo del Subsidio Acreditable

Impuesto Marginal Art. 80	\$2,046.19
(x) % de Subsidio	40%
(=) Subsidio	\$818.48
(+) Cuota Fija	
(=) Subsidio Total	\$1,574.23
(x) Porcentaje de Subsidio Acred.	61.20%
(=) Subsidio Acreditable	\$1,073.62

**Determinación de la Prima de
Riesgo de Trabajo**

DETERMINACIÓN DE A PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

Con los datos que nos dan al inicio de nuestro caso práctico procedemos a determinar la Prima de Riesgo que le corresponderá a partir del segundo bimestre de 2001:

1. Una vez que se tienen determinados los días cotizados como lo señala la cedula 3, y se procede a determinar (**N**) número de trabajadores que en promedio estuvieron expuestos al riesgo entre 365 días del año según artículo 26 del RCE

$$N = \text{No. de días cotizados} / 365 = 3,668 / 365 = 10.04$$

CONTROL DE DÍAS COTIZADOS EN 2000

Cédula 3

No. de trabajadores por mes	Mes	Días del mes	Días por cotizar	Menos días subsidiados	Días cotizados neto
10	Ene	31	310	19	291
10	Feb	28	280		280
11	Mar	31	341		341
11	Abr	30	330	7*	323
10	May	31	310		310
10	Jun	30	300	12	288
10	Jul	31	310	31	279
10	Ago	31	310	5	305
10	Sep	30	300		300
11	Oct	31	341		341
10	Nov	30	300		300
10	Dic	31	310		310
Total		365	3742	74	3,668

2. Ahora sustituiremos los datos de la cédula 1 , conforme a lo que establece el artículo 24 del RCE, como sigue:

CASOS DE RIESGOS TERMINADOS

Cédula 1

Nombre del trabajador	No. de Afiliación	Fecha del accidente	Tipo de riesgo	Días subsidiados	Fecha de alta de incapacidad
Aldo Rodríguez	ROMA721213	10 01 00	1	19	29 01 00
Lourdes Hernández	HELL680601	15 04 00	3	7	22 04 00
Estela Hernández	HECE700916	18-06-00	2	48*	05-08-00
Total			2	26	

TABLA DE CLAVES DE RIESGO

Cédula 2

Tipo de Riesgo	Número de Clave
Accidente de trabajo	1
Accidente en trayecto	2
Enfermedad de trabajo	3

S = Total de días subsidiados es igual a $(74-48= 26)$ 26

I = Porcentaje de incapacidades permanentes entre 100; en este caso no tenemos alguna, por lo que tenemos cero

D = Número de defunciones, el cual fue de cero

N = Número de trabajadores expuestos al riesgo y que anteriormente determinamos por un valor de 10.04 (artículo 26 RCE)

Otras variables:

365 = Número de días naturales del año

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total

F = 2.9, que es el factor de prima

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

3. Por último determinamos el procedimiento para la fijación de la Prima de Riesgo de Trabajo; considerando los datos anteriores el despeje de la fórmula según artículo 26 del RCE es el siguiente:

$$\text{Prima} = [(S/365)+V*(1+D)]*(F/N)+M$$

$$\text{Prima} = [(26/365)+28*(0+0)]*(2.9/10.04)+0.0025$$

$$\text{Prima} = [0.0712328+28*(0.0)]*(0.2888446)+0.0025$$

$$\text{Prima} = [(0.0712328) + (0.0)]*(0.2888446)+0.0025$$

$$\text{Prima} = (0.0712328) * (0.2888446) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = 0.0205752 + 0.0025$$

$$\text{Prima} = (0.0230752) *(100)$$

$$\text{Prima} = \mathbf{2.30752}$$

4. De acuerdo al artículo 20 fracción II del RCE, se deberá comparar la prima obtenida y solamente podrá aumentar o disminuirse en una proporción del 1% o en su caso permanecer igual.

Prima de cotización para el ejercicio 2000 = 1.13065%

Prima determinada para el ejercicio 2001 = 2.30752%

Prima máxima a cotizar en ejercicio 2001(1.13065+1) = 2.13065%

Prima nueva ejercicio 2001 = 2.13065%

De acuerdo con el artículo 20 fracción II del RCE, la prima obtenida según la fórmula es mayor al 1%, por lo que solamente se le podrá agregar 1% a lo anterior para quedar en 2.13065% para cotizar en el ejercicio 2001.

De acuerdo con el artículo 20 fracción II del RCE, la prima obtenida según la fórmula anterior se compara con la prima con la cual la empresa venía cubriendo sus cuotas al momento de la nueva determinación de la prima, en este caso aumento, y la diferencia entre primas rebasa el 1%, por lo que se procede a determinar la prima máxima de cotización para el periodo 2001 la cual es de 2.13065% y será la prima de cotización a partir del 1 de marzo 2001 y hasta e último día de febrero 2002.

DATOS PARA CALCULAR INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO DE ALINEE NAVARRETE ABREU.

CONCEPTO	IMPORTE
Nombre: Alinee Navarrete Abreu	
CURP:	
No. de Afiliación:	NAAA750108
Sueldo Diario Nominal:	\$ 726.30
Fecha de Ingreso	01 de sep de 1994
Fecha de Baja	15 de jun de 2001
Tiempo Laboral	6 años, 9 meses y 15 días
Tiempo de duración de la Relación Laboral	Indeterminado
Motivo de Separación	Despido Injustificado
Número de Días de Vacaciones que corresponden	14

a) El primer paso es integrar el Salario Diario Integrado para determinar el monto de la indemnización a pagar, para lo cual es necesario determinar las partes que integran el salario

1. **El Sueldo Diario**, (su determinación es con base en el artículo 89 de la LFT)

\$ 726.30 (dato obtenido de la nómina de Mayo 2001)

2. **Prima Vacacional Diaria**, es el 25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones, el número de días de vacaciones se multiplica por el salario diario, después se multiplica por el porcentaje de la prima vacacional y se divide entre 365 días del año.

$\$ 726.30 \times 14 = \$ 10,168.20 \times 25\% = \$ 2,542.05 / 365 = \$ 6.96$ diarios

3. **El Aguinaldo Diario**, es igual a 15 días de salario y como es anual se divide entre 365 para determinarlo diario.

$\$ 726.30 \times 15 = 10,894.50 / 365 = \$ 29.85$ diarios

4. Vales de Despensa Diario, se entrega al trabajador el 10% del salario mensual y como se entregan cada mes, se deben dividir entre 30 días (como en el caso del salario diario).

$$\text{\$ } 726.30 \times 30 = 21,789.00 \times 10\% = 2,178.90 / 30 = \text{\$ } 72.63 \text{ diarios}$$

5. Gratificación Trimestral Diaria, equivale al 10% del salario mensual y como se paga cada tres meses, se divide entre 90 días.

$$\text{\$ } 726.30 \times 30 = \text{\$ } 21,789.00 \times 10\% = 2,178.90 / 90 = \text{\$ } 24.21 \text{ diarios}$$

6. Fondo de Ahorro Diario, se aporta el 13% sobre el salario mensual del trabajador, aportando patrón y trabajador en la misma proporción.

$$\text{\$ } 726.30 \times 30 = \text{\$ } 21,789.00 \times 13\% = 2,832.57 / 30 = \text{\$ } 94.42 \text{ diarios}$$

SALARIO BASE INTEGRADO PARA CALCULAR INDEMNIZACIÓN

1. Salario Diario Integrado

	CONCEPTO	IMPORTE
(+)	Cuota Diaria	\\$ 726.30
	Prima Vacacional Diaria	6.96
	Aguinaldo	29.85
	Vales de Despensa	72.63
	Gratificación Trimestral	24.21
	Fondo de Ahorro	94.42
(=)	Salario Diario Integrado	\\$ 954.37

2. Salario Mensual Integrado

$$\text{\$ } 954.37 \times 30 = \text{\$ } 28,631.10$$

b) Una vez determinado el salario diario integrado, se procede al cálculo de las indemnizaciones correspondientes, como sigue:

1. De acuerdo al artículo 48 de la LFT, en el caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salario. Considerando los datos del señalados en los puntos anteriores, determinándose lo siguiente:

✓ **Indemnización por tres meses**

	CONCEPTO	IMPORTE
	Salario Diario Integrado	\$ 954.37
(x)	Días de indemnización	90
(=)	Indemnización por tres meses	\$ 85,893.30

2. De acuerdo al artículo 50 de la LFT por la relación de trabajo por tiempo indeterminado especificada dentro del contrato de la Sra. Alinee Navarrete Abreu, también le corresponde dada la situación de la terminación y el tiempo de duración de a relación laboral, la indemnización que le corresponde recibir es de 20 días por cada año de servicio prestado más la parte proporcional que le corresponda por días trabajados en 2001, además de la indemnización anteriormente determinada. El tiempo laborado dentro de la empresa fue por 6 años y 166 días

✓ **Indemnización por años laborados**

	CONCEPTO	IMPORTE
	Salario Diario Integrado	\$ 954.37
(x)	Número de días por año	20
(x)	Años de servicio	6
(=)	Indemnización por años trabajados	\$ 114,524.40

✓ **Indemnización por la parte proporción de días laborados en 2001**

	CONCEPTO	IMPORTE
	Salario Diario Integrado	\$ 954.37
(X)	Parte proporcional de los días trabajados en 2001	15.78
(=)	Indemnización por la proporción de días trabajados	\$ 15,059.96

Si por cada 365 días se deben pagar 20; por 288 corresponden

$$(288 \text{ días} \times 20 \text{ días}) / 365 \text{ días} = 15.78$$

✓ **Indemnización total por años trabajados**

	CONCEPTO	IMPORTE
	Indemnización por años trabajados	\$ 114,524.40
(+)	Indemnización por la proporción de días trabajados	\$ 15,059.96
(=)	Total de indemnización a recibir por el trabajador	\$ 129,584.36

3. **Prima de Antigüedad**, por haber sido este caso un despido injustificado, la Compañía Calidad Total, S. A. de C. V. Tiene la obligación de pagar a la Sra. Aline Navarrete Abreu una prima de antigüedad de acuerdo con el artículo 162, 485 y 486 de la LFT; en estos artículos se establece la determinación y topes mínimos y máximos de la prima de antigüedad.

Para el pago de esta prima consideramos el artículo 486 de LFT, el cual fija un tope máximo de salario para el pago de la prima de antigüedad, el cual es el doble del SMG de la zona del trabajador comparado contra el salario diario que el trabajador percibe al término de la relación de trabajo; con el salario de menor importe se determinará esta prima:

$$\$ 40.35 \times 2 = \$ 80.70$$

Se determina el número de días a pagar a razón de 12 días, por los años completos de servicio y los meses y días laborados contados a la fecha del despido se determina una proporción:

12 días x 6 años laborados = 72 días por cada 6 años

288 día laborados en 2001 x 12 días / 365 días = 9.47

Total de días a pagar 72 + 9.47 = 81.47 días a pagar

	CONCEPTO	IMPORTE
	2 veces el SMGDF	\$ 80.70
(x)	Total de días a pagar	81.47
(=)	Prima de antigüedad	\$ 6,574.63

c) En este inciso determinaremos los salario devengados, para pagar las parte proporcionales que le corresponden al trabajador:

1. **Vacaciones**, aún no disfrutadas por la Sra. Alinee Navarrete Abreu, cumpliría aniversario dentro de la empresa el 1 de septiembre de 2001, por haberse dado de baja el 15 de junio de 2001 corresponde determinar la proporción en días que la Compañía deberá pagar:

Para obtener la parte proporcional de los días de vacaciones que se deberán pagar, realizamos la siguiente operación:

14 días de vacaciones / 365 x 288 días devengados = 11.05 días

\$ 726.30 x 11.05 días = \$ 8,025.61

Nota: Para obtener los días proporcionales de vacaciones y que corresponderán para calcular la vacaciones que la Compañía deberá considerar para liquidar a la Sra. Alinee Navarrete Abreu, se tomo en cuenta la fecha en que cumple ella aniversario hasta el día en que fue dada de baja, es decir consideramos los días de septiembre a diciembre

2000 y los días de enero al 15 de julio 2001, traducido en días consideramos 288 días devengados, esto es de acuerdo con el artículo 76 de la LFT.

2. Prima Vacacional, a la fecha de la baja aún no se habían disfrutado vacaciones, para el pago por este concepto se debe tener presente la fecha de ingreso del trabajador en la Compañía a la fecha de la separación de la misma que corresponde pagar es de:

$$\text{\$ } 8,025.61 \times 25\% = \text{\$ } \underline{2,006.40}$$

3. Pago de Aguinaldo, proporcional devengado en 2001, de acuerdo con el artículo 87 de la LFT, por el cual recibirá:

Nota: por los días que de deberán de considerar para el paga de este concepto por ser un pago anual con la obligación los patrones de entregarlo a más tardar el 20 de diciembre, solo se considera la parte proporcional en días a pagar, de enero a la fecha del despido 15 de julio 2001, por los cuales corresponden 166 días proporcionales devengados por esta gratificación anual.

$$15 \text{ días de aguinaldo} \times 166 \text{ días de } 2001 / 365 \text{ días del año} = 6.82 \text{ días}$$

$$\text{\$ } 726.30 \times 6.82 \text{ días proporcionales de aguinaldo} = \text{\$ } \underline{4,953.37}$$

4. Gratificación Trimestral, este concepto se otorga trimestralmente considerando un 10% del salario mensual, por lo que calcularemos la parte proporcional que le corresponde recibir a la Sra. Alinee Navarrete Abreu:

Nota: los días que consideramos para el pago de esta gratificación trimestral, son 75 días, es decir consideramos 60 días de abril a mayo y 15 días de junio (fecha de la baja); por ser el segundo período trimestral por el que correspondía pagar la gratificación.

$\$ 726.30 \times 30 \text{ días de mes} = 21,789.00 \times 10\% = \$ 2,178.90$ pago trimestral

$\$ 2,178.90 / 90 \text{ días} = \$ 24.21$ diarios

$\$ 24.21 \times 75 \text{ días} = \underline{\$ 1,815.75}$

5. Vales de Despensa, considerando el sueldo mensual se otorga el 10% del salario mensual del trabajador en este caso se adeudaría:

$\$ 726.30 \times 30 \text{ días de mes} = 21,789.00 \times 10\% = \$ 2,178.90$ vales mensuales

$\$ 2,178.90 / 30 = \$ 72.63$ diarios $\times 15$ días de junio = $\$ 1,089.45$

6. Fondo de Ahorro, se aporta el 13% sobre el salario mensual en la misma proporción patrón y trabajador y se retira una vez al año, por el cual corresponde pagar:

$\$ 726.30 \times 30 = \$ 21,789.00 \times 13\% = 2,832.57 / 30 = \$ 94.42$ diarios

Nota: $\$ 94.42$ es la aportación diaria que el patrón y trabajador realizaran en el año.

	CONCEPTO	IMPORTE
	Aportación Diaria Patronal	\$ 94.42
(+)	Aportación Diaria Trabajador	94.42
(=)	Total de Aportación Diaria	188.84
(x)	Días del mes	30
(=)	Fondo de Ahorro Mensual Total	\$ 5,665.20
(x)	Meses Laborados	5
(=)	Fondo de Ahorro Acumulado	\$ 28,326.00
(+)	Intereses devengados	2,832.60
(=)	Total a Pagar por Fondo de Ahorro	\$ 31,158.60

d) RESUMEN DE PAGOS EFECTUADOS

	CONCEPTO	IMPORTE	IMPORTE
	PAGO INDEMNIZACIÓN		
(+)	Indemnización por tres meses	\$ 85,893.30	
	Indemnización por años laborados	129,584.36	
	Prima de antigüedad	6,574.63	
(=)	Subtotal		\$ 222,052.29
	PAGOS PROPORCIONALES		
(+)	Vacaciones no disfrutadas	\$ 8,025.61	
	Prima vacacional	2,006.40	
	Aguinaldo	4,953.37	
	Gratificación trimestral	1,815.75	
	Vales de despensa	1,089.45	
	Fondo de ahorro	31,158.60	
(=)	Subtotal		\$ 49,049.18
(=)	Total a pagar		\$ 271,101.47

e) Ahora determinaremos el cálculo de ISR a retener en acuerdo a lo mencionado por el artículo 80 párrafo octavo de la LISR, considerando que el pago de esta liquidación se elabora el 17 de junio de 2001 y por los salarios devengados el 15 de junio de 2001.

De acuerdo al artículo arriba mencionado se puede verificar lo expuesto en el capítulo 3 punto 3.8.1. Retención de impuestos por indemnización, página 105, la de mecánica para determinar el impuesto a retener en caso de indemnizaciones.

**Tarifas utilizadas en el
Caso Práctico**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

que incluye el crédito al salario aplicable a la tarifa del numeral 5

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario mensual \$
0.01	1,508.97	347.19
1,508.98	2,221.86	347.04
2,221.87	2,263.41	347.04
2,263.42	2,962.43	346.86
2,962.44	3,017.90	335.04
3,017.91	3,229.17	326.24
3,229.18	3,792.70	326.24
3,792.71	4,023.88	302.17
4,023.89	4,551.26	277.12
4,551.27	5,309.83	251.33
5,309.84	6,068.35	216.28
6,068.36	6,297.34	185.62
6,297.35	En adelante	151.67

6. Tarifa actualizada aplicable para el cálculo del pago provisional trimestral correspondiente al primer trimestre de 2001

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Porcentaje sobre excedente del límite inferior %
0.01	1,269.45	0.00	3.00
1,269.46	10,774.80	38.07	10.00
10,774.81	18,935.76	988.59	17.00
18,935.77	22,011.99	2,376.00	25.00
22,012.00	26,354.34	3,145.05	32.00
26,354.35	53,152.95	4,534.59	33.00
53,152.96	154,956.42	13,378.14	34.00
154,956.43	464,869.23	47,991.27	35.00
464,869.24	619,825.71	156,460.80	37.50
619,825.72	En adelante	214,569.45	40.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 6

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal %
0.01	1,269.45	0.00	50.00
1,269.46	10,774.80	19.02	50.00
10,774.81	18,935.76	494.31	50.00
18,935.77	22,011.99	1,187.91	50.00
22,012.00	26,354.34	1,572.51	50.00
26,354.35	53,152.95	2,267.25	40.00
53,152.96	83,776.35	5,604.73	30.00
83,776.36	106,305.84	8,928.30	20.00
106,305.85	177,566.81	10,460.34	10.00
177,566.82	En adelante	11,183.13	0.00

Tarifas Utilizadas en Capítulo 3

Preparación de 1.00

Limite inferior 1	Limite inferior 2	Limite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del limite inferior 1	Crédito al salario quincenal
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	214.95	0.00	1.50	178.40
214.95	214.95	795.85	3.30	5.00	178.40
214.95	795.85	1,128.90	3.30	5.00	178.25
214.95	1,128.91	1,150.05	3.30	5.00	178.25
214.95	1,150.05	1,505.10	3.30	5.00	178.25
214.95	1,505.11	1,533.30	3.30	5.00	170.25
214.95	1,533.31	1,840.70	3.30	5.00	165.75
214.95	1,840.71	1,824.75	3.30	5.00	165.75
1,824.75	1,824.75	1,927.05	83.70	8.50	165.75
1,824.75	1,927.05	2,044.90	83.70	8.50	153.45
1,824.75	2,044.51	2,312.40	83.70	8.50	140.85
1,824.75	2,312.41	2,697.75	83.70	8.50	127.65
1,824.75	2,697.75	3,083.25	83.70	8.50	109.85
1,824.75	3,083.25	3,199.50	83.70	8.50	94.35
1,824.75	3,199.51	3,207.00	83.70	8.50	77.10
3,207.01	3,207.01	3,727.95	201.15	12.50	77.10
3,727.95	3,727.95	4,463.40	298.25	16.00	77.10
4,463.41	4,463.41	9,001.95	384.00	19.80	77.10
9,001.95	9,001.95	14,188.20	1,282.65	23.80	77.10
14,188.21	14,188.21	18,003.75	2,517.00	27.20	77.10
18,003.75	18,003.75	21,804.50	3,554.85	30.80	77.10
21,804.51	21,804.51	26,243.25	4,968.80	34.00	77.10
26,243.25	26,243.25	78,728.80	6,233.70	35.00	77.10
78,728.81	78,728.81	104,972.85	24,604.05	37.50	77.10
104,972.85	104,972.85	En adelante	34,445.25	40.00	77.10

5. Tarifa actualizada aplicable durante el segundo semestre de 2001, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	Porcentaje sobre excedente del limite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	435.72	0.00	3.00
435.73	3,698.27	13.07	10.00
3,698.28	6,499.38	338.32	17.00
6,499.39	7,555.25	818.52	25.00
7,555.26	9,045.89	1,079.49	32.00
9,045.70	18,243.86	1,596.42	33.00
18,243.87	53,186.21	4,581.82	34.00
53,186.22	159,558.62	16,472.20	35.00
159,558.63	212,744.84	53,702.58	37.50
212,744.85	En adelante	73,647.38	40.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 5

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	435.72	0.00	50.00
435.73	3,698.27	6.53	50.00
3,698.28	6,499.38	188.88	50.00
6,499.39	7,555.25	467.73	50.00
7,555.26	9,045.89	536.74	50.00
9,045.70	18,243.86	778.20	40.00
18,243.87	28,754.84	1,982.38	30.00
28,754.85	36,487.71	3,084.49	20.00
36,487.72	43,785.18	3,888.34	10.00
43,785.19	En adelante	3,538.42	0.00

Límite inferior		Límite superior		Proportión de 1.00		Crédito al salario mensual	
1	2	3	4	5	6	7	8
\$	\$	\$	\$	\$	%	\$	\$
0.01	0.01	435.72	0.00	1.80	397.50		
435.73	435.73	1,553.79	6.54	5.00	357.50		
435.73	1,553.80	2,287.85	6.54	5.00	357.35		
435.73	2,287.86	2,330.63	6.54	5.00	357.35		
435.73	2,330.64	3,050.41	6.54	5.00	357.18		
435.73	3,050.42	3,107.53	6.54	5.00	344.99		
435.73	3,107.54	3,325.08	6.54	5.00	335.93		
435.73	3,325.09	3,696.27	6.54	5.00	335.93		
3,696.28	3,696.28	3,905.34	169.66	8.50	335.83		
3,696.28	3,905.35	4,143.39	169.66	8.50	311.14		
3,696.28	4,143.40	4,686.43	169.66	8.50	285.35		
3,696.28	4,686.44	5,467.53	169.66	8.50	258.79		
3,696.28	5,467.54	6,248.58	169.66	8.50	222.70		
3,696.28	6,248.59	6,484.37	169.66	8.50	191.13		
3,696.28	6,484.38	6,499.38	169.66	8.50	156.17		
6,499.39	6,499.39	7,555.25	407.79	12.50	156.17		
7,555.26	7,555.26	9,045.69	539.75	16.00	156.17		
9,045.70	9,045.70	18,243.86	778.22	19.80	156.17		
18,243.87	18,243.87	28,754.84	2,599.43	23.80	156.17		
28,754.85	28,754.85	36,487.71	5,101.05	27.20	156.17		
36,487.72	36,487.72	43,785.18	7,204.37	30.80	156.17		
43,785.19	43,785.19	53,186.21	9,437.43	34.00	156.17		
53,186.22	53,186.22	159,558.62	12,833.78	35.00	156.17		
159,558.63	159,558.63	212,744.84	49,864.14	37.50	156.17		
212,744.85	212,744.85	En adelante	69,808.97	40.00	156.17		

3. Tarifa actualizada establecida en el artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en 1991, adecuada con la reforma para 1999, aplicable para el cálculo del impuesto correspondiente al segundo semestre de 2001

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	509.02	0.00	3.00
509.03	4,319.93	15.32	10.00
4,319.94	7,591.79	398.38	17.00
7,591.80	8,825.18	952.61	26.00
8,825.19	10,566.10	1,260.58	32.00
10,566.11	33,588.09	1,816.61	34.00
33,588.10	159,558.62	9,845.54	38.00
159,558.63	212,744.84	53,735.21	37.50
212,744.85	En adelante	73,680.03	40.00

4. Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 3

Límite inferior		Límite superior		Subsidio Fiscal	
1	2	3	4	5	6
\$	\$	\$	%	%	%
0.01	509.02	40.00	40.00	40.00	40.00
509.03	4,319.93	40.00	40.00	34.80	34.80
4,319.94	7,591.79	35.00	35.00	26.40	26.40
7,591.80	8,825.18	30.00	30.00	13.60	13.60
8,825.19	10,566.10	26.00	26.00	3.20	3.20
10,566.11	33,588.09	18.00	18.00	2.50	2.50
33,588.10	159,558.62	5.60	5.60	0.00	0.00
159,558.63	212,744.84	1.01	1.01	0.00	0.00
212,744.85	En adelante	0.73	0.73	0.00	0.00

Proporción de 0.80

Limite inferior 1	Limite inferior 2	Limite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del limite inferior 1	Credito al salario mensual
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	435.72	0.00	2.10	357.50
435.73	435.73	1,553.79	9.15	7.00	357.50
435.73	1,553.80	2,287.85	9.15	7.00	357.35
435.73	2,287.86	2,330.63	9.15	7.00	357.35
435.73	2,330.64	3,050.41	9.15	7.00	357.18
435.73	3,050.42	3,107.53	9.15	7.00	344.99
435.73	3,107.54	3,325.08	9.15	7.00	335.93
435.73	3,325.09	3,698.27	9.15	7.00	335.93
3,698.28	3,698.28	3,905.34	237.52	11.90	335.93
3,698.28	3,905.35	4,143.39	237.52	11.90	311.14
3,698.28	4,143.40	4,686.43	237.52	11.90	285.35
3,698.28	4,686.44	5,467.53	237.52	11.90	258.79
3,698.28	5,467.54	6,248.58	237.52	11.90	222.70
3,698.28	6,248.59	6,484.37	237.52	11.90	191.13
3,698.28	6,484.38	6,499.38	237.52	11.90	156.17
6,499.39	6,499.39	7,555.25	870.68	17.50	156.17
7,555.26	7,555.26	9,045.69	755.65	22.40	156.17
9,045.70	9,045.70	18,243.86	1,069.50	25.08	156.17
18,243.87	18,243.87	28,754.84	3,398.38	27.68	156.17
28,754.85	28,754.85	36,487.71	6,326.85	29.92	156.17
36,487.72	36,487.72	43,785.18	8,640.81	31.86	156.17
43,785.19	43,785.19	53,186.21	10,972.80	34.00	156.17
53,186.22	53,186.22	159,558.62	14,169.15	35.00	156.17
159,558.63	159,558.63	212,744.84	51,399.51	37.50	156.17
212,744.85	212,744.85	En adelante	71,344.34	40.00	156.17

Proporción de 0.81

Limite inferior 1	Limite inferior 2	Limite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del limite inferior 1	Credito al salario mensual
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	435.72	0.00	2.07	357.50
435.73	435.73	1,553.79	9.02	6.90	357.50
435.73	1,553.80	2,287.85	9.02	6.90	357.35
435.73	2,287.86	2,330.63	9.02	6.90	357.35
435.73	2,330.64	3,050.41	9.02	6.90	357.18
435.73	3,050.42	3,107.53	9.02	6.90	344.99
435.73	3,107.54	3,325.08	9.02	6.90	335.93
435.73	3,325.09	3,698.27	9.02	6.90	335.93
3,698.28	3,698.28	3,905.34	234.13	11.73	335.93
3,698.28	3,905.35	4,143.39	234.13	11.73	311.14
3,698.28	4,143.40	4,686.43	234.13	11.73	285.35
3,698.28	4,686.44	5,467.53	234.13	11.73	258.79
3,698.28	5,467.54	6,248.58	234.13	11.73	222.70
3,698.28	6,248.59	6,484.37	234.13	11.73	191.13
3,698.28	6,484.38	6,499.38	234.13	11.73	156.17
6,499.39	6,499.39	7,555.25	562.73	17.25	156.17
7,555.26	7,555.26	9,045.69	744.86	22.08	156.17
9,045.70	9,045.70	18,243.86	1,073.94	24.82	156.17
18,243.87	18,243.87	28,754.84	3,356.63	27.68	156.17
28,754.85	28,754.85	36,487.71	6,265.66	29.78	156.17
36,487.72	36,487.72	43,785.18	8,968.70	31.89	156.17
43,785.19	43,785.19	53,186.21	10,988.03	34.00	156.17
53,186.22	53,186.22	159,558.62	14,062.38	35.00	156.17
159,558.63	159,558.63	212,744.84	51,322.74	37.50	156.17
212,744.85	212,744.85	En adelante	71,287.87	40.00	156.17

8. Tarifa aplicable para el cálculo del pago provisional trimestral correspondiente al segundo trimestre de 2001, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 119-K de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 8 correspondiente al segundo trimestre.

Tarifa aplicable para el cálculo del pago provisional trimestral correspondiente al tercer trimestre de 2001, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 119-K de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa del numeral 8 correspondiente al tercer trimestre.

9. Tarifa actualizada integrada aplicable para el cálculo del pago provisional trimestral correspondiente al segundo semestre de 2001, que efectúen los contribuyentes a que se refiere la Sección II del Capítulo VI del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, siempre que obtengan ingresos exclusivamente de los señalados en la Sección II mencionada.

Tarifa actualizada integrada aplicable para el cálculo del pago provisional trimestral correspondiente al tercer trimestre de 2001; que efectúen los contribuyentes a que se refiere la Sección II del Capítulo VI del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, siempre que obtengan ingresos exclusivamente de los señalados en la Sección II mencionada.

10. Actualización del crédito general para efectos del artículo 141-B de la Ley del Impuesto sobre la Renta para el segundo semestre de 2001.

11.

C.

A. Tarifas aplicables a pagos provisionales

1. Tarifa opcional actualizada a que se refiere el primer párrafo de la regla 3.17.4. de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2000 aplicable durante el segundo semestre de 2001

Limite inferior	Limite Superior	Cuota Fija 1	Porcentaje sobre excedente del limite inferior 1	Cuota Fija 2	Porcentaje sobre excedente del limite inferior 2
\$	\$	\$	%	\$	%
L1	La	C1	t1	c2	t2
0.01	435.72	0.00	1.50	0.00	3.00
435.73	3,698.27	6.54	5.00	13.08	10.00
3,698.28	6,499.38	169.66	8.50	339.32	17.00
6,499.39	7,555.25	407.79	12.50	615.46	25.00
7,555.26	9,045.69	539.75	16.00	1,079.48	32.00
9,045.70	18,243.86	778.22	19.80	1,556.40	26.40
18,243.87	28,754.84	2,599.43	23.80	3,984.76	20.40
28,754.85	36,487.71	5,101.05	27.20	6,128.98	13.60
36,487.72	43,785.18	7,204.37	30.80	7,180.68	6.80
43,785.19	53,186.21	9,437.43	34.00	7,678.84	0.00
53,186.22	159,558.82	12,633.78	35.00	7,678.84	0.00
159,558.83	212,744.84	49,864.14	37.50	7,678.84	0.00
212,744.85	En adelante	69,808.97	40.00	7,678.84	0.00

Quienes opten por utilizar esta tarifa determinarán el impuesto que corresponde a cada ingreso gravable, aplicando la mecánica siguiente:

$$I = \text{Cuota 1} + (\text{Cuota 2} \times P) + \{ (EI) \times (t1 + (t2 \times P)) \}$$

Donde:

I = Impuesto del contribuyente

Cuota 1 = Cuota fija en la columna (1) del estrato del ingreso gravable que le corresponde al ingreso del contribuyente.

Cuota 2 = Cuota fija en la columna (3) del estrato del ingreso gravable que le corresponde al ingreso del contribuyente.

Tarifa actualizada integrada aplicable para el cálculo del pago provisional trimestral correspondiente al tercer trimestre de 2001, que efectúen los contribuyentes a que se refiere la Sección II del Capítulo VI del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, siempre que obtengan ingresos exclusivamente de los señalados en la Sección II mencionada

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	Porcentaje sobre excedente del limite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	3,846.06	0.00	1.50
3,846.07	32,644.41	57.72	5.00
32,644.42	67,369.66	1,497.54	8.50
67,369.67	66,689.73	3,599.55	12.50
66,689.74	79,845.75	4,784.33	16.00
79,845.76	161,037.48	6,869.34	19.80
161,037.49	253,817.22	22,945.14	23.80
253,817.23	322,074.81	45,026.71	27.20
322,074.82	386,489.16	63,682.77	30.60
386,489.17	469,471.47	83,303.55	34.00
469,471.48	1,408,414.32	111,517.62	38.00
1,408,414.33	1,877,885.94	440,147.76	37.50
1,877,885.95	En adelante	616,199.55	40.00

10. Actualización del crédito general para efectos del artículo 141-B de la Ley del Impuesto sobre la Renta para el segundo semestre de 2001

I. Crédito general diario	\$ 5.14
II. Crédito general mensual	\$ 156.17
III. Crédito general trimestral	\$ 468.51

11.

C.

Atentamente

Sufrágio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 4 de julio de 2001.- En ausencia del Secretario de Hacienda y Crédito Público y del Subsecretario del Ramo, y con fundamento en el artículo 105 del Reglamento Interior de esta Secretaría, el Subsecretario de Ingresos, Rubén Aguilar Pangburn.- Rúbrica.

CONCLUSIÓN

En materia de sueldos y salarios mucho sea trabajado y sacrificado por alcanzar condiciones justas para los trabajadores de nuestro país; pero siempre se ha de presentar alguna traba que afecte las remuneraciones de los trabajadores, como pueden ser los patrones o empleadores, para ello existe la Ley Federal del Trabajo quien equilibra las relaciones de los trabajadores y patrones, y tiene como esencia la defensa de los trabajadores y sus derechos, además de considerar las Leyes de Seguridad Social e INFONAVIT, que logran al igual que la Ley Federal del Trabajo condiciones mínimas de seguridad para los trabajadores y generan obligaciones para los patrones.

En cuanto al gobierno federal quien también afecta los ingresos de los trabajadores, parecería su intención la de gravar cuanta fuente de riqueza excita, y que mejor que considerar la fuerza de trabajo, que es un ingreso considerable en la economía del país, que contribuye al gasto público; y no por ser ingresos fuertes y considerables recibidos por el Estado, pero si como una fuente de ingreso constante y segura para el mismo.

Esta forma de impuesto es una figura dentro de la Ley del Impuesto sobre la Renta que no goza de considerables beneficios de deducción, por lo que se vuelve injusto la manera en que se limitan los ingresos percibidos por los trabajadores, a través de exenciones fundamentadas en el artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para intentar gravar los ingresos de los trabajadores; pero se convierte doblemente injusta al no considerar varios gastos necesarios para los trabajadores como deducciones a su favor que pudieran ayudarles a disminuir su carga tributaria.

Por muchas situaciones que actualmente vivimos en nuestro país, es necesario que los profesionistas o la gente encargada de determinar los impuestos por sueldos y salarios, tengan siempre presente los fundamentos legales que les permitan integrar bases gravables, y considerar las mecánicas de retención de impuesto que existen, usando la que mejor le convenga a cada trabajador para determinar el impuesto a pagar por

sueldos y salarios; claro siempre considerando los lineamientos que para esta materia señala las leyes respectivas.

En cuanto a la Seguridad Social e INFONAVIT, como pudimos ver en el desarrollo de este trabajo de tesis muchos son los conceptos que integran las bases gravables para efectos de cotización al IMSS e INFONAVIT, por ello al igual que la integración de la base gravable para la Ley del Impuesto sobre la Renta, es necesario tener presente los fundamentos y criterios considerados por los legisladores para determinar bases correctas que reflejen contribuciones reales y no afectar los ingresos de los trabajadores y la economía a al par de los empleadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. José Manuel Lastra Lastra
Derecho Sindical
Editorial Porrúa
México, 1999
2. Carlos Marx
El Capital
Ediciones Fuentes Cultural
México, 1983
3. José Dávalos
Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados
Editorial Porrúa
México, 1998
4. Néstor De Buen Lozano
Derecho del Trabajo
Porrúa 5ª Edición
México, 1998
5. C. P. Jorge A. Castañeda Berezowsky
C. P. Antonio Castañeda Berezowsky
Horas Extras
Editorial Publicaciones Administrativas y Contables
México, 1982
6. Jesús Quintana Valtierra
Derecho Mexicano Tributario
Trillas 2ª edición
México, 1994

7. Javier Moreno Padilla
Régimen Fiscal de la Seguridad Social y Sar
Themis 2ª edición
México, 1994

8. Alberto Briceño Ruiz
Derecho Individual del Trabajo
Editorial Harla
México, 1995

9. Clemente Soto Álvarez
Prontuario del Derecho del Trabajo
Editorial Limusa
México, 1998

10. Rosalio Bailón Valdovinos,
Derecho Laboral
Edición Mundo Jurídico
México, 1995

11. Manuel Alonso Olea
Tópicos Laborales
Editorial Porrúa 2ª edición
México, 1998

12. José Manuel Lastra Lastra
La Jornada de Trabajo
Ediciones La Práctica Jurídico
Administrativa laboral
México, 1997

13. Investigación Fiscal de Contadores Públicos de México,
Boletín Informativo de la Comisión de Investigación Fiscal
Edición Colegio de Contadores Públicos de México AC.
México, 1998.

14. Información Dinámica de Consulta No. 98, Sección Laboral
Grupo Editorial Expansión
México D. F., 2000

15. Información Dinámica de Consulta No. 60, Sección Laboral
Grupo Editorial Expansión
México D. F., 2000

16. Información Dinámica de Consulta No. 16 Sección Laboral
Grupo Editorial Expansión
México, D. F., 2001

17. Lic. Armando Sánchez Barrio 26
Estudio e interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social
Editorial SICCO
México, 1997

18. Fisco Actualidades
Instituto Mexicano de Contadores Públicos,
México, D. F., 1999

19. Información Dinámica de Consulta No. 5
Expansión Grupo Editorial,
México, D. F., 2001

20. Revista del Tribunal Fiscal de la Federación
3ª Época
México, D. F., 1998
21. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
22. Ley Federal del Trabajo, 2001
23. Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2001
24. Ley del Seguro Social
25. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
26. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
27. Código Financiero del Distrito Federal
28. Resoluciones de Miscelánea Actualizadas (DOFISCAL editores)
29. Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 2000 y 30 de julio de 2001