

## REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

### ***Aspectos laborales y fiscales de los trabajadores asalariados en la empresa privada***

**Autor: Carolina Prado Serrato**

**Tesis presentada para obtener el título de:  
Lic. en Contador Público [sic]**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES  
VASCO DE QUIROGA, A. C.

---

---

ASPECTOS LABORALES Y FISCALES DE LOS  
TRABAJADORES ASALARIADOS EN LA  
EMPRESA PRIVADA

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

CONTADOR PUBLICO

PRESENTA

CAROLINA PRADO SERRATO

89

CAVALA



T743

MORELIA, MICH.

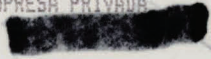
JULIO 1989.

INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES

VASCO DE QUIROGA, A.C.

8111 = D  
8888 = F

ASPECTOS LABORALES Y FISCALES DE  
LOS TRABAJADORES ASALARIADOS  
EN LA EMPRESA PRIVADA



TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
CONTADOR PUBLICO

P R E S E N T A

CAROLINA PRADO SERRATO

ASESOR: C.P. FEDERICO VEGA ROJAS

Morelia, Mich.



MI MADRE: Por su cariño, comprensión y apoyo en todos los momentos de mi vida.

A MI HERMANO: Porque su presencia me inspira valor y confianza para lograrlo todo.

A MI PADRE: Por su empeño en que siempre me supere y lleve todo hasta el final con éxito.

A MIS COMPAÑEROS

Y AMIGOS : Con quienes conviví muchas horas de estudio y trabajo y alegría, experiencias que quedan como grandes recuerdos.

A MIS MAESTROS: Por las enseñanzas otorgadas con paciencia y lo mejor de su voluntad.

## "PROLOGO"

Observando la importancia que tiene el pago de sueldos y salarios, ya que una gran parte de la población se sostiene únicamente de lo que perciben a cambio de la prestación de sus servicios a una persona llamada patrón.

Dichos sueldos y salarios parten de una base a la cual se le denomina Salario Mínimo General, el cual está muy debajo, en cuanto a monto se refiere, para poder proporcionar a la persona una vida decorosa.

Pero los patrones están obligados a dar otras prestaciones a sus trabajadores, ya sea en dinero o en especie, pero dada la ignorancia que existe entre la clase trabajadora de cuales y como son dichas prestaciones, estas no son exigidas o no se aprovechan como debiera ser.

Por lo que en este trabajo trataré de dar un panorama general de cuales son los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores, como de los patrones, así como ejemplos de cálculo de algunos de ellos, los cuales consideré como más importantes y usuales.

Así también haré notar como el salario mínimo es muy bajo, como para poder satisfacer las necesidades primordiales de cualquier trabajador, ya que éste no ha ido aumentando en proporción a la inflación, por lo que ha provocado una pérdida del poder adquisitivo de las personas.

Carolina Prado Serrato.

# INDICE

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
II.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	11
II.1 Salario Mínimo.....	13
II.2 Descansos.....	14
II.3 Vacaciones.....	21
II.4 Aguinaldo.....	22
II.5 Participación de Utilidades.....	23
II.6 Primas de Antigüedad.....	27
II.7 Indemnizaciones.....	27
II.8 Horas Extras.....	29
II.9 Seguro Social.....	34
II.10 Capacitación y Adiestramiento.....	35
II.11 Vivienda.....	36
III. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	38
III.1 Obligaciones del Patrón.....	38
III.2 Ingresos que se gravan.....	40
III.3 Ingresos Exentos.....	40
IV. LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	55
IV.1 El patrón, sus obligaciones y beneficios.....	56
IV.2 Régimen obligatorio del Seguro Social.....	59

# CONTENIDO

IV.3 Seguro Riesgos de Trabajo.....	60
IV.4 Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	63
IV.5 Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad avanzada y Muerte.....	65
IV.6 Guarderías.....	71
V. LEY DE INFONAVIT.....	78
V.1 Obligaciones de los patrones.....	79
V.2 Aviso para retención de descuentos.....	83
V.3 Talón de pagos bimestral.....	84
V.4 Talón de liberación a la retención.....	85
V.5 Aviso de baja del trabajador.....	86
VI. FONACOT.....	87
VII. EJERCICIO.....	89
VIII. CONCLUSIONES.....	108
REFERENCIAS.....	110
BIBLIOGRAFIA.....	113

El pago que está percibiendo son los correctos a los que el patrón (la empresa) se compromete. Sentirá una plena confianza en el patrón, la empresa y el trabajo. Será un mejor de sí logrando una excelente calificación en su parte.

Porque la gran mayoría de las veces, los empleador no les da la misma idea de cómo son ciertas las retenciones.

## INTRODUCCION

En la actualidad el procedimiento para analizar y resolver por intuición los problemas de salario no es recomendable ya que se cuenta con lineamientos legales y técnicos.

El hacer una valoración del trabajo de los empleados tiene como objetivos:

a) Que el personal comprenda la correcta evaluación de sus servicios, para que así sienta un verdadero incentivo que lo motive a dedicar toda su capacidad, así como a mejorar sus esfuerzos.

b) Permite obtener al personal idóneo en cada unidad de trabajo.

Pero como sabemos el salario no podrá ser nunca menor al mínimo establecido.

El trabajador al saber que su trabajo está bien remunerado, se sentirá satisfecho, pero si ha esto le agregamos, que él mismo puede hacer sus cálculos correspondientes a las retenciones que les corresponden, tomando en consideración las prestaciones que otorga la empresa y a las cuales tiene derecho o bien comprobar que los pagos que esta percibiendo son los correctos a los que el pacto con la empresa en el respectivo contrato. Sentirá una plena confianza en el patrón, la empresa y él mismo que, dará lo mejor de si logrando una excelente colaboración de su parte.

Porque la gran mayoría de las veces, los empleados no tienen, ni la mínima idea de como son hechas las retenciones.



Así, el presente trabajo, dadas sus características, no pretende aportar nuevas ideas, ni describir procedimientos nuevos, sino que sirva como fuente de consulta o guía para todas aquellas personas interesadas en conocer el procedimiento del cálculo de los salarios, los derechos por cuales días, gratificaciones, percepciones, vacaciones, subsidios, prestaciones en especie, cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. [3]

Así como las retenciones a que están obligados los trabajadores a pagar o bien a personas que únicamente se interesen en el tema con lo que mis objetivos se verán ampliamente cumplidos pues sentiré estar cooperando de una u otra forma con la profesión.

La elección de este tema es el resultado de la atracción que he sentido por el mismo, al notar la falta de conocimiento que existe en la clase trabajadora sobre este tema.

Este tema a ser parte de la Constitución de Ecuador, en el artículo 128 es el concepto de salario remunerado.

Como veremos las observaciones de la clase patronal y de la Comisión, los cuales constituirán primers que:

El concepto de salario debe constar de dos partes:

- 1.- Se referirá al concepto verdadero de salario el cual es el "La retribución que el patrono paga o efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario".
- 2.- Hablará de las prestaciones complementarias.  
"Además del pago o efectivo podrá pactarse una complementa del salario, las gratificaciones, habitaciones, prestaciones en especie, etc. [4]

## I. - ANTECEDENTES HISTORICOS.

"Salario; Es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo" [1]

Se integra con derechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. (2)

Para cumplir su misión, el salario mínimo debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole, del trabajador y su familia, como se menciona en la Constitución de 1857 en la declaración de los derechos del hombre. Viene después la declaración de derechos sociales de 1917 que dice en su párrafo inicial del Artículo quinto: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento". (3)

Esto pasó a ser parte de la Constitución de Querétaro y en el artículo 123 se habló además de salario remunerador.

Luego vinieron las observaciones de la clase patronal y de la Concamin, los cuales sostuvieron primero que:

El concepto de salario debe constar de dos partes:

- 1.- Se referirá al concepto verdadero de salario el cual será: "La retribución que el patrono paga en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario".
- 2.- Hablará de las prestaciones complementarias.  
"Además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario, las gratificaciones, habitaciones, prestaciones en especie, etc. [4]

El pago salario es la retribución que debe percibir el trabajador por la prestación de sus servicios a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana. [5]

Estas observaciones fueron desechadas rápidamente, pues se demostró el propósito que se perseguía, de no tomar en cuenta las prestaciones complementarias para el pago de las cuotas del Seguro Social, de las pensiones de jubilación y de la prima de antigüedad. Pero también tuvo una repercusión favorable en el futuro de los trabajadores, la cual consiste en que por ser el salario una retribución unitaria indisoluble, la determinación del salario diario deberá hacerse siempre tomando en cuenta el conjunto de las prestaciones y dividiendo su importe entre el número de días que corresponda.

Otro error que se nota en las observaciones de los empresarios, es que se planteaba la limitación del concepto de salario a la retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo ordinario.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, analizó detenidamente el problema y llegó a la conclusión, de que se encontraban con la negación de la verdad objetiva, porque si el salario es únicamente la retribución por el trabajo ordinario ¿qué es la retribución por el trabajo extraordinario?

La distinción del trabajo en ordinario y extraordinario, es el tiempo en que el trabajo se presta, por lo tanto, la forma correcta de plantear la distinción es:

El trabajo categoría única, corresponde a las horas de la jornada y en las que se prolonga será el tiempo extraordinario. (5)

Así pues salario es la retribución que debe percibir el trabajador por la prestación de sus servicios a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana. (6)

Como conclusión general tenemos que el salario se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie.

El salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y el salario en especie, es el que se compone de toda clase de bienes, distintos de la moneda de curso legal, y de servicios que se entreguen o presten al trabajador. (7)

Las cuales deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

La Ley contiene una variante para los salarios mínimos pues el Artículo 90 los define como: "La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador" (8)

Disposición que viene en la ley de 1931 y el cual según el Artículo 98 de la ley nueva, debe poder disponer libremente de él para distribuirlo según lo juzgue mejor, y cambie su destino cuando piense en una distribución más adecuada.

El Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo nos dice que:

El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (9)

Se presenta entonces la jerarquía de los salarios el cual parte del salario mínimo, después halla una segunda realización en los salarios concretos fijados por los trabajadores y los patronos, es aquí donde se observa la exigencia de un salario justo. Y ve también la exigencia de un salario remunerador.

El término de Salario Remunerador apareció por vez primera en nuestro derecho en el Art. 123 Fracc. XXVII, y no fué definido sino que se dejó a determinación de las juntas de conciliación y Arbitraje en cada caso en concreto, esto se debió a que un salario remunerador solo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas, y económicas.

Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, como son las de orden material, moral, social e intelectual, es decir es el que posibilita al hombre a vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres. (10)

Después se aceptó la idea de que para fijar el monto de los salarios se considere la intensidad y calidad del trabajo y la completó con el mandato Constitucional, acerca del salario remunerador. De esta unión surgió el Art. 85 de la Ley Federal del Trabajo nueva, la cual dice:

"El Salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario, se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo. (11)

Formas de Salario.- Son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por sus servicios.

**DISPOSICIONES LEGALES.** El Art. 24 Fracc. V de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía que: "El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador, si aquellos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera. (12)

Después fueron redactados los Artículos 25 Frac. VI y 83 de la manera siguiente:

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: la forma y el monto del salario.

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

El salario por unidad de tiempo es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (13)

El salario por unidad de obra es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

El salario a comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa, vendidos o colocados por el trabajador, es decir que este salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

El salario a precio alzado es aquel en el que la retribución esté en función de la obra que el patrono se propone ejecutar. (14)

## **SALARIOS MINIMOS**

No se sabe quien lanzó en el siglo pasado la idea de los salarios mínimos, pero, aquel sacrilego fue tal vez quemado en las hogueras del liberalismo económico porque su tesis compra el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar el trabajo.

Australia y Nueva Zelandia, fueron las dos primeras ciudades que legislaron en la edad contemporánea, sobre los salarios mínimos.

Y tal parece que esto sirvió como fuente de inspiración, para el General Salvador Alvarado en su intento creador de un nuevo orden social para el El estado de Yucatán.

De aquí nacieron los salarios mínimos de la revolución constitucionalista aun antes de que se reuniera la asamblea constituyente creadora del Derecho Mexicano del Trabajo. Dicha idea quedó acuñada en Art. 123 Frac, VI y XI : La declaración de los derechos sociales de 1917, el cual dice:

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de su familia, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. (15)

Su fijación se hará por comisiones especiales que se formarán en el municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas comisiones, el salario mínimo es fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

IX. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. (16)

Los legisladores realizaron un trabajo colosal en la Ley de 1931, para lograr la implantación de los salarios mínimos, la cual con muchas deficiencias, se efectuó ese mismo año, para el bienio 1932-1933 y en el Art. 99 dijeron:

Salario mínimo es el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante horas de descanso semanal en los que no perciba salario. (17)

En la Ley Federal del Trabajo de 1934, la comisión Nacional de Salarios Mínimos en 1932, para vigilar su ordenamiento, dictó varias resoluciones en las que manifestó que el salario mínimo a que se refiere el Art. 99 de la Ley Federal del Trabajo no es precisamente un salario remunerador.

Para cuya fijación no debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en el cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia.

Así se substituye el término necesidades normales como necesidades mínimas dándole una interpretación inadecuada, aislada ésta del Art. 99 y del mandato constitucional, convirtieron esto en un principio de estancamiento de vida.

La experiencia de los años de vigencia de la Ley de 1931 probaba una necesaria creación, al lado de los salarios mínimos generales, la de los salarios mínimos profesionales para aquellas actividades donde los trabajadores no estaban suficientemente organizados.

Esto trajo como resultado la reforma del Art. 123 Frac. VI, el cual dice:

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales y profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. (18)

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integrados con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se sujetará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

Así pues los salarios mínimos generales según se desprende de su denominación, son la cantidad menor que prevee pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada.

Los salarios mínimos profesionales poseen una justificación más, las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social, los trabajadores de salario mínimo general son los que desempeñan los trabajos de menor categoría, de



donde se sigue que son los que tienen necesidades menores en algunos renglones, como puede ser el caso del vestido o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones que difieren en los trabajadores de salario mínimo profesional.

### **Período de Vigencia de los Salarios Mínimos.**

La ley de 1931 dispuso que las comisiones de los salarios mínimos se reunirían cada dos años. Las reformas de 1962 precisaron esta disposición. Pero después con el proceso inflacionario del año 1973, el congreso de la Unión se decidió a expedir un decreto el 4 de septiembre el cual autorizó a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a fin de restituir el poder adquisitivo. Como el proceso inflacionario continuó, el mismo congreso Federal expidió un segundo decreto en el que retornó el Art. 570 de la Ley y dispuso que los salarios mínimos se fijaran anualmente.

En el año de 1983 entraron en vigor las modificaciones a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo que permiten a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y al Secretario del Trabajo y Previsión Social, solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen con lo que se abrió la posibilidad legal de convenir nuevos aumentos dentro del año de su vigencia.

### **Defensa de los Salarios Mínimos.**

La declaración de derechos sociales otorgó a los salarios mínimos en su fracción octava una protección absoluta, porque son la fuente de una vida humana para el trabajador y su familia, un principio respetado siempre por las leyes y las autoridades del trabajo: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". (19)

Pero la Secretaría de Hacienda hace caso omiso de esta disposición y así dice:

Que el salario mínimo queda exento del pago del impuesto, pero tan pronto es mayor el salario, carga el impuesto, no sobre el excedente del salario mínimo, sino sobre la percepción total.

Pero en las reformas fiscales del 29 de diciembre de 1978, la Secretaría de Hacienda modificó su política y declaró exento al salario mínimo, lo cual significa que a partir del 1 de enero de 1979, en los términos del Art. 52 de la ley del impuesto sobre la renta los empresarios obligados a efectuar retenciones sobre los sueldos las calcularán "deduciendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente.

Ahora bien, se supone que el salario mínimo es aquel salario que gana el trabajador por la realización de algún servicio y dicha cantidad debe ser suficiente para que el individuo pueda llevar una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana.

Pero todos sabemos que en la actualidad esa cantidad no alcanza para satisfacer los objetivos para los cuales se supone que es, puesto que la inflación en México ha crecido. Circunstancia que notamos en el número de familias que va creciendo día a día, por el hecho de que diariamente se pierde aún mas el poder adquisitivo de las familias mexicanas, las cuales no tienen más ingreso que el salario mínimo del jefe de la familia.

Para poder llegar a una solución y que el salario mínimo llegara a satisfacer las necesidades para lo cual está calculado, se deberá hacer un estudio más profundo para así saber realmente cual es la cantidad adecuada para que el salario mínimo pueda satisfacer los objetivos para el cual fue planeado.

## II. - OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123 Constitucional fundamenta el derecho que poseen las personas a tener trabajo digno y socialmente útil, nos habla también de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, las cuales se encuentran fundamentadas en la Ley Federal del Trabajo, la ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Seguro Social, Ley de Infonavit, etc., respectivamente.

Estas prestaciones mejor conocidas como prestaciones sociales, son ingresos adicionales al salario normal que un trabajador recibe, ya sea en dinero o en especie.

Las prestaciones más comunes a que tienen derecho los trabajadores y que son consideradas como obligatorias son:

### - Descanso:

- . Durante la jornada de trabajo, cuando un trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios.
- . Semanal
- . Vacaciones
- . Dias de descanso obligatorio

### - Aguinaldo

- Derecho a la participación de las utilidades de la empresa

- Indemnizaciones
- Seguro Social
- Derecho a la capacitación y adiestramiento
- Vivienda, siendo empresa agrícola, industrial minera o de cualquier otra clase de trabajo

Las prestaciones en dinero son aquellas que son pagadas en efectivo.

Las prestaciones en especie las otorgadas en forma de bienes materiales o servicios, como pueden ser artículos básicos, servicios de guardería, hospitalización, vivienda, etc., estas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, además de que deben ser razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo al trabajador.

Así pues, de la necesidad que tienen las personas de conseguir los recursos necesarios para vivir de manera decorosa, nace una relación de trabajo en la que mediante la prestación de un trabajo personal subordinado recibe el pago de un salario.

Esta relación de trabajo queda confirmada o asegurada por medio de un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público por lo que no producirá efectos legales, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación establecida.

Ahora bien debemos entender como:

Salario: la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual puede fijarse por unidad de obra, por unidad de tiempo, por comisión a precio alzado, o de cualquier otra manera, debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo. (20)

Tomando en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Dicho salario esta integrado de la siguiente manera:

. De los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.

. Gratificaciones

Percepciones

Habitación

Primas

Comisiones

Prestaciones en especie y

cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador. (21)

**II . II Salario Mínimo.** - Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Estos salarios serán fijados por las comisiones regionales y serán sometidas para su ratificación a la comisión Nacional de los salarios mínimos y deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Debiendo entender:

La jornada de trabajo como tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (22)

Y esta no podrá exceder de los máximos legales establecidos como son:

- a) La jornada diurna, que incluye aquellas jornadas que como máximo deben ser de 8 horas y están comprendidas las 6:00 y 20:00 horas.

- b) La jornada nocturna cuya duración máxima es de 7 horas y deben quedar comprendidas entre las 20:00 y las 6:00 horas del día inmediato posterior.
- c) La jornada mixta, es aquella que su período abarca parte del tiempo comprendido para jornada diurna y otra parte de la jornada nocturna, su duración máxima es de 7:30 horas y para considerarse como tal, la parte del tiempo nocturno debe ser inferior a 3:30 hrs. de lo contrario se reputará como jornada nocturna.

Observando lo anterior vemos que los salarios se pueden clasificar: (ver tabla tabla anexa).

Los aspectos mas importantes del salario son:

En lo Jurídico.- Está regulado por la Ley Federal del Trabajo en el Art. 82

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por sus servicios.

En lo económico.- "El trabajo no es considerado como mercancía pero no deja de

estar sujeto a la Ley de la oferta y la demanda", ya que tiene las características de ser un bien y de estar sujeto a la escasez". (23)

En lo moral.- El salario es la prestación derivada de un contrato y la contra-

prestación de algo que se dió a cambio.

En lo administrativo.- Constituye una de las mejores formas de estimular a los

trabajadores.

## II.2 Descansos .- Durante la jornada de trabajo.

Si la jornada de trabajo se continuase, concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, ésta se tomará en cuenta como tiempo efectivo, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios.

## CLASIFICACION DE LOS SALARIOS

- Por el medio empleado <
- |-Moneda .- Moneda en efectivo.
  - |-Especie .- Comida, productos, habitación, servicio, etc.
  - |-Mixto .-
- Capacidad Adquisitiva <
- |-Nominal .- Cantidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su trabajo o labor.
  - |-Real .- Cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que percibe.
- Capacidad Satisfactoria <
- |-Individual.- Suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador.
  - |-Familiar .- Suficiente que se requiere para la sustentación de la familia.
- Por sus límites <
- |- Mínimo .- Lo mínimo que permite sustancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, de su familia y la educación obligatoria de sus hijos.
  - |- Máximo .- El más alto que permite a la empresa una producción costeable.
- Por quien produce o recibe el salario <
- |- Personal .- Por quien sostiene la familia.
  - |- Colectivo.- Cuando son varios miembros de la familia.
  - |- Equipo .- Por un grupo de personas.
- Por su forma de pago <
- |-Unidad de Tiempo.- Tiempo de su fuerza de trabajo que pone a disposición del patrón.
  - |-Unidad de Obra .- Aquél que se computa por el número de unidades productivas.



Para los días de descanso obligatorio estipulados en el Art. 74 de la Ley Federal del Trabajo. Se procede de una manera similar al ejemplo anterior a excepción de la prima dominical.

Por ejemplo, si el día 5 de febrero es viernes y el trabajador necesariamente presta su servicio en esa fecha, la remuneración sería:

Salario por laborar, día de descanso  $8,000.00 \times 2 = \$16,000.00$

Salario normal de día de descanso obligatorio  $8,000.00$

Total remuneración  $\$24,000.00$

Ejemplos:

Un trabajador que inicia sus labores a las 8:00 Hrs. y termina su jornada a las 16:00 hrs. del día siguiente, cubre una jornada normal diurna.

Si el trabajador inicia su jornada a las 23:00 Hrs. y termina a las 6:00 hrs. del día siguiente, cubre una jornada normal nocturna.

En el caso de que un trabajador inicie su jornada de trabajo a las 15:30 hrs. y finalice a las 23:00 hrs., sería un ejemplo típico de jornada mixta normal.

Ahora bien, suponiendo que en este último ejemplo el trabajador inicie su labor a las 16:30 hrs. y termine la jornada a las 11:30., esta sería considerada como jornada nocturna y no mixta. Toda vez que el periodo de tiempo abarca más de 9:30 hrs., de la jornada nocturna.

El plazo para el pago del salario no puede ser mayor a una semana o bien quince días, dicho pago deberá hacerse en el lugar de trabajo en días hábiles.

Estos salarios no podrán ser sujetos a compensaciones, descuentos de réditos otorgados o garantizados por el fondo, no mayores del 10% del salario.

Los salarios mínimos son generales para una o varias zonas económicas de la Industria o del Comercio o para profesiones, oficios, o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

El salario como ya se dijo debe ser remunerador y suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, pero todos sabemos que en la actualidad el salario mínimo que rige en las diferentes zonas económicas está muy por debajo de que alcance para satisfacer siquiera las necesidades primarias de un jefe de familia, por lo que se debe hacer un estudio detallado de cual será la cantidad que sí cumple con estos requisitos, y que una vez puesta en vigor, esta aumente en un porcentaje justo para resarcir el poder adquisitivo que en su caso fuera perdiendo.

Es decir que cada mes hubiera un reajuste al salario mínimo puesto que en México, la inflación día a día va en aumento, y el poder adquisitivo de las personas se ha ido quedando muy por debajo a lo que realmente valen los insumos necesarios y primordiales para llevar una vida decorosa.

El salario cuenta también con privilegios y normas protectoras las cuales nos dicen que:

Los trabajadores podrán disponer libremente de sus salarios y el derecho que tienen a recibirlo es irrenunciable. Este deberá ser pagado directamente al trabajador, en moneda de curso legal en obra y hora laborable y en el lugar donde el trabajador preste sus servicios.

Los descuentos a los salarios están prohibidos salvo que:

- El trabajador haya contraído deudas con el patrón, pero dicho descuento no podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.  
Pago de renta, cuando la habitación sea proporcionada por el patrón en este caso el descuento no será mayor del 15% del salario.
- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.
- Pago de cuotas para la creación y fomento de cajas de ahorro, siempre que el trabajador manifieste su conformidad.
- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos decretado por la autoridad competente.
- Pago de las cuotas sindicales ordinarias.

Estas deudas en ningún caso devengan intereses. (22)

Está prohibida también la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa.

Los salarios no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

Haciendo un análisis del poder adquisitivo del salario mínimo general, supongamos una familia de 5 miembros, la cual tiene que cubrir las necesidades primarias como son, casa, alimento, vestido, y en segundo término la educación.

Suponiendo que es una familia de clase baja, puesto que el salario no le permite estar en posición más elevada. Así tenemos que, si el salario mínimo mensual de esta zona equivale a 216,150 mensual, el es cual insuficiente para cubrir los siguientes gastos mensuales:

Renta de casa=	65,000.00
Luz =	3,500.00
Agua =	5,000.00
Gas =	5,000.00

Total vivienda 78,500.00

Carne, pollo, pescado 58,000.00

Leche 45,000.00

Huevo 12,800.00

Fruta 35,000.00

Verdura 20,000.00

Total comida 170,800.00

Ropa 80,000.00

Calzado 60,000.00

Total vestido 140,000.00

Escuela 70,000.00

Utiles escolares 30,000.00

Total educación 145,000.00

Total 534,300.00

\$534,300 será lo que necesita esta familia, ya que estoy tomando en cuenta la

renta de la casa muy baja, y no tomo en cuenta teléfono u otros servicios que

podieran tener, por lo que respecta a la comida consideré solamente el consumo de carne 3 veces por semana sin consumir mucha fruta, leche y no tomando en cuenta el pan y las tortillas.

En cuanto al vestido, estoy considerando un vestuario modesto y no tomando en cuenta los accesorios y en la educación se considera un nivel secundaria, comercio y escuelas federales donde no se paga colegiatura y solo se llevan los útiles indispensables. Pero aun así con todas estas limitaciones vemos que el salario mínimo general queda muy por debajo de lo que realmente se necesita para que el trabajador y su familia puedan vivir de manera decorosa, cubriendo solamente las necesidades de primera necesidad. Quedando todavía por solventar algunas veces necesidades secundarias indispensables para el bienestar familiar en algún lugar modesto, o bien asistir a alguna reunión o diversión aquí en la ciudad como el cine o el teatro.

**S e m a n a l .** - Todas las personas después de un período determinado de tiempo de trabajo, necesitan descansar, para poder continuar con más entusiasmo y desempeñar su trabajo de manera más eficiente, por lo cual:

Por cada seis días de trabajo disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. (25)

De este día no podrán disponer los patrones, ya que si lo hacen deberán pagarel doble del salario por el servicio prestado aparte del salario que le corresponda por el descanso.

Además, si por necesidades de la empresa los trabajadores tienen que laborar el domingo, bien sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en su día de descanso, se les pagará una prima dominical del 25% de su salario.

Salario por laborar el día domingo.

Días de descanso obligatorio.

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. (26)

**Prima Dominical.**

Suponiendo que un trabajador percibe un salario diario de \$8,000.00 su prima dominical será:

$8,000.00 \times 25\% = \$2,000.00$  Total: \$10,000.00.

Aun si el trabajador labora normalmente el domingo es decir, que no es su día será de \$10,000.00, integrado por \$8,000.00 de su sueldo normal y de \$2,000.00 de la prima dominical.

Ahora bien si ha esto agregamos que el trabajador por necesidades de la empresa se le pide preste sus servicios el domingo, siendo este su día de descanso semanal la remuneración a que tiene derecho el trabajador será la siguiente:

Salario por laborar día de descanso	$\$8,000.00 \times 2 = \$16,000.00$
Salario normal	8,000.00
Prima dominical $8,000.00 \times 25\%$	2,000.00
Total de la Remuneración	<u>\$26,000.00</u>

Para los días de descanso obligatorio que nos señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que preste sus servicios ese día considerando que no es domingo la remuneración será:

Salario normal día de descanso  $\$8,000.00 \times 2 = \$16,000.00$

Salario normal	8,000.00
Total de remuneración	<u>\$24,000.00</u>

Si este día fuera domingo se procederá como en el ejemplo anterior, tomando en cuenta la prima dominical.

**II.3 Vacaciones.** - Independiente del día de descanso que gozan los trabajadores, también tienen derecho a un periodo de vacaciones, una vez al año, con goce de salario. Dicho periodo no podrá ser menor a 6 días laborables e irán aumentando en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. El período vacacional deberá concederse dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicio meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Además y con el objeto de que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, obtienen un ingreso extraordinario del 25% como mínimo sobre los salarios que les corresponde durante el período de vacaciones.

Los días de vacaciones irán aumentando de acuerdo a la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa y la prima vacacional irá proporcional al salario o remuneración que le corresponda al trabajador de acuerdo a su salario diario y a los días que le correspondan de vacaciones.

Supongamos que un trabajador tiene un salario diario de \$12,000.00 y tiene una antigüedad de 2 años en la empresa, entonces su remuneración será:

Salario normal por 8 días =	\$96,000.00
25% prima vacacional	24,000.00
	-----
Total a pagar =	\$120,000.00

Por estos días el trabajador debe percibir su salario íntegro.

**II . 4 Aguinaldo** - Es la gratificación anual a que tienen derecho los trabajadores, la cual deberá pagarse antes del 20 de diciembre, y no podrá ser menor al equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Aun cuando no hayan cumplido el año de servicios e independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que este sea. (26)



El salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores debe ser el que estos devenguen en el momento en que de acuerdo con dicho precepto debe hacerse el pago.

Un trabajador que prestó sus servicios durante todo el año y tiene un salario de \$16,000.00 diarios, le tocará un aguinaldo de :

$$\$16,000.00 \times 15 = \$240,000.00$$

Tomando en cuenta que la empresa, tiene como política dar solamente los 15 días de aguinaldo que marca la ley.

Ahora suponiendo que un trabajador, preste sus servicios, solamente por 8 meses y percibe un salario de \$12,000.00 a la fecha en que deja de laborar en la empresa, entonces le corresponde un aguinaldo de:

$$15 \text{ días} - 12 \text{ meses}$$

$$\times \quad 8 \text{ meses} = 10 \text{ días}$$

$$\$12,000.00 \times 10 = \$120,000.00$$

## **II. 5 Participación de las Utilidades de la Empresa.**

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción IX del apartado "A" del Artículo 123 nos habla del derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios.

Este derecho constituye un valioso instrumento para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, y el reconocimiento a la contribución de la fuerza de trabajo en los rendimientos que obtienen las empresas, así también representa un aliciente para los trabajadores, pues contribuye a elevar su nivel de vida, y le permite alcanzar una mejor distribución de la riqueza. Así también esta participación debe contribuir a la buena marcha de las empresas a estimular la productividad y acentuar el esfuerzo conjunto de los trabajadores y los empresarios por alcanzar una prosperidad común.

El porcentaje a reportarse es fijado y revisado por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de conformidad con las disposiciones legales que nos rigen, ese porcentaje se aplica sobre la Base Gravable, sin hacerle ninguna deducción, y establecer diferencias entre las empresas, según las normas de la ley Impuestos sobre la Renta.

#### Participación de las Utilidades de la Empresa.

Una empresa tiene 5 trabajadores y tuvo una utilidad fiscal o base gravable de \$6'600,000.00 = Los trabajadores obtuvieron un salario y los días trabajados es como sigue:

- José Gaona	2'920,000.00	365	días
- Rogelio Díaz	2'784,000.00	348	días
- Juan Urbina	2'340,000.00	260	días
- Vicente Padilla	990,000.00	110	días
- Abel Rodríguez	3'285,000.00	365	días
	-----	-----	
	12'319,000.00	1448	

\$6'600,000.00

UTILIDAD REPARTIBLE= ----- = \$3'300,000.00

2

	Días trabajados	Salarios Devengados	Total
- José Gaona	\$831,837.00	\$782,206.00	= \$1'614,043.00
- Rogelio Díaz	793,094.00	745,775.00	= 1'538,869.00
- Juan Urbina	592,541.00	626,836.00	= 1'219,377.00
- Vicente Padilla	250,691.00	265,200.00	= 515,891.00
- Abel Rodríguez	831,837.00	879,983.00	= 1'711,820.00

El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la

fecha en que deba pagarse el impuesto anual y se hace de acuerdo a lo siguiente:

La utilidad repartible se divide en dos.

La primera parte 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 parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. (27)

Debiendo entender como salario la cantidad percibida por el trabajador en efectivo por la cuota diaria.

Todos los trabajadores tienen derecho al reparto de utilidades excepto:

Los directores, administradores, gerentes generales.

Los trabajadores domésticos.

Los trabajadores eventuales, solo si trabajaron menos de 60 días durante el año.

Todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, y en general, todos los causantes, personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio están obligados a participar de utilidades excepto:

Las empresas de nueva creación, durante su primer año de funcionamiento.

Las dedicadas a la elaboración de un producto nuevo los primeros años de funcionamiento.

Las empresas de industria extractiva de nueva creación durante el periodo de exploración.

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

El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Las empresas con un capital menor del que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria. Previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

La participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de la indemnización que deban pagarse a los trabajadores.

**II. 6 Primas de antigüedad.** - Es una cantidad a la que tienen derecho los trabajadores de planta, siempre y cuando estén dentro de los siguientes casos:

Quando se separen voluntariamente de su empleo teniendo una antigüedad de 15 años de servicios.

Quando sean separados por el patrón justificada o injustificadamente.

En caso de muerte del trabajador, la prima correspondiente será pagada a sus beneficiarios.

**Primas de antigüedad.**- Un trabajador se separa administrativamente de su empleo después de 15 años de prestar sus servicios y tiene un salario de \$11,000 diarios entonces le correspondería una prima de antigüedad de:

$$15 \text{ años} \times 12 \text{ días} = 180 \text{ días}$$

$$11,000 \times 180 \text{ días} = 1'980,000 \text{ Prima de Antigüedad.}$$

Un trabajador es despedido por el patrón, tiene una antigüedad de 8 años y un salario de \$12,000 diarios.

$$8 \times 12 = 96 \text{ días}$$

$$12,000 \times 96 = 1'152,000 \text{ Prima de Antigüedad.}$$

La prima consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios:

**II. 7 Indemnizaciones.** - Es la cantidad que debe pagar el patrón al trabajador, cuando este sea despedido de su trabajo por causas injustificadas.

Las causas justificadas del Patrón para separar al trabajador de la empresa sin que genere responsabilidad de pagar la indemnización son:

- El trabajador utilice referencias o certificados falsos acerca de sus capacidades, aptitudes o facultades. Esta causa deja de tener efecto después de 30 días de haber iniciado sus servicios el trabajador.
- Incurrir en faltas de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de cualquier persona que pertenezca a la empresa, salvo que obre en defensa propia o halla habido provocación.
- Ocasionar perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores en las herramientas, materiales o el lugar de trabajo intencionalmente.
- Poner en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, por su imprudencia o descuido inexcusable.
- Revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Tener más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso o causa justificada.
- Desobedecer al patrón, sin causa justificada, tratándose del trabajo contratado.
- Negarse a adoptar las medidas preventivas y de seguridad para evitar accidentes o enfermedades.
- Asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, salvo que esta sea bajo prescripción médica. (28)

La rescisión del contrato, sin responsabilidad para el, la hace el patrón. Para esto el patrón deberá hacer del conocimiento del trabajador, la causa de rescisión del contrato. Si por alguna razón el trabajador se negara a recibir la notificación, se deberá dar aviso a la Junta respectiva para que esta notifique al trabajador.

La falta de este aviso, basta para que el despido sea considerado como injustificado.

El trabajador puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale en el puesto que desempeñaba o bien se le indemnice con el importe de 3 meses de salario. Además si en el juicio correspondiente, el patrón no comprueba la causa de la rescisión, tendrá que pagar al trabajador los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se termine el juicio correspondiente.

La indemnización mencionada consistirá en:

- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado, menor de un año, se pagará

la cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

- Si fué por tiempo determinado pero excediendo de un año, la cantidad será igual

al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los siguientes años que prestó sus servicios.

- Aparte de lo anterior la indemnización consiste también en el importe de tres

meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que sean pagadas las indemnizaciones.

- Si un trabajador le es rescindido el contrato, sin responsabilidad para él, la

empresa deberá liquidarlo, de acuerdo a las normas establecidas, contando con los siguientes datos:

Fecha de ingreso: 1 de mayo de 1985.

Fecha de terminación: 31 de octubre de 1988.

Sueldo mensual: \$ 420,000

3 meses de sueldo: \$1'260,000

Antigüedad 3 años 6 meses

70 días (20 por año) \$ 980.000

-----  
\$2'240,000

**II. B Horas extras.** - Cuando la jornada de trabajo tenga que prolongarse, por circunstancias extraordinarias, se pagará al trabajador un ciento

por ciento más del salario que corresponda, siempre y cuando las horas trabajadas no excedan de 9 horas a la semana y no más de 3 horas en un día; si esto sucede el patrón deberá pagar el tiempo excedente con un 200 % más del salario correspondiente.

Si un trabajador labora horas extras según el art. 66 L.F.T.. Las horas extras de referencia se pagan al doble de acuerdo al segundo párrafo del Art. 68 L.F.T..

Si un trabajador tiene un salario normal de \$8,000, trabaja una jornada diurna de 9:00 a 14:00 hrs. y de 16:00 a 19:00 hrs. Suponiendo que el trabajador, trabaja

por necesidades extraordinarias de la empresa tiempo corrido de 9:00 a 20:00 hrs.

\$8,000

----- = \$1,000 (salario por hora)

8 hrs

\$1,000 x 2 = \$2,000 (salario por cada hora extra con un aumento del 100%).

\$2,000 x 3 = \$6,000 (salario extraordinario)

\$8,000 + \$6,000 = \$14,000 (salario total del día).

Estos cálculos son aplicables siempre y cuando el trabajador preste sus servicios en un máximo de 3 horas extras en el día y sin exceder de 3 veces en una semana.

Ahora bien si suponemos que se excede de los límites señalados en tiempos, el cálculo será como sigue, considerando los mismos datos:

El trabajador labora 4 días de la semana de 9:00 a 20:00 hrs..

Los 3 primeros días se calcularán como ya lo vimos anteriormente.



El 4º día se calculará de la siguiente manera, de acuerdo al Art. 68 L.F.T. segundo párrafo.

$$\begin{aligned}
 & \frac{\$8,000}{8} = \$1,000 \text{ (salario por hora)} \\
 & 1,000 \times 3 = \$3,000 \text{ (salario por cada hora extra con un aumento del 200\%).} \\
 & 3,000 \times 3 \text{ hrs.} = \$9,000 \text{ (salario extraordinario del cuarto día)} \\
 & 8,000 + 9,000 = \$17,000 \text{ (salario total del cuarto día).}
 \end{aligned}$$

Así los salarios del trabajador en los días en que prestó sus servicios por tiempo extraordinario serán:

	Salario Ordinario		Salario Extra		Salario Total
Primer día	\$8,000	+	\$6,000	=	\$14,000
Segundo día	8,000	+	6,000	=	14,000
Tercer día	8,000	+	6,000	=	14,000
Cuarto día	8,000	+	9,000	=	17,000

Otro caso que pudiera pasar será que el trabajador laborará en un día, una jornada de 9:00 hrs. a 21:00 hrs., y en virtud de que el artículo 66 establece que el límite máximo de horas extras en un día es de tres, se estaría quebrantando esta disposición, la L.F.T. no contempla como se pagará el tiempo que se excede en el día, puesto que solamente establece que será con un 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada cuando la prolongación del tiempo extraordinario exceda de 9 horas a la semana, si suponemos que el trabajador en una semana únicamente labora 4 hrs extras, ninguna de esas horas se pagarán al triple del salario, pero si

consideramos que las 4 horas extras de servicio las presta en un solo día, no hay disposición exacta para calcular el pago de la hora prolongada en el tiempo extra del día.

A mi manera de ver y por lo que nos dice el art. 68 L.F.T. en lo concerniente a la hora mencionada, este art. se aplicará por igual a dicha hora. Así tenemos que:

Salario normal diario \$8,000.

Jornada trabajada en el día 9:00 a 21:00 hrs.

$$\frac{\$8,000}{8} = \$1,000 \text{ (salario por hora).}$$

3 horas a la semana se calcularán con un aumento del 100%.

$$1,000 \times 2 = \$2,000 \text{ (salario con aumento del 100%).}$$

$$2,000 \times 3 = \$6,000 \text{ (salario por 3 hrs. extras del día).}$$

La otra hora extra se calculará con un incremento del 200%.

$$3,000 \times 1 = \$3,000 \text{ (salario de 1 hora extra del día).}$$

La percepción de ese día del trabajador será:

Salarios ordinarios	\$8,000
Salarios 3 hrs extras	\$6,000
Salario 1 hr extra adicional	\$3,000
Salario extraordinario	\$9,000
	-----
	\$17,000

Ahora analicemos el caso de trabajadores que en un momento dado se encuentran en la situación de laborar tiempo extraordinario en un día de descanso. Para

ejemplificar la mecánica de cálculo recordemos que, con fundamento en el Art. 72 de la L.F.T. el patrón está obligado a remunerar al trabajador que preste sus servicios en el día que tiene asignado como descanso con una cantidad igual al doble del salario independientemente del que le corresponda por el descanso; es decir, un trabajador cuyo salario ordinario es de \$8,000 diarios que laborará en su día de descanso la jornada ordinaria de 8 horas, la percepción de él sería:

$$\$8,000 \times 2 = \$16,000 \text{ (salario doble por ser día de descanso)}$$

$$\$8,000 + 16,000 = \$24,000 \text{ (total de salario en un día de descanso).}$$

Ahora bien, para el caso que nos ocupa, supongamos que en esta jornada (del día de descanso), trabaja tiempo extraordinario de 3 hrs, entonces el salario base para efectuar los cálculos a que se refieren los Art. 67 y 68 de la L.F.T. serán los \$24,000 que es el salario que corresponde a las horas de esa jornada específica.

$$\frac{\$24,000}{8 \text{ hrs}} = \$3,000 \text{ (salario por hora de la jornada ordinaria).}$$

$$\$3,000 \times 2 = \$6,000 \text{ (salario por cada hora extra incrementando el 100\%)}$$

$$6,000 \times 3 \text{ hrs.} = 18,000 \text{ (salario por las 3 hrs. extras del día de descanso).}$$

Así el importe total que debe recibir el trabajador del ejemplo sería:

Salario ordinario "Normal" (del día de descanso)	8,000
--	-------

Salario por laborar en su día de descanso	16,000
---	--------

Salario total por laborar en día de descanso	24,000
--	--------

Salario por 3 hrs. extras laboradas en día de descanso	18,000
--	--------

Salario total a percibir del día	\$42,000
----------------------------------	----------

II. 7 Seguro Social. - El artículo 123 Constitucional fracción XIX, nos habla de que la ley del Seguro Social es de utilidad pública, y que esta comprenderá los seguros de invalidez, vejez, de vida, incapacidad, ya sea temporal o permanente, enfermedades, accidentes, servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Esto tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La organización y administración del Seguro Social están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, llamado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si bien este régimen ha contribuido a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y la reducción de las tensiones laborales, así como también a disminuir los resultados negativos de la industrialización, todavía son muy pocos los trabajadores que gozan de estos beneficios, y los pocos que tienen la oportunidad de aprovechar esta prestación, la mayoría no sabe como hacer efectivas dichas prestaciones o bien ni siquiera sabe que existen y que pueden hacer uso de ellas.

Además las prestaciones y seguros ya mencionados es muy común que sólo sean otorgados en las zonas urbanas, pues sólo en una mínima parte se ha obtenido la protección de los campesinos a pesar de los programas que se han llevado a cabo, como

los de IMSS-COPLAMAR, esto debido a su dispersión geográfica y a las distintas condiciones de trabajo y de su ingreso.

## II. 10 Derecho a la Capacitación y Adiestramiento.

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados por el patrón, el sindicato y los trabajadores deben ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación y adiestramiento podría ser proporcionada dentro o fuera de la empresa por conducto del propio personal, instructores o instituciones especializadas o bien mediante la adhesión a los sistemas generales que se registren en la Secretaría de trabajo y previsión Social cubriendo las cuotas respectivas por parte del patrón.

Dicha capacitación y adiestramiento deberá impartirse durante la jornada de trabajo, salvo que se den situaciones especiales o bien que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la que desempeñe y deberá tener por objeto:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.

- Incrementar la productividad.

En general, mejorar las amplitudes del trabajador.

En todas las empresas se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, las cuales se integrarán por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Su función es la de vigilar y sugerir los instrumentos que se instalen para mejorar la capacitación y adiestramiento, tendiendo siempre a satisfacer las necesidades de los trabajadores y las empresas.

**V I I I . V i v i e n d a .** - En la Fracción XII del Art. 123 Constitucional queda asentado que toda empresa, agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinan las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

La base de dichas aportaciones va a ser igual a la que se utiliza para efectos de las cotizaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta es igual al 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Cuando haya sido otorgado el préstamo, al trabajador, el patrón tendrá la obligación de hacer los descuentos correspondientes a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales. Este descuento no deberá ser mayor al 20% del salario del trabajador.

Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del gobierno federal, de los patrones.

### III. Las obligaciones del patrón ante esta Secretaría son:

Inscribir a sus trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes, presentando la solicitud de inscripción en la forma WFC-8, en la Oficina Federal de Hacienda que corresponda al domicilio fiscal, dentro del mes siguiente al día en que se inicia la prestación del servicio.

Entregar las retenciones efectuadas a sus trabajadores.

Si el patrón es persona física deberá enterar pago a más tardar el día 15 de los meses de marzo, julio, septiembre, noviembre y enero del siguiente año.

Si el patrón es persona moral el pago se deberá hacer el día 17 del mes inmediato a aquel en que se hizo la retención.

Los pagos que hagan los patrones tendrán el carácter de pagos provisionales, pues se hacen a la cuenta del impuesto anual.

### III. - LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Las personas físicas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado están obligadas a proporcionar la información necesaria a su patrón, con la finalidad de dar cumplimiento ante las diversas autoridades de las obligaciones correspondientes. Una de estas autoridades es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

#### III.1 Las obligaciones del patrón ante esta Secretaría son:

- Inscribir a sus trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes, presentando la solicitud de inscripción en la forma HRFC-2, en la Oficina Federal de Hacienda que corresponda al domicilio fiscal, dentro del mes siguiente al día en que se inicie la prestación del servicio.
- Entregar las retenciones efectuadas a sus trabajadores.

Si el patrón es persona física deberá enterar pago a más tardar el día 15 de los meses de marzo, julio, septiembre, noviembre y enero del siguiente año.

Si el patrón es persona moral el pago se deberá hacer el día 17 del mes inmediato a aquél en que se hizo la retención.

Los pagos que hagan los patrones tendrán el carácter de pagos provisionales, pues se hacen a la cuenta del impuesto anual.



La retención mencionada se calcula aplicando a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario, la tarifa del Art. 90, previamente ajustada en caso que hubiera un aumento del salario mínimo general. Al resultado se le podrá disminuir el 10% del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes.

Así un trabajador que tenga un salario de \$11,000 diarios la retención a efectuarse sería de:

11,000 x 30 días	=	330,000	
Aplicación tarifa Art. 90	=	28,261	
(-) 10% S.M.G. 7,205 x 30.4	=	219,032 x 10%	21,903
A retener			<u>6,358</u>
330,000 - 6,358	=	323,642	= Neto a pagar.

Haciendo el cálculo anual de un trabajador, suponiendo que todo el año no tuvo incremento de sueldo y el salario mínimo se mantuvo igual todo el año, tenemos que aplicando el procedimiento marcado en el Art. 141 tenemos que:

Sueldo diario	11,000	
S.M.G.	7,205	
Ingresos Gravables		4'015,000
Tarifa Art. 141	344,632	
(-) S.M.G. 7,205 x 365 x 10%	262,982	
I.S.R.		81,650
(-) Pagos provisionales		<u>76,296</u>
A pagar		5,354

III.2 Los ingresos que grava la Ley del Impuesto Sobre la Renta proveniente de la prestación de un servicio personal subordinado son:

Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la Relación Laboral.

Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

No se consideran ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para desempeñar las actividades propias de éstos que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado. (29)

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con las reglas que dicte la S.H.C.P..

Quienes hagan las retenciones podrán optar por considerar en vez del salario mínimo general de la zona económica del contribuyente calculado al mes, la cuota diaria de este mismo salario multiplicado por 30.4, respecto a los trabajadores que obtengan ingresos superiores al mínimo y su pago correspondiente a todo un mes. (30)

Quienes hagan las retenciones podrán optar por considerar en vez del salario mínimo general de la zona económica del contribuyente calculado al mes, la cuota diaria de este mismo salario multiplicado por 30.4, respecto a los trabajadores que obtengan ingresos superiores al mínimo y su pago correspondiente a todo un mes. (30)

### III.3 Ingresos Exentos.

Pero la ley también nos menciona que no se pagará el impuesto sobre la renta por los siguientes ingresos:

- Por las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general, siempre y cuando estén calculados sobre la base de dicho salario y no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral.

- Por las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o por la prestación de servicios realizados en días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

- Tratándose de trabajadores que perciban más del Salario Mínimo General, no se pagará el impuesto por el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o por la prestación de servicios que realice en los días de descanso, sin disfrutar en otras en sustitución, siempre y cuando la remuneración no exceda de los límites previstos en la legislación laboral.

- Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivo. (31)

Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro en casos de invalidez, vejez, cesantía y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general de la zona económica. (32)

- Las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, subsidios por incapacidad y cualquier otra prestación de pensión social de naturaleza análoga.

- El reembolso de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás Institutos de Seguridad Social, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores.

- Los que provengan de cajas de ahorro o fondos de ahorro establecidos por las empresas, cuando estos sean concedidos de manera general a los trabajadores comprendidos en los apartados A y B del Art. 123 Constitucional.

- La cuota de Seguridad Social de los Trabajadores pagada por los patrones.

- Las cantidades que por concepto de primas de antigüedad retiro o indemnizaciones reciban los trabajadores en el momento de superación hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente por

cada año de servicio.

- Las gratificaciones que reciban los trabajadores durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador, elevado a 30 días así como las primas vacacionales y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas hasta por el equivalente a 15 días del salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. (33)

Los percibidos por gastos de representación o viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se comprueben con documentación de terceros, que reúna los requisitos fiscales.(34)

- Los recibidos en concepto de alimentos en los términos de ley.

Para el cálculo del impuesto por los ingresos que se obtengan por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos, por separación, se hará de la siguiente manera:

Supongamos que un trabajador de una empresa es despedido por causa injustificada, y por consiguiente la empresa tiene la obligación de pagar una liquidación conforme a lo establecido en la ley laboral y que además, tiene obligaciones de retener y enterar impuestos por los pagos que realice según preceptos contenidos en la ley del impuesto sobre la renta. Se procedería de la manera que a continuación ejemplifico:

#### DATOS Y PERCEPCIONES NORMALES DEL TRABAJADOR

- Fecha de ingreso a la empresa 1 de junio de 1973.
- Fecha de separación de la empresa 31 de mayo de 1989.
- Días de vacaciones a que tiene derecho 18 días.
- La gratificación anual que paga la empresa es el equivalente a 25 días de salario por año trabajado.

- Consideramos que a la fecha de la liquidación no se adeuden prestaciones al trabajador que ya se hayan devengado y que los pagos de sueldo sean quincenales.

La indemnización que le corresponde a este trabajador es la siguiente:

El salario diario vigente a la fecha de separación \$17,000

- 3 meses de sueldo

17,000 x 30 x 3 1'530,000

- Antigüedad 16 años (20 días por año)

17,000 x 16 x 20 5'440,000

- Prima de antigüedad (12 días por año)

No debe exceder de S.M.G. 7,205 x 2 = 14,410

12 x 16 x 14,410 = (Art. 486 L.F.T.) 2'766,720

**Total indemnización** 9'736,720

(-) Exención Art. 77 Fracc. X

S.M.G. 7,205 x 90 x 16 10'375,200

Lo cual significa que por la indemnización no se hará pago provisional, pues la cantidad total queda exenta como se puede notar.

Calculando ahora lo que se refiere a las prestaciones a que tiene derecho, tenemos que, para efectos de cálculo, tomaré el sueldo mensual, y luego haré el ajuste para darle únicamente lo que corresponde por la quincena:

- Sueldo mensual

17,000 x 31 527,000

- Gratificación anual proporcional

17,000 x 10.42 177,140

- Prima vacacional		
17,000 x 25% x 18		76,500
- Vacaciones no disfrutadas		
17,000 x 18		306,000
Total prestaciones		<u>1'086,640</u>
(-) Exención Art. 77 Frac. XI (aguinaldo)		
7,205 x 30 = 216,150		177,140
(-) Exención Art. 77 Frac. XI (prima vacacional)		
7,205 x 15 = 108,075		76,500
Base gravable		<u>833,000</u>
Aplicando tarifa Art. 80	99,263	
S.M.G. (7,205 x .10 x 30.4)	21,903	77,360
I.S.R a retener mensual		77,360
(-) Retención efectuada la Qna. mayo 1989		<u>13,029</u>
A retener		\$64,331
Sueldo mensual		527,000
Tarifa Art. 80	47,961	
(-) S.M.G. 7,205 x 30.4 x 10%	21,903	26,058
Retención Quincenal		<u>13,029</u>

Por lo contrario el total de pago que le correspondería a este empleado por concepto de indemnización, su sueldo quincenal y las prestaciones proporcionales a que tiene derecho sería:

Total indemnización	9'736,720
Sueldo quincenal	272,000
Total prestaciones	559,640
Total bruto	10'568,360
(-) I.S.R. (Art. 80)	64,331
Pago Neto	10'504,029

Como podemos notar, no se hizo retención alguna por la indemnización, ya que esta queda completamente exenta de acuerdo al Art. 77 Frac. X; sólo se hizo cálculo de retención, por las demás prestaciones a las que tenía derecho el trabajador.

Enseguida veremos otro caso de un trabajador que es despedido, pero que en virtud del monto de su indemnización, sí se hará el cálculo de la retención y quedará de la siguiente manera:

Salario diario 17,000 (vigente el 1º de enero de 1989)

Fecha de ingreso 16 de junio de 1986

Fecha de separación 28 de febrero de 1989.

Prestaciones Generales.

Gratificación anual equivalente a 30 días de salario.

Vacaciones y Prima vacacional conforme a lo establecido en la L.F.T.

Posteriormente el día 1º de mayo se inicia contrato laboral con otra empresa en donde tiene asignado salario diario de \$15,600 diarios y prestaciones generales mínimas de ley.

Supongamos que a partir del 10 de agosto de 1989 el S.M.G. se incrementa en 10% y tiene vigencia hasta el 31 de octubre, después en el bimestre Nov.-Dic. el salario mínimo general vigente incluye un 4% adicional respecto al que regía en el período agosto-octubre.

También consideramos que al trabajador de nuestro ejemplo se le aumenta el sueldo en las fechas y proporciones en que se modificó el S.M.G.

Ahora veamos la situación Fiscal del trabajador en el ejercicio 1989 en cuanto a retenciones y declaración anual de impuesto sobre la Renta.

Tenemos entonces que las retenciones a efectuar al trabajador por el año 1989 serían:

**ENERO 1989**

Sueldo mensual		510,000
Aplicación Tarifa Art. 80	46,261	
(-) S.M.G. $7,205 \times 30.4 \times 10\%$	21,903	24,358
		-----
Sueldo enero 1989		\$485,642
		=====

**FEBRERO 1989**

Como este mes el trabajador es despedido de la empresa se le hará el cálculo de su indemnización y prestaciones a las que tiene derecho, así como el cálculo del I.S.R. a retener.

Indemnización

- 3 meses de sueldo		1,530,000
17,000 x 30 x 3		1'530,000



- Antigüedad 2 años 8 meses 15 días  
 (20 días por año) 54 días x 17,000 918,000

- Prima de antigüedad (12 días por año)  
 No debe exceder doble S.M.G. (7,205 x 2 = 14,410)

32 días x 14,410 (Art. 486 L.F.T.) 461,120

Total indemnización 2'909,120

(-) Exención Art. 77 Frac. X 743,750

S.M.G. 7,205 x 90 x 3 1'945,350

963,770

Aplicando el resultado obtenido 4.8%

I.S.R a retener por pago de indemnización 46,261

Para hacer el cálculo de la retención, siguiendo el procedimiento del Art. 80 Frac. VI tenemos que:

Ultimo sueldo mensual ordinario 510,000  
 17,000 x 30

Tarifa Art. 80 46,261

(-) S.M.G. 7,205 x 30.4 x 10% 21,903 24,358 I.S.R.

24,358

----- = .048 x 100 = 4.8%

510,000

**PRESTACIONES**

- Sueldo mensual 510,000

17,000 x 30

- Gratificación anual proporcional		
17,000 x 5		85,000
- Prima vacacional		
17,000 x 25% x 7		29,750
- Vacaciones no disfrutadas		
17,000 x 7		119,000
Total prestaciones		743,750
(-) Exención Art. 77 Frac. XI (aguinaldo)		
7,205 x 30 = 216,150		85,000
(-) Exención Art. 77 Frac. XI (prima vacacional)		
(-) 7,205 x 15 = 108,075		29,750
Base gravable		629,000
Aplicando Tarifa Art. 80	62,543	
(-) S.M.G. 7,205 x 30.4 x 10%	21,903	40,640 I.S.R.
Sumando ahora la indemnización y las prestaciones tenemos que		
Total indemnización		2'909,120
Total prestaciones		743,750
		3'652,870
(-) I.S.R. a retener (46,261 + 40,640)		86,901
Total a pagar al trabajador		3'565,969

En Marzo y Abril, esta persona no laboró en ninguna empresa.

Sueldo mensual (15,600 x 31) =		483,600
Tarifa Art. 80	43,621	
(-) S.M.G. 7,205 x 30.4 x 10%	21,903	21,718
<b>Sueldo Mayo 1989</b>		<b>461,882</b>
<b>"JUNIO"</b>		
Sueldo Mensual (15,600 x 30)		468,000
(-) S.M.G. 7,205 x 30.4 x 10%	42,061	
Tarifa Art. 80	21,903	20,158
<b>Sueldo junio 1989</b>		<b>447,842</b>
<b>"JULIO 1989"</b>		
Sueldo mensual (15,600 x 31)		483,600
Tarifa Art. 80	43,621	
(-) S.M.G. 7,205 x 30.4 x 10%	21,903	21,718
<b>Sueldo julio 1989</b>		<b>461,882</b>
<b>"AGOSTO 1989"</b>		
Sueldo mensual (17,160 x 31) =		531,960
Tarifa Art. 80	47,983	
(-) S.M.G. 7,926 x 30.4 x 10%	24,095	23,888
<b>Sueldo agosto 1989</b>		<b>508,072</b>
<b>Sueldo Septiembre + aguinaldo 1989</b>		<b>483,016</b>

"SEPTIEMBRE 1989"

Sueldo mensual (17,160 x 30) =		514,800
Tarifa Art. 80	46,267	
(-) S.M.G. 7,926 x 30.4 x 10%	24,095	22,172
		-----
Sueldo septiembre 1989		492,628

"OCTUBRE 1989"

Sueldo mensual (17,160 x 31) =		531,960
Tarifa Art. 80	47,983	
(-) S.M.G. 7,926 x 30.4 x 10%	24,095	23,888
		-----
Sueldo octubre 1989		508,072

"NOVIEMBRE 1989"

Sueldo mensual (17,846 X 30) =		535,380
Tarifa Art. 80	48,116	
(-) S.M.G. 8,243 x 30.4 x 10%	25,059	23,057
		-----
Sueldo noviembre 1989		512,323

"DICIEMBRE 1989"

Sueldo mensual (17,846 x 31) =		553,226
Gratificación anual proporcional		535,380
17,846 x 10		178,460
		-----
Base gravable		731,686
Artículo 80	73,729	
(-) S.M.G. 8,243 x 30.4 x 10%	25,059	48,670
		-----
Sueldo diciembre + aguinaldo 1989		683,016

Aquí no se aplica la exención del Art. 77 Frac. XI, puesto que ya fue aplicada una vez en el año al trabajador, sólo se aplicará si no hubiera sido aplicada antes, explicándole al trabajador en cual caso le convendría mas que la exención fuera aplicada.

Así quedaron las retenciones mensuales que se le harán al trabajador, durante el año 1989, ahora veremos como quedará su declaración anual del ejercicio.

Según el Art. 79 Frac. I que habla del cálculo del impuesto anual por la indemnización, tenemos lo siguiente:

Total indemnización	2'909,120
- Sueldo último mensual ordinario	535,380
Resultado	2'373,740

Aplicando el Art. 79 Frac. II y el Reglamento

Art. 93	5'545,786
Total indemnización	2'909,120
-Exención Art. 77 Fracc. X	1'945,350
	963,770
-Ultimo sueldo Mensual Ordinario	535,380
	428,390

X Tasa 3.94%

Impuesto I.S.R. 16,878

Cálculo de la Tasa

$$\frac{218,975}{5'545,786} = 0.0394 \times 100 = 3.94\%$$

Calculando el impuesto anual de acuerdo al Art. 141, tenemos que:

Total Ingresos sueldos	5'122,526	
Total Ingresos Prima Vacacional	29,750	
Total Ingresos vacacionales	119,000	
Total Ingresos gratificación anual	263,460	
Total Ingresos	<u>5'534,736</u>	
+ Ultimo sueldo mensual ordinario	535,380	
- S.M.G. Mensual (8,243 x 30)	<u>247,290</u>	288,090
-Exenciones (prima vacacional)		
8,243 x 15 = 123,645	29,750	
Exención (aguinaldo)		
8,243 x 30 = 247,290	<u>247,290</u>	
Ingresos Acumulables	<u>5'545,786</u>	
Tarifa Art. 141	494,923	
(-) S.M.G. (2'759,475 X 10%)	<u>275,948</u>	218,975
+ I.S.R. Indemnización		16,878
Total I.S.R.		<u>235,853</u>
(-) Pagos Provisionales		<u>316,528</u>
Saldo a Favor		\$ 80,675

Las modificaciones hechas a la tarifa del Art. 80, quedaron de la siguiente forma, de acuerdo al porcentaje en que aumentó el salario Mínimo General.

El primer aumento fué del 10% y el segundo del 4%.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Aplicarse
0.01	74,470.00	0.00	3
74,470.01	632,060.00	2,234.00	10
632,060.01	1'110,780.00	58,026.00	18
1'110,780.01	1'497,320.00	144,163.00	28
1'497,320.01	2'770,460.00	252,394.00	38
2'770,460.01	En adelante	1'108,184.00	40

Segundo ajuste:

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje aplicarse
0.01	77,449.00	0.00	3
77,449.01	657,342.00	2,323.00	10
657,342.01	1'155,211.00	60,347.00	18
1'155,210.01	1'557,213.00	149,929.00	28
1'557,213.01	2'881,278.00	262,490.00	38
2'881,278.09	En adelante	1'152,511.00	40

Para hacer la determinación de la tarifa del Art. 141, se hará sumando las cantidades de la tarifa del Art. 80 de cada uno de los renglones tantas veces como los meses que dicha tabla estuvo en vigor así tenemos que:

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje aplicarse
0.01	852,208.01	0.00	3
852,208.01	7'233,064.01	25,565.00	10
7'233,064.01	12'711,362.01	664,029.00	18
12'711,362.01	17'134,786.01	1'649,746.00	28
17'134,786.01	31'704,136.01	2'888,305.00	38
31'704,136.01	En adelante	12'681,654.00	40

Para obtener el salario mínimo general anual se toman los salarios que estuvieron vigentes en el año y se multiplican por el número de días en que estuvo vigente cada uno, así tenemos que:

$$7,205 \times 212 = 1'527,460$$

$$7,926 \times 92 = 729,192$$

$$8,243 \times 61 = 502,823$$

---


$$365 \quad 42'759,475$$

- Régimen obligatorio del Seguro Social.
- Continuación voluntaria del régimen obligatorio.
- Incorporación voluntaria al régimen obligatorio.
- Régimen voluntario del Seguro Social.

El sistema del Seguro Social se sustenta económicamente en las cuotas y contribuciones que cubren los patrones y otros sujetos obligados, los asegurados y el Estado, estas proporcionales de la siguiente manera:



Fué en año de 1943 cuando se inició una nueva etapa de la política social, pues fué cuando se creó un sistema encaminado a proteger al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia. Esto trajo como consecuencia un aumento en el salario real del trabajador y en su capacidad de consumo en beneficio de la economía nacional; así como el mejoramiento en las condiciones de vida del trabajador y una reducción en las tensiones laborales. El Seguro Social es pues un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador, así como una manera de elevar el salario. Pero en los últimos años ha habido un alto crecimiento económico y la distribución ha sido inequitativa y así la sociedad industrial que México contruye no puede afianzarse ni prosperar si no mejora el nivel de vida de los trabajadores.

Con el fin de que pueda acelerarse la extensión de la seguridad social en forma gradual pero constante, la iniciativa faculta al ejecutivo federal para fijar, mediante decretos las modalidades de aseguramiento que permitan una mejor distribución y mayor aprovechamiento de recursos. Así tenemos que existe el:

- Régimen obligatorio del Seguro Social.
- Continuación voluntario del régimen obligatorio.
- Incorporación voluntaria al régimen obligatorio.
- Régimen voluntario del Seguro Social.

El sistema del Seguro Social se sustenta económicamente en las cuotas y contribuciones que cubren los patrones y otros sujetos obligados, los asegurados y el estado, estos proporcionales de la siguiente manera:

25% lo aporta el trabajador

12.5% lo da el gobierno federal

62.5% se obtiene por parte del patrón

Este sistema fué creado para garantizar el derecho humano a la salud, mediante la medicina preventiva y curativa. Para proteger los medios de subsistencia, mediante los subsidios otorgados por enfermedades derivadas del trabajo, pensiones dadas en razón de algún accidente de trabajo, invalidez o viudez estas son a largo plazo; ayudas para gastos de funeral o matrimonio, finiquitos cuando la viuda se casa o cuando sus hijos llegan a la mayoría de edad. Garantizan también las prestaciones sociales para el bienestar individual y colectivo y se presentan por medio de los Centros de Seguridad Social, IMSS, COPLAMAR.

#### **V.1 EL Patrón, sus Obligaciones y Beneficios.**

La empresa al darse de alta como patrón en el IMSS, obtiene beneficios como son: el disminuir las tensiones laborales provocadas por el desempeño del trabajo en su personal, y estos a su vez se sienten más tranquilos porque a su vez su familia queda también protegida en el caso de alguna enfermedad, ya sea que la padezca algún miembro de la familia o el trabajador mismo.

Así como también el caso de sufrir algún accidente laboral el IMSS se hace cargo de la situación, otorgando incapacidades, bien temporales o personales, o en su caso pensiones por la misma causa otorgando el pago al mismo trabajador a su familia, según sea el caso de que se trate.

Pero de esta manera la empresa descarga esta responsabilidad en el IMSS, haciéndose el Instituto cargo de la situación apegado a la Ley del Seguro Social y a su Reglamento.

Las obligaciones que tienen los patrones son:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas, bajas, modificaciones de salario y demás datos que señala la ley y su reglamento en un plazo no mayor de 5 días.
- Llevar registros como nóminas y listas de raya en donde se mencione el número de horas trabajadas y los salarios percibidos por los trabajadores.
- Enterar al IMSS, el importe de las cuotas obrero-patronales.(35)

	Enfermedades y Maternidad	Invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y accidentes	Total
Segurado	3.0%	1.3%	4.3%
	11.4%	5.7%	17.1%

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de clase por modificación en sus actividades, las empresas invariablemente serán colocadas en el grado medio de la clase que les corresponda y con apego a dicho grado, pagarán la prima del seguro de riesgos del trabajo.(36)

Dicho grado de riesgo podrá ser modificado ya sea disminuyéndolo según el promedio del producto del índice de frecuencia. Por el de gravedad de los riesgos realizados y terminados en la empresa en el lapso que fije el reglamento.

Clase de empresa según el reglamento de clasificación de empresas en grado de riesgo.

Primas correspondientes al grado medio de riesgo, expresados en por ciento.

I	4.60 %
II	13.815%
III	36.840%
IV	69.075%
V	115.125%

Por lo que se refiere al entero y pago de las cuotas, el patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponda cubrir y que son:

	Enfermedades y Maternidad.	Invalidez, vejez cesantía en edad avanzada y mujares	Total
Patrón	8.4%	4.2%	12.6%
Asegurado	3.0%	1.5%	4.5%
Total	11.4%	5.7%	17.1%

Las cuotas del seguro de riesgos de trabajo y guarderías serán cubiertas por el patrón.

Los trabajadores que perciban el salario mínimo no se les debe retener nada y el patrón cubrirá integralmente la cuota señalada.

El pago de estas cuotas es por bimestres vencidos. A mas tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Pero se efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a mas tardar el día 15 de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

Al entero provisional de que se trate será el equivalente al 50 por ciento del monto de las cuotas Obrero-Patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior.

Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, proporcionandole datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo.

Difundir las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

En el caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de esta ley y nacidas antes de la fecha en que se anexe al Instituto, or escrito la sustitución hasta por el término de dos años concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuidas al nuevo patrón.

**V.2 El régimen obligatorio del Seguro Social**, comprende los seguros de:

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedades y Maternidad.
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- Guarderías para hijos de asegurados. (37)

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- Las personas que se encuentran vinculadas a otras personas en forma laboral.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administración obreras o mixtas.
- Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomiso, para la exploración de cualquier tipo de recurso, estén sujetos a contrato de asociación, producción, financiamiento y otro genero similar.
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los pequeños propietarios con más de 20 hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierras.
- Los patronos, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.(38)

IV . 3 EL seguro de riesgos de trabajo comprende los accidentes y enfermedades a que están expuestos a los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo.

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considera enfermedad de trabajo 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 debe prestar sus servicios.

No se considera accidente de trabajo, si cuando este ocurra el trabajador se encuentra en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, si es provocado intencionalmente, o bien que sea el resultado de una riña.

Los riesgos de trabajo pueden traer como consecuencia:

Incapacidad temporal.

Incapacidad permanente parcial.

Incapacidad permanente total.

Muerte. (39)

Así el asegurado que habiendo sufrido algún riesgo de trabajo tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero y en especie.

- Asistencia Médica, quirúrgica y farmacéutica.

- Servicio de Hospitalización.

- Aparatos de prótesis y ortopedia.

- Rehabilitación. (40)

Si el accidente o enfermedad sufrida lo incapacita temporalmente recibirá el

100% de su salario, con el cual esté inscrito en el I.M.S.S..

O bien si éste le provoca una lesión física o mental que disminuya

permanentemente su capacidad para el trabajo, tendrá derecho a una pensión por

incapacidad permanente parcial correspondiente al 70% del salario, de acuerdo con la

tabla de valuación de incapacidades contenidas en la Ley Federal de Trabajo.

Si la lesión sufrida es valuada hasta en un 15% se le otorgará al asegurado, en

sustitución de la pensión, una indemnización global, equivalente a 5 anualidades de

la pensión que le hubiera correspondido por incapacidad permanente parcial.

La incapacidad permanente, se otorga por la pérdida de facultades o aptitudes de

una persona, quedando imposibilitada para desempeñar cualquier trabajo por el resto

de su vida.

Esta pensión comprenderá:

- Una percepción económica mensual equivalente al 70% de su salario.

- Aguinaldo anual equivalente a 15 días de pensión.
- Asistencia médica para el pensionado y sus beneficiarios.
- En el caso de muerte del asegurado, se concederá a la esposa una percepción económica mensual equivalente al 40% de la pensión.
- Un aguinaldo anual, equivalente a 15 días de pensión y asistencia médica.

Se otorgará una pensión a los huérfanos de padre o madre a menores de 16 años o hasta los 25 si se encuentran estudiando o de cualquier edad, si presentan incapacidad física o mental para el trabajo, equivalente al 20% de la pensión que le hubiese correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad permanente total.

- Aguinaldo anual equivalente a 15 días de pensión.

- Asistencia médica.

Si se da el caso de orfandad doble, la pensión tendrá un incremento del 10%, si solo uno de los progenitores era asegurado.

Se otorgan dos pensiones de orfandad si los dos progenitores eran asegurados, en cuyo caso cada una de ellas será equivalente al 30%.

Se otorga a los padres o ascendientes en línea directa que hubiesen dependido económicamente del asegurado fallecido, siempre que no haya esposa o concubina ni hijos con derechos a la pensión, una percepción económica mensual equivalente al 20% de la pensión que le hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total.

- Un aguinaldo anual equivalente a 15 días.

- Asistencia médica.



Las pensiones por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo del 50% de incapacidad son revisadas e incrementadas por consejo técnico en base al incremento que tenga el salario mínimo y a la capacidad económica del Instituto con apoyo en los estatutos técnicos y actuales que realizan.

Otra prestación que se da por un riesgo o enfermedad de trabajo es la ayuda para gastos de funeral, la cual se otorga a los beneficiarios del asegurado o a quien presente el acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, dicha prestación consistirá en una cantidad igual a dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Las prestaciones del Seguro de riesgos en el trabajo y los gastos administrativos serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aportan los patrones y demás sujetos obligados.

**IV.4 Otro de los Seguros del régimen obligatorio es el de Enfermedades y Maternidad, en el cual quedan amparados:**

- El asegurado.
- El pensionado por:
  - a) Incapacidad permanente.
  - b) Invalidez, vejez, censatía en edad avanzada.
- Los ascendientes y/o descendientes siempre que éstos dependan económicamente del asegurado o pensionado. (41)

Este seguro se otorga siempre y cuando el asegurado sufra una enfermedad o accidente por causa distinta a un riesgo de trabajo que lo incapacite temporalmente.

En el caso de enfermedad, se otorgará al asegurado la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento.

Si al concluir este plazo el asegurado continúa enfermo, se podrá prorrogar el plazo por 52 semanas más, previo dictamen médico.

Además el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo.

Dicho subsidio se pagará a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad mientras que dure ésta y hasta por un término de 52 semanas. Si al concluir éstas el asegurado continúa incapacitado, éste se podrá prorrogar por 26 semanas más, solo si el trabajador tiene cotizadas como mínimo 4 semanas.

En el caso de enfermedad, se otorgará a la asegurada, durante el embarazo, alumbramiento y puerperio las siguientes prestaciones:

- Asistencia Obstétrica.
- Ayuda en especie por 6 meses para la lactancia.
- Una canastilla al nacer el hijo. (42)

Además un subsidio que consiste en el 100% del salario de cotización de la asegurada, el cual percibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.

Para tener derecho a este subsidio la asegurada deberá haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.

Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Ayuda para gastos de funeral cuando fallezca el asegurado y tenga reconocidas cuando menos 12 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, se pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o pensionado que presente acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral, una ayuda consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento. (43)

Los recursos necesarios para cubrir estas prestaciones y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que estén obligados a cubrir los patrones y los trabajadores y de la contribución que corresponda al estado. (44)

IV.5 El seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte es el que se otorga al asegurado que se encuentre imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo de acuerdo a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que reciba un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional y que dicha incapacidad sea derivada de enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, observando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Para otorgar esta prestación, se necesita que el asegurado tenga reconocidas un mínimo de 150 cotizaciones semanales a la fecha en que es declarado su estado de invalidez.

El estado de invalidez da derecho al asegurado en los términos de esta ley y su reglamento a las siguientes prestaciones:

- Pensión temporal o definitiva.
- Asistencia médica.
- Asignaciones familiares.
- Ayuda asistencia. (45)

Pensión por vejez, se otorga cuando el asegurado habiendo cumplido 65 años de edad tenga reconocidas un mínimo de 500 semanas de cotización.

Esta prestación tiene las siguientes características:

Esta prestación se otorga a partir de la fecha en que el asegurado haya dejado de trabajar. Además de la pensión tienen derecho a asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

Pensión por cesantía en edad avanzada, se otorga al asegurado que quede privado de trabajo remunerado al cumplir los 60 años de edad y haya cotizado un mínimo de 500 semanas.

Aquí el trabajador es dado de baja como asegurado en el régimen obligatorio.

Esta pensión varía según si el asegurado tiene:

Años cumplidos a la fecha que se adquiere el derecho a recibir pensión.	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión por vejez.
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Los pensionados por los conceptos anteriores tendrán derecho a:

- Una percepción económica mensual, que se compone de la cuantía básica anual y de los incrementos anuales a dicha cuantía.

Esta se determina promediando las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización.

El incremento anual a la cuantía básica, es una prestación que se otorga por cada cincuenta y dos semanas más de cotización que excedan de las cuarenta y se calcula de la siguiente forma:

Con 13 y hasta 26 semanas reconocidas, se tiene derecho al 50% del incremento anual.

Con más de 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 100% del incremento anual.

- Aguinaldo anual equivalente a 15 días de pensión.

- Asignaciones familiares las cuales consisten en otorgar, prestaciones en dinero por concepto de carga familiar consistente en:

15% de la pensión para la esposa o concubina.

10% de la pensión para cada uno de los hijos menores de 16 años o hasta los 25 años si se encuentran estudiando y no son sujetos al régimen obligatorio, del Seguro Social, o sin límite de edad si presentan incapacidad física o mental.

10% de la pensión para cada uno de los ascendientes en línea directa, cuando dependen económicamente del pensionado y no haya esposa, concubina ni hijos.

Ayuda asistencial la cual consiste en:

15% de la cuantía de la pensión, si el pensionado no tuviera esposa, concubina o hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él.

10% de la cuantía de la pensión si únicamente tuviera un ascendiente.

Un aumento del 20% de la pensión cuando el estado físico del pensionado requiera ineludiblemente previo dictamen médico.

El pago de estas pensiones solo se superará en el caso, en que el trabajador desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social.

Asistencia médica al pensionado y sus beneficiarios.

Cuando ocurra la muerte del asegurado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorga:

- Pensión de viudez, es el que se otorga a la esposa o concubina del asegurado, o bien al viudo totalmente incapacitado que dependa económicamente de la asegurada.

La cuantía de la pensión consiste en:

90% de la pensión de invalidez que le hubiese correspondido al asegurado, siempre que tuviera reconocidas un mínimo de 150 semanas cotizadas.

90% de la pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada que estuviera disfrutando el pensionado fallecido.

Los pensionados por viudez tendrán derecho a:

- Una percepción económica mensual.
- Aguinaldo anual, equivalente a 15 días de pensión.
- Ayuda asistencial, cuando el caso lo requiera.
- Asistencia médica.
- Pensión de orfandad: Es la que se otorga a los huérfanos del asegurado o pensionado, menores de 16 años o hasta los 25 años si se encuentran estudiando o de cualquier edad si tienen incapacidad física o mental para el trabajo.

Esta pensión se otorgará siempre que el asegurado fallecido tuviera reconocido un mínimo de 150 semanas cotizadas o bien si se encontraba disfrutando de una pensión por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada.

Los pensionados por orfandad tendrán derecho a:

- Una percepción económica mensual
- Aguinaldo anual equivalente a 15 días de la pensión.
- Asistencia médica.

La Ley del Seguro Social considera finiquitos de las pensiones en los casos de:

- Pensión a ascendientes. Se otorga a los padres o ascendientes en línea directa que hubiesen dependido económicamente del asegurado o pensionado, y no exista esposa o concubina o hijos con derecho a la pensión.

Esta prestación equivale a:

20% de la pensión de IVCM que disfrutaba el pensionado fallecido.

Los ascendientes tendrán derecho a:

- Una percepción económica mensual.
- Aguinaldo anual equivalente a 15 días de la pensión.
- Asistencia médica.

- Ayuda para los gastos de maternidad. Esta se otorga:

Por una sola vez, si ambos son asegurados y reúnen los requisitos, los dos tendrán derecho a la ayuda, la cual debe solicitarse en un plazo no mayor de 6 meses a partir de la fecha de matrimonio.

Para recibir esta prestación se requiere tener reconocidas como mínimo 150

semanas cotizadas a la fecha de contraer matrimonio. Dicha prestación equivale al 25% de la anualidad de la pensión de invalidez a que tuviera derecho el contrayente sin que pueda exceder de 6,000. (46)

Si el asegurado deja de pertenecer al régimen obligatorio del Seguro Social,

deberá contraer matrimonio dentro de los 98 días hábiles a la fecha de las bajas.

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos y de la contribución que corresponda al estado.

La Ley del Seguro Social considera finiquitos de las pensiones en los ramos de:

- Riesgo de trabajo.

- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

- Cuando el pensionado, se traslade a vivir al extranjero, con carácter permanente, se entregará a solicitud del interesado, un finiquito equivalente a dos anualidades de la pensión que venía disfrutando.

- El huérfano pensionado tendrá derecho a un finiquito equivalente a tres anualidades de la pensión que venía disfrutando cuando:

- Habiendo cumplido de 16 a 25 años no acredita estudios.

- Cumple los 25 años.

- Pasa a ser sujeto del régimen obligatorio del Seguro Social.

- Desaparece de su estado de incapacidad física o mental para trabajar.



**IV. 6 Guarderías.** Fué en 1973 cuando en las reformas de la Ley del Seguro Social se establecen las bases para el funcionamiento del servicio de guarderías instituyéndose dentro de la ley como un ramo más de seguro y señalando la obligación patronal de aportar el 1% sobre el salario base de cotización.

Tienen derecho a los servicios de guarderías los hijos de trabajadores asegurados, desde los 43 días de nacidos hasta los cuatro años de edad, así como los hijos de padres viudos o divorciados que tengan la custodia de éstos.

Los servicios de guardería no solo benefician a la madre trabajadora y a sus hijos sino a los patrones, ya que los padres de familia que laboran en una empresa, pueden gozar de la tranquilidad necesaria para llevar a cabo sus labores y en consecuencia, alcanzar una mayor productividad.

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de los trabajadores asegurados, durante las horas de su jornada de trabajo.

La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio conservará durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja el derecho a las prestaciones de este ramo del seguro.

**Salario base de cotización:** Este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. (47)

Los asegurados quedarán inscritos con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciendo como límite superior el equivalente a 10 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo regional respectivo. (48)

Para la determinación del salario diario base de cotización se tomará en cuenta:

Si además de los elementos fijos el trabajador percibe otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, se sumarán a los demás elementos fijos.

Si el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirá entre el número de días de salario devengado.

En los casos en que el salario se integre de elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto.

Cuando exista modificación del salario establecido, el patrón deberá presentar aviso de la modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo no mayor a 5 días.

En los casos en que el salario se integre por elementos variables y se tenga que obtener el promedio cada bimestre, el patrón esta obligado a comunicar al Instituto en los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre, el promedio del bimestre anterior.

En el caso que el salario base de cotización, sea mixto y se modifiquen los elementos fijos, se deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes al día que ocurra el cambio.

Si se modifican los elementos variables el aviso se presentará dentro del primer mes del siguiente bimestre.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumándole a éste los elementos fijos del salario diario.

Ahora veremos un ejemplo de una empresa que se dedica a la compra-venta de materiales para construcción, la cual tiene un grado de riesgo de 46.056%, ésto como ya mencioné, cambia dependiendo de la actividad de la empresa, el número de accidentes reportados, etc.. Esta empresa cuenta con 6 trabajadores los cuales se encuentran en diversas situaciones, en cuanto al monto del salario base de cotización, fecha de alta, bajas, incapacidades. El cálculo para el segundo bimestre quedaría de la siguiente manera:

Nombre	Salario Diario	Alta	Baja
Alvarez Nuñez Emilio	7,205	8/Nov/88	
Sandoval Bustos Gerardo	11,300	15/Nov/88	
Bómez Chávez José	15,400	15/Ene/88	
Domínguez Méndez Antonio	11,300	30/Mar/88	
Oseguera Vargas Gabriel	9,500	01/Oct/88	(1)
Zaragoza Martínez Delfino	12,600	15/Ene/88	(2)

(1) El 2 de Abril de 1988, tuvo un incremento de sueldo de 9,500 a 11,875.

(2) Tuvo una incapacidad de 8 días a partir del 18/Mar/89.

Tomando en cuenta los datos anteriores el pago a efectuar por el patrón y la retención que le debe hacer al trabajador quedará de la siguiente manera:

(Considerando prestaciones mínimas de ley)

Seguro enfermedades y maternidad.  
 820,900.00 X 3.00 = 24,627.00 (1)

Alvarez Nuñez Emilio: 60,955.36 93,582.36

Seguro invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte.

En el caso del señor Alvarez Nuñez no paga el trabajador, el total es a cargo del patrón por ser Salario Mínimo General.

Seguros riesgos de trabajo.  
 46,791.30 X 46.92% = 21,947.39

Sandoval Bustos Gerardo:

320,940.00 X 1.01 = 3,239.00 = 170,130.29 26,940.53

11,300.00 X 1.0452 = 11,810.76 x 61 720,456.36

RETENCION  
TRABAJADOR

Seguro enfermedades y maternidad.

720,456.36 X 3.0% = 21,613.69 (1)

720,456.36 X 8.4% = 60,518.33 82,132.02

Seguros Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

720,456.36 X 1.5% = 10,806.84 (2)

720,456.36 X 4.2% = 30,259.16 41,066.00

Seguro Riesgos de Trabajo.

41,066.00 X 46.05% = 7,204.56 142,108.91 32,420.53

(1 + 2)

Seguros riesgos de trabajo.

21,947.39 X 46.92% = 10,300.00 PAGO DEL PATRON RETENCION TRABAJADOR

Gómez Chávez José:

3,775.44 = 75,329.37 17,000.49

15,400.00 X 1.045 = 16,096.08 X 51 = 820,900.08 RETENCION TRABAJADOR

Seguro enfermedades y maternidad.

820,900.08 X 3.0% = 24,627.00 (1)

820,900.08 X 8.4% = 68,955.60 93,582.60

Seguro invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte.

820,900.08 X 1.5% = 12,313.50 (2)

820,900.08 X 4.2% = 34,477.80 47,791.30

Seguros riesgos de trabajo.

46,791.30 X 46.05% = 21,547.39

Guarderías.

820,900.08 X 1.0% = 8,209.00 = 170,130.29 36,940.50

	PAGO DEL PATRON	RETENCION TRABAJADOR
--	-----------------	----------------------

Dominguez Mendez Antonio:

11,300.00 X 1.0452 = 11,810.76 X 32 = 377,944.32

Seguro enfermedades y maternidad.

377,944.32 X 3.0% = 11,338.33 (1)

377,944.32 X 8.4% = 31,747.32 43,085.65

Seguro invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

377,944.32 X 1.5% = 5,669.16 (2)

377,944.32 X 4.2% = 15,873.66 21,542.82

Seguros riesgos de trabajo.

21,542.82 X 46.05% = 9,920.46

Guarderías.

377,944.32 X 1% = 3,779.44 = 78,328.37 17,007.49

	PAGO DEL PATRON	RETENCION TRABAJADOR
--	-----------------	----------------------

Oseguera Vargas Gabriel:

9,500.00 X 1.0452 = 9,929.00 X 32 = 317,728.00

11,875.00 X 1.0452 = 12,411.75 X 29 = 359,940.75

Seguro enfermedades y maternidad.

317,728.00 X 3.0% = 9,531.84 (1)

317,728.00 X 8.4% = 26,689.15

359,940.75 X 3.0% = 10,798.22 (1)

359,940.75 X 8.4% = 30,235.02 77,254.00

Seguro invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

317,728.00 X 1.5% = 4,765.92 (2)

317,728.00 X 4.2% = 13,344.57

359,940.75 X 1.5% = 5,399.11 (2)

359,940.75 X 4.2% = 15,117.51 38,627.00

Seguro riesgos de trabajo.

38,627.00 X 46.05 = 17,788.00

Guarderías.

317,728.00 X 1% = 3,177.00

359,940.75 X 1% = 3,599.00 6,776.00

109,950.00

(1 + 2)  
30,495.00

PAGO DEL  
PATRON

RETENCION  
TRABAJADOR

Zaragoza Martínez Delfino:

12,600.00 X 1.0452 = 13,169.52 X 56 = 737,493.12

Seguro enfermedades y maternidad.

737,493.12 X 3.0% = 22,124.79 (1)

737,493.12 X 8.4% = 61,949.42 84,074.00

Seguro invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

737,493.12 X 1.5% = 11,062.39 (2)

737,493.12 X 4.2% = 30,974.71 42,037.00

Seguro riesgos de trabajo.

42,037 X 46.050% = 19,358.00

Guarderías

737,493.12 X 1% = 7,375.00

(1 + 2)  
119,657.00 33,187.00

PAGO DEL PATRON  
RETENCION TRABAJADOR

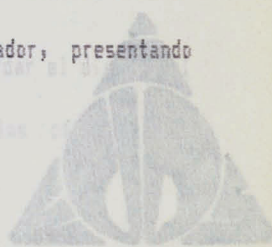
El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores es un mecanismo creado en 1972, integrado fundamentalmente por las aportaciones de los patrones, las cuales constituirán depósitos acreditables en favor de los trabajadores y permitirán establecer en favor de los trabajadores y permitan establecer un sistema de financiamiento para otorgar a los trabajadores, créditos laborales para adquirir en propiedad habitaciones; para construcción, reparación y mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos.

Las aportaciones que hagan los patrones son considerados como gastos previsión social y están sujetas a las siguientes bases:

Si un trabajador tiene una incapacidad total permanente, jubilación o bien muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos, adicionado con una cantidad igual a dichos depósitos a él o a sus beneficiarios.

Si el trabajador deja de estar sujeto a una relación laboral y cuenta con cincuenta años o mas se le hará entrega del total de sus depósitos.

Si al trabajador se le ha sido otorgado crédito, las cantidades a que tiene derecho a recibir serán aplicadas a la amortización de dicho crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o muerte, si después de hacer la amortización queda saldo a favor, se le entregará la diferencia al trabajador, presentando únicamente una solicitud por escrito y las pruebas necesarias.





El patron deberá aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre el salario integrado de los trabajadores a su servicio.

Dicha aportación la deberá enterar a más tardar el día 17 del mes siguiente al que se paguen los salarios, ésto si el patrón es persona moral, si es persona física deberá enterar a más tardar el día 15 de los meses de Marzo, Mayo, Julio, Septiembre, Noviembre y Enero del siguiente año.

Dichas aportaciones serán administradas por un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones. (49)

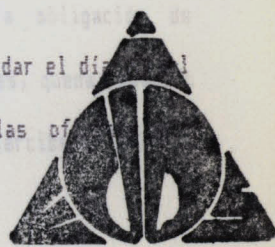
V.1 Además el patrón tiene la obligación de:

Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos que correspondan sobre, altas y bajas, modificaciones de salario y demas datos que se requieran.

Efectuar las aportaciones del Fondo Nacional de la Vivienda.

Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios conforme a la Ley Federal del Trabajo, la cual nos dice que el descuento no deberá ser mayor al 20% del salario del trabajador, dichos descuentos serán destinados al pago de abonos para cubrir prestamos, administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales.

Estos descuentos debén ser enterados bimestralmente, a mas tardar el día 15 del mes subsecuente al bimestre, estos pagos se efectuarán bien en las ofi-



propio Instituto o en las sociedades o Instituciones de crédito que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Siendo el Instituto un organismo fiscal autónomo, está facultado para determinar si se presenta el caso, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, señalar la bases para su liquidación, requerir pagos y determinar los recargos correspondientes.

Una vez que el Instituto ha otorgado un crédito, enviará al patrón las formas autorizadas para que éste efectúe el entero bimestral de los descuentos efectuados al trabajador, dentro de éstas formas se enviará el llamado talón de liberación a la retención, el cual se deberá presentar cuando cesado la relación de trabajo o por cualquier otra circunstancia que afecte la continuidad de amortización del crédito.

Va otorgado el crédito, el trabajador no está obligado a pagar ningún enganche.

El patrón tiene la obligación de llenar los documentos otorgados por el Instituto, así como revisar que los datos impresos en las formas sean los correctos.

Los datos que deben proporcionar son: la percepción bimestral del trabajador sujeto del crédito, tomando como base su salario integrado.

Anotar el porcentaje de descuento o cuota fija que bien puede ser el 20% del salario mensual integrado, o bien en los casos en que existe la obligación de contribuir a los gastos de administración de conjuntos habitacionales, queda reducido al 19% y 1% para la contribución de dichos gastos si el trabajador percibe el salario

mínimo. Sino el descuento será del 20% sin perjuicio de adicionar el 1% de las cuotas de administración.

Este porcentaje se uniformo a partir del 1 de Agosto de 1987.

Los créditos otorgados a los trabajadores para la adquisición de habitaciones, construcción, reparación, ampliación o mejora de las mismas o bien el pago de pasivos adquiridos por cualquiera de las conceptos anteriores, devengarán un interés del 4% anual sobre saldos insolutos y se otrogarán a un plazo no mayor de 10 años ni menor de 20.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar y a obtener información directa del Instituto a través del patrón al que presente sus servicios sobre el monto de las aportaciones a su favor, así como de los descuentos efectuados por la amortización de algún crédito. (50)

Si a un trabajador le es otorgado un crédito para la adquisición de una casa-habitación el Instituto informa al patrón, enviándole un aviso para la retención de descuentos, así como los talones para el pago bimestral de descuentos efectuados al trabajador, el talón de liberación a la retención, para que este cumpla con sus obligaciones correspondientes.

Ahora bien, este trabajador tiene un sueldo diario de 18,300, las retenciones a

efectuar serán las siguientes:

18,300	X	1.0452	=	19,127	X	60	=	1'147,630
1'147,630	X	20%	=	229,526	2		=	114,763
1'147,630	X	1%	=	11,476	2		=	5,738

Si suponemos que se le paga mensualmente le tendríamos que retener un total de \$

120,501 mensuales.

057404

El pago a enterar por el patrón bimestralmente será de: \$ 241,002

El porcentaje a restar es el 21% porque tiene un salario mayor al mínimo.

GROSS PAYROLL: MARK MARTHA  
PUSICOS DE TRABAJO 87  
PSICODACAN 16012825 FARMESI

El presente es un documento de carácter informativo, emitido por el sistema de procesamiento de datos de la empresa, el cual no tiene validez legal. Para cualquier duda o aclaración, favor dirigirse al departamento de Recursos Humanos. Este documento es propiedad de la empresa y no debe ser distribuido o copiado sin el consentimiento expreso de la misma. Toda infracción será sancionada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Este documento es válido por un periodo de 30 días hábiles a partir de la fecha de emisión. Si no se utiliza en este periodo, quedará anulado de oficio. Este documento es susceptible de ser modificado sin previo aviso. Se reserva el derecho de la empresa de modificarlo en cualquier momento. Este documento es válido en todo el territorio nacional. Este documento es susceptible de ser modificado sin previo aviso. Se reserva el derecho de la empresa de modificarlo en cualquier momento. Este documento es válido en todo el territorio nacional.

ASIMISMO SE ADJUSTA UN 21% CORRESPONDIENTE PARA DEDUCCION AL TRABAJADOR

ALONSO HERNANDEZ GUTIERREZ  
JEFE DEL AREA DE CREDITO

FORMULARIO DE CREDITO  
NOMBRE DEL CLIENTE: ALONSO HERNANDEZ GUTIERREZ  
DIRECCION: CALLE 100 # 100-100  
CITY: SAN JOSE, COSTA RICA  
TEL: 2222-2222

PERFECCION ETCETA  
*Alonso Hernandez G. J*

057404

120M-VII-88/38485

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES



BARRANQUERA DEL MUNICIPIO No. 256  
CALLE MEXICO, D.F.

GACNA HERNANDEZ MARIA MARTHA  
MUSICOS DE TIRINGBARD 822  
MICHOCACAN 160202825 CAHW63C410

AVISO PARA RETENCION DE DESCUENTOS

EL INSTITUTO HA OTORGADO UN CREDITO AL TRABAJADOR CUYOS DATOS SE CONSIDERAN AL CALCE DE ESTE AVISO. QUERE ASERITO PARA AMORTIZARLO, SE LE DESCONTARA DE SU SALARIO INTEGRADO EN LO QUE CORRESPONDE UN CREDITO PAGO, LA ADQUISICION DE VIVIENDA FINANCIADA POR INFONAVIT LINEA II Y OUS PERCIERAN SALARIO MINIMO. EN CUYO CASO SE LE EFECTUARAN DESCUENTOS A RAZON DEL 1% DE SU SALARIO INTEGRADO. ADICIONALMENTE, EL ACREDITADO ACEPTO QUE SE LE DESCONTARA EL 1% DEL MISMO SALARIO INTEGRADO, A FIN DE CUBRIR SUS PAGOS DE MANTENIMIENTO EN EL CONJUNTO HABITACIONAL (ESTO ULTIMO TAMBIEN SE APLICA EN LA PARTE INFERIOR DEL PRESENTE LA "CUOTA DE MANTENIMIENTO" APARECE INDICANDO DICHO PORCENTAJE EN TAL VIRTUD, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 87 FRACCION III, 141 FRACCION III Y 142 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 29 FRACCION III DE LA LEY DEL INFONAVIT, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11 Y 12 DEL REGLAMENTO PARA EFECTUAR Y ENTERRAR DESCUENTOS AL INFONAVIT, SE SERVIRA USTED RETENER, A PARTIR DEL BIMESTRE SIGUIENTE AL QUE RECIBA ESTE AVISO, LOS DESCUENTOS ANTES MENCIONADOS, A EFECTO DE CUBRIR SU MANTENIMIENTO EN ESTOS SECTORES, EN LAS CUYAS CATEGORIAS DE INFLUENCIA O BIENES DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCION DESEMA, SEER EFECTUADOS POR USTED EN FORMA SEMANAL, CUINCEVALO BIEN SEGUIA LA PERIODICIDAD CON LA QUE SE PAGUEN LOS SALARIOS A SUS TRABAJADORES.

SE LE HACE SABER QUE CONFORME A LOS ARTICULOS MENCIONADOS, LOS PATRONOS SON SOLIDARIAMENTE RESPONSABLES DEL ENTERO DE LOS DESCUENTOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE RECIBAN ESTE AVISO Y HASTA ENTANTO NO SE DE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES CASOS:  
1) CUANDO SE PRESENTE AL INFONAVIT EL "TALON DE LIBERACION A LA RETENCION"  
2) CUANDO SE RECIBA DEL INFONAVIT, DIRECTAMENTE, EL AVISO DE SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS  
3) POR ULTIMO, SE LE APERCIBE QUE EN CASO DE NO DAR CUMPLIMIENTO AL PRESENTE AVISO, SE HARAN LOS PAGOS DEL CREDITO EN SU INTERIOR DEL CREDITO POR COTRIBUCION A LA VIVIENDA, DE ACUERDO A LAS SANCIONES Y PAGO DE CREDITOS FISCALES QUE CORRESPONDAN EN VIRTUD DE LA LEY DEL INFONAVIT, DE ACUERDO A LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY DEL INFONAVIT Y A SUS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS.

ASIMISMO, SE ADJUNTA UN TALON A LA LIBERACION A LA RETENCION Y EL TALONARIO PARA LOS PAGOS DEL PRESENTE APRO.

CONSERVE ESTE AVISO PARA CALCULAR LOS DESCUENTOS AL TRABAJADOR.  
ATENTAMENTE:  
LIC. ANTONIO HERNANDEZ ORTEGA  
JEFE DEL AREA DE CREDITO

FECHA DE EMISION	A.E.L. TRABAJADOR	Nº CREDITO
28/07/88	25617047	25617047
LINEA DE CREDITO		
CATEGORIA DE CREDITO		
1 (UNO)		

REYES GACNA Leticia  
Lorena Boruta Imss 87

PAGO BIMESTRAL DE DESCUENTOS  
EFECTUADOS AL TRABAJADOR

000010R FONDO 891420108-3  
Nº DE CREDITO

REYES GACNA LETICIA

NOMBRE  
16020282-5 06 29  
Nº EXPEDIENTE - BVM SMO

MONTO DEL ABOONO EN CUOTA MANTENIMIENTO

= \$ .00

RETENEDOR



FONAVIT  
TRABAJADORES PARA  
CONSTRUYENDO SU FUTURO

ACREDITADO

891420108-3  
Nº DE CREDITO

RETENEDOR

GACNA HERNANDEZ MARTA MARTHA  
NOMBRE ORAZON SOCIAL

06 29  
BVM SMO

PRIMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

CARM-410410

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

PAGO BIMESTRAL DE DESCUENTOS  
EFECTUADOS AL TRABAJADOR

REYES GACNA LETICIA  
NOMBRE

891420108-3  
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

GACNA HERNANDEZ MARTA MARTHA  
NOMBRE ORAZON SOCIAL

CARM-410410

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

000010R  
FONDO

16020282817

FECHA LIMITE DE PAGO  
15 ENF 90  
DIA MES AÑO

16020282-5  
Nº DE EXPEDIENTE

MONTO DEL ABOONO EN CUOTA MANTENIMIENTO = \$ .00

IMPORTE TOTAL DEL PAGO CON LETRA

TALON DE LIBERACION  
A LA RETENCION

FOLIO 0000103

No. DE CREDITO 3

REYES GAONA LETICIA

1602022 5

No. EXPEDIENTE

MOTIVO

FECHA DE LIBERACION

31

MES

AÑO

FECHA DE RECEPCION

EN EL INFONAVIT

31

MES

AÑO



TALON DE LIBERACION A LA RETENCION

FOLIO 0000103

ACREDITADO 391420108 3

No. DE CREDITO

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

PEYES GAONA LETICIA

NOMBRE

1602022 5

No. EXPEDIENTE

634M 630410

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

GAONA HERMANDEZ MARTHA

NOMBRE DENOMINACION O RAZON SOCIAL

FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

160532037017

MOTIVO

ANOTE LA CLAVE DE ACUERDO AL REVERSO

FECHA DE LIBERACION

31

MES

AÑO

FECHA DE RECEPCION EN EL INFONAVIT

31

MES

AÑO

FCR 108



# AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR

FECHA DE ELABORACION  
DIA MES AÑO

No. DE EXPEDIENTE INFONAVIT: **16-002966-3** R.F.C.: **IAN 670829** **03** **04** **01**  
 LETRAS FECHA HORA CLAVE D.V. DEY.

NOMBRE DENOMINACION O RAZON SOCIAL: **INST. ANTONIO DE MENDOZA DE MORELIA, S.C.**

DOMICILIO: **PLAN DE AYALA 899** **centro** **58000**  
 CALLE No. EXTERIOR E INTERIOR COLONIA CODIGO POSTAL  
**MORELIA** **MORELIA** **MICHOACAN**  
 POBLACION MUNICIPIO ENTIDAD FEDERATIVA

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: **REAL 620520** **06** **04**  
 LETRAS FECHA HORA CLAVE D.V.

NOMBRE: **REYES MADINA LEYDIA** **5584621094**  
 APELLIDO PATERNO MATERNO NOMBRE (S) No. DE REGISTRO I.M.S.S.

DOMICILIO: **Hospitales 689** **Vasco Quiroga** **58230**  
 CALLE No. EXTERIOR E INTERIOR COLONIA CODIGO POSTAL

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO: **MORELIA** **MICHOACAN**  
 MUNICIPIO ENTIDAD FEDERATIVA

OBTUVO CREDITO:  SI  NO NUMERO DE CREDITO: **09** **04**  
 MES AÑO

MOTIVO DE LA BAJA: **6** INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE DE 90% O MAS EN LOS TERMINOS DE LA LEY DEL IMGS  
 1 JUBILACION 2 INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE 3 MUERTE 4 TERMINACION DE LA RELACION LABORAL 5 INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE DE 60% O MAS EN LOS TERMINOS DE LA LEY DEL IMGS 6 INVALIDEZ DEFINITIVA

FECHA DE BAJA: **15 09 00** ULTIMO PUESTO DEL TRABAJADOR: **Recatras de Primeria**  
 DIA MES AÑO

## APORTACIONES Y DESCUENTOS ENTERADOS AL INFONAVIT (CANTIDAD EN PESOS SIN CENTAVOS)

AÑO	INGRESO ANUAL GRAVADO PARA INFONAVIT	MONTO ANUAL DE APORTACIONES	MONTO ANUAL DE DESCUENTOS	1% DE CUOTA DE MANTENIMIENTO
19 <b>84</b>	<b>129,319.00</b>	<b>6,466.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>85</b>	<b>861,157.00</b>	<b>20,058.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>86</b>	<b>7,039,204.00</b>	<b>51,968.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>87</b>	<b>2,367,701.00</b>	<b>110,385.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>88</b>	<b>2,856,917.00</b>	<b>136,746.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
19 <b>  </b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>
<b>TOTALES</b>	<b>6,792,383 00</b>	<b>339,610 00</b>	<b>.00</b>	<b>.00</b>

CONSTANCIA DE RECIBIDO POR EL TRABAJADOR O BENEFICIARIO: *[Signature]* NOMBRE COMPLETO, R.F.C. Y FIRMA DEL PROPIETARIO O REPRESENTANTE LEGAL: **Vicente Armando Hidalgo Ayala. - 67**

DECLARA BAJO PROMESA DE VERDAD QUE LOS DATOS QUE SE PROPORCIONAN SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE CONTABILIZADOS EN LIBROS Y REGISTROS Y CUENTA CON LA DOCUMENTACION CORROBORATORIA RESPECTIVA EN CONCORDANCIA CON LA LEGISLACION VIGENTE.



## VI. - FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES (FONACOT).

En marzo de 1973, el Congreso del Trabajo, presentó al presidente de la República un programa cuyo objetivo era beneficiar la economía y el bienestar de los trabajadores, mediante la creación de un fondo para proteger su salario que los haría sujetos regulares de crédito barato y obtendrá precios preferenciales en los bienes de consumo duraderos destinados a la clase obrera.

Fué en enero de 1974 cuando la Cámara de Diputados aprobó los proyectos y en Mayo de ese mismo año se ordenó la constitución del Fideicomiso para la operación del Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores (FONACOT).

Para esto se debieron hacer modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en sus Art. 90, 97, 110, permitiendo así los descuentos al salario mínimo, para pago de créditos, así como descuentos al salario superior al mínimo.

Se adiciono también el Art. 103 Bis, que es el que reglamenta el establecimiento del Fondo para garantizar créditos institucionales, baratos y oportunos, para la adquisición de bienes de consumo duradero y el pago de servicios.

Adición al Art. 132 fracc. XXVI, la cual nos dice la obligación de los patrones, de enterar a la Institución Bancaria Acreedora o a FONACOT, los descuentos efectuados al salario del trabajador para el pago de los créditos obtenidos.

Los objetivos de éste fondo son:

- Garantizar los créditos Institucionales otorgados a los trabajadores para la adquisición de bienes de consumo duradero y para la obtención de servicios.
- Garantizar créditos, o bien otorgar financiamientos para la operación de almacenes y tiendas.
- Fomentar el ahorro de los trabajadores.
- Facilitar a los trabajadores, obtención de condiciones adecuadas de crédito y precios y precios que les procuren un mayor poder adquisitivo.
- Promover entre los trabajadores el mayor aprovechamiento de su salario, contribuir a la orientación de su gasto familiar de manera que éste satisfaga en la mayor medida posible, las necesidades de una vida digna en el orden material social y cultural.
- Contribuir al sano desarrollo del mercado interno, impulsando la demanda de bienes socialmente necesarios.
- El trabajador una vez obteniendo el crédito, el cual será proporcional al monto de su salario, los descuentos que se le hagan por éste concepto, nunca podrán ser mayores al 10% de su salario.
- El patrón enterará dichas retenciones en las formas, que al efecto le envíe el propio FONACOT los primeros cinco días del mes posterior al que se hizo la retención.
- De no hacer con tiempo esta liquidación, se cobrarán recargos, en base a la ley del mismo Fondo.
- Los patrones podrán afiliarse a éste Fondo, siempre y cuando tengan 10 trabajadores como mínimo y ganen el salario mínimo general hasta cinco veces el salario mínimo elevado al año.

## VII - EJERCICIO

A continuación mostré la situación de una carpintería Constituida como S.A., tanto en materia fiscal, así como las retenciones a efectuar del Seguro Social, Infonavit, durante el año de 1989, hasta llegar a la declaración anual.

Así como los pagos que debe hacer la empresa a las diferentes Instituciones.

La empresa tiene un grado de riesgo del 54.60%; fué dada de alta el 6 de Mayo de 1980 y otorga a sus trabajadores las prestaciones que marca la Ley excepto que les dá 45 días de aguinaldo.

El salario mínimo en el año, tuvo los siguientes cambios: del 1 de Enero 89 al 31 de Mayo 89, fué de 7,205; del 1 de Julio de 1989 al 30 de Septiembre fué de 8,502; del 1 de Octubre de 1989 al 31 de Diciembre fué de 10,202.

La empresa tiene 6 trabajadores, cada uno en diferentes situaciones.

- Olivares Arroyo Pedro, fué dado de alta el 12 de Mayo de 1980 y al 31 de Diciembre de 1989 tenía un sueldo diario de 17,800.

- Tapia Espinosa Mario, fué dado de alta el 12 de Mayo de 1980 y el 25 de Julio de 1989 fué despedido, a la fecha del despedido tenía un sueldo diario de 19,500.

- Zaragoza Lara Mateo, fué dado de alta el 28 de Agosto de 1983, en el año de 1989 tuvo diversas modificaciones de salario, del 1 de Enero de 1989 al 31 de Marzo de 1989 tuvo un salario de 18,500, del 1 de Abril al 31 de Octubre de 19,600 y de ahí al 31 de Diciembre de 1989 de 20,400.

- Calderón Alvarez Carlos, fué dado de alta el 5 de Febrero de 1985, durante el año tuvo un salario mínimo, el cual aumento conforme a las modificaciones, este trabajador fué dado de baja el 26 de Septiembre de 1989.

- Torres Aguilar Manuel, fué dado de alta el 14 de Octubre de 1985 con un salario diario durante todo el año de 18,800, tiene un crédito de INFONAVIT para adquisición de su casa, 20% + 1% cuota mantenimiento.

- Soto Rodriguez Alejandro, fué dado de alta el 17 de Julio de 1989, con un sueldo de 20,200 diarios, tuvo una incapacidad de 10 días contados a partir del 20 de Octubre de 1989, en un accidente de trabajo.

$$\begin{array}{r} 17,800 \times 12 = 213,600 \\ \hline 194.05 \\ \hline 365 \end{array} \qquad \begin{array}{r} 17,800 \times 12 = 213,600 \\ \hline 2,194.52 \\ \hline 365 \end{array}$$

17,800 + 194.05 + 2,194.52 = 20,190 - Salario Integrado del 12 de Mayo al 31 de Diciembre de 1989.

$$\begin{array}{r} 20,165 \times 4.5\% = 907.43 \times 59 \\ \hline 26,769 - Retención IMSS Enero-Febrero. \\ 2 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 20,165 \times 4.5\% = 907.43 \times 61 \\ \hline 27,677 - Retención IMSS Marzo-Abril. \\ 2 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 20,165 \times 4.5\% = 907.43 \times 11 \\ \hline 4,991 \\ 2 \end{array}$$

127,705 - Retención IMSS Mayo-Junio

$$\begin{array}{r} 20,190 \times 4.5\% = 908.55 \times 50 \\ \hline 22,714 \\ 2 \end{array}$$

Para poder hacer el cálculo de la retención correspondiente al Seguro Social, primero haré la integración de los salarios de cada uno de los trabajadores.

1.- Olivares Arroyo Pedro.

Al 11 de Mayo de 1989 - 14 días de vacaciones, P. Vacacional 25%

Del 12 de Mayo de 1989 - 16 días de vacaciones, Aguinaldo 45 días

14 X 17,800 X 25%	= 27,714	45 X 17,800	= 27,714
-----		-----	
365	= 170.68	365	= 2,194.52

17,800 + 170.68 + 2,194.52 = 20,165 - Salario Integrado al 11 de Mayo de 1989.

16 X 17,800 X 25%	= 27,714	45 X 17,800	= 27,714
-----		-----	
365	= 194.06	365	= 2,194.52

17,800 + 195.06 + 2,194.52 = 20,190 - Salario Integrado del 12 de Mayo al 31 de Diciembre de 1989.

20,165 X 4.5% = 907.43 X 59  
 ----- = 26,769 - Retención IMSS Enero-Febrero.

20,165 X 4.5% = 907.43 X 61  
 ----- = 27,677 - Retención IMSS Marzo-Abril.

20,165 X 4.5% = 907.43 X 11  
 ----- = 4,991  
 >27,705 - Retención IMSS Mayo-Junio

20,190 X 4.5% = 908.55 X 50  
 ----- = 22,714  
 ----- = 26,769 - Retención IMSS Marzo-Abril.

$$20,190 \times 4.5\% = 908.55 \times 62$$

$$\frac{\quad}{2} = 28,165 - \text{Retención IMSS Julio-Agosto.}$$

$$20,190 \times 4.5\% = 908.55 \times 61$$

$$\frac{\quad}{2} = 27,711 - \text{Retención IMSS Septiembre-Octubre.}$$

$$20,190 \times 4.5\% = 908.55 \times 61$$

$$\frac{\quad}{2} = 27,711 - \text{Retención IMSS Noviembre-Diciembre.}$$

$$22,118 \times 4.5\% = 995.31 \times 25$$

$$\frac{\quad}{2} = 24,893 - \text{Retención IMSS Julio 75}$$

2.- Tapia Espinoza Mario.

Al 11 de Mayo de 1989 - 14 días de vacaciones, P. vacacional 25%

Del 12 de Mayo de 1989 - 16 días de vacaciones, 45 días de aguinaldo.

14 días de vacaciones, Prima Vacacional 25%, 45 días de aguinaldo

14 X 19,500 X 25%	45 X 19,500
----- = 186.99	----- = 2,404.11
365	365

19,500 + 186.99 + 2,404.11 = 22,091 - Salario Integrado al 11 de Mayo de 1989.

16 X 19,500 X 25%	45 X 19,500
----- = 213.70	----- = 2,404.11
365	365

19,500 + 213.70 + 2,404.11 = 22,118 - Salario Integrado al 12 de Mayo de 1989 al

31 de Diciembre de 1989.

$$22,091 \times 4.5\% = 994.09 \times 59$$

$$\frac{\quad}{2} = 29,236 - \text{Retención IMSS Enero-Febrero.}$$

$$22,091 \times 4.5\% = 994.09 \times 61$$

$$\frac{\quad}{2} = 30,320 - \text{Retención IMSS Marzo-Abril.}$$

$$22,091 \times 4.5\% = 994.09 \times 11$$

$$\text{-----} = 5,467$$

$$2 \quad 30,350\text{-----}$$

$$20,758 \times 4.5\% = 993.11 \times 21$$

$$\text{-----} = 14,518$$

>30,350 - Retención IMSS  
Mayo-Junio

$$22,118 \times 4.5\% = 995.31 \times 50$$

$$\text{-----} = 24,883$$

$$2$$

29,513 - Retención IMSS  
Marzo-Abril

$$22,118 \times 4.5\% = 995.31 \times 25$$

$$\text{-----} = 24,883$$

$$2$$

- Retención IMSS Julio 25

$$22,069 \times 4.5\% = 993.10 \times 41$$

$$\text{-----} = 30,729$$

- Retención IMSS Mayo-Junio.

3.- Zaragoza Lara Mateo

14 días de vacaciones, Prima Vacacional 25%, 45 días de aguinaldo

$$14 \times 18,500 \times 25\%$$

$$45 \times 18,500$$

$$\text{-----} = 177.40$$

$$\text{-----} = 2,280.82$$

$$365$$

$$365$$

$$18,500 + 177.40 + 2,280.82 = 20,958 - \text{Salario Integrado al 31 de Mayo de 1989.}$$

$$14 \times 19,600 \times 25\%$$

$$\text{-----} = 187.95$$

$$365$$

$$19,600 + 187.95 + 2,280.82 = 22,069 - \text{Salario Integrado al 31 de Oct. de 1989.}$$

$$14 \times 20,400 \times 25\%$$

$$\text{-----} = 195.62$$

$$365$$

$$20,400 + 195.62 + 2,280.82 = 22,876 - \text{Salario Integrado al 31 de Dic. de 1989.}$$

$$20,958 \times 4.5\% = 943.11 \times 59$$


---


$$2 = 27,822 - \text{Retención IMSS Enero-Febrero.}$$

$$20,958 \times 4.5\% = 943.11 \times 31$$


---


$$2 = 14,618$$

Salario Integrado del 14 de Octubre  
de Diciembre de 1989.  
>29,515 - Retención IMSS  
Marzo-Abril

$$22,069 \times 4.5\% = 993.10 \times 30$$


---


$$2 = 14,897$$

Retención IMSS Enero-Febrero.

$$22,069 \times 4.5\% = 993.10 \times 61$$


---


$$2 = 30,290 - \text{Retención IMSS Mayo-Junio.}$$

$$22,069 \times 4.5\% = 993.10 \times 61$$


---


$$2 = 30,786 - \text{Retención IMSS Julio-Agosto.}$$

$$22,069 \times 4.5\% = 993.10 \times 61$$


---


$$2 = 30,290 - \text{Retención IMSS Septiembre-October.}$$

$$22,876 \times 4.5\% = 1,029.42 \times 61$$


---


$$2 = 31,397 - \text{Retención IMSS Noviembre-Diciembre.}$$

5.- Torres Aguilar Manuel.

Al 31 de Octubre de 1989 - 12 días de vacaciones, P. vacacional 25%

Del 14 de Octubre de 1989 - 14 días de vacaciones, 45 días de aguinaldo.

12 X 18,800 X 25%	45 X 18,800
= 154.52	= 2,317.81
365	365

18,800 + 154.52 + 2,317.81 = 21,272 - Salario Integrado al 13 de Oct. de 1989.



$$14 \times 18,800 \times 25\% = 180.27$$

365

18,800 + 180.27 + 2,317.81 = 21,298 - Salario Integrado del 14 de Octubre al 31 de Diciembre de 1989.

$$21,272 \times 4.5\% = 957.24 \times 59 = 28,239 - \text{Retención IMSS Enero-Febrero.}$$

2

$$21,272 \times 4.5\% = 957.24 \times 61 = 29,196 - \text{Retención IMSS Marzo-Abril.}$$

2

$$21,272 \times 4.5\% = 957.24 \times 61 = 29,196 - \text{Retención IMSS Mayo-Junio.}$$

2

$$21,272 \times 4.5\% = 957.24 \times 62 = 29,674 - \text{Retención IMSS Julio-Agosto.}$$

2

$$21,272 \times 4.5\% = 957.24 \times 43 = 20,581$$

2

>29,207 - Retención IMSS  
Sept.-Octubre

$$21,298 \times 4.5\% = 958.41 \times 18 = 8,626$$

2

$$21,298 \times 4.5\% = 958.41 \times 61 = 29,231 - \text{Retención IMSS Noviembre-Diciembre.}$$

2

6.- Soto Rodriguez Alejandro.

6 días de vacaciones, 25% Prima Vacacional, 45 días de aguinaldo.

AL: 31 de Enero de 1989

6 X 20,200 X 25%	45 X 20,200	
----- = 83.01	----- = 2,490.41	
365	365	
20,200 + 83.01 + 2,490.41 = 22,773 - Salario Integrado		

22,773 X 4.5% = 1,024.79 X 46	54,874	496,926
----- = 23,570 - Retención IMSS Julio-Agosto.		
2		

22,773 X 4.5% = 1,024.79 X 52	58,097	515,403
----- = 26,645 - Retención IMSS Septiembre-October.		
2		

22,773 X 4.5% = 1,024.79 X 61	38,481	196,611	384,189
----- = 31,256 - Retención IMSS Noviembre-Diciembre.			
2			

38,481 | 376,705 | 2,159,250

Reg. Fed. Concursos de

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:

CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

PERIODO:

DEL: 1 de Enero de 1989

AL: 31 de Enero de 1989

No. R.F.C	NOMBRE	TIEMPO LABORADO			INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO		
		DIAS TRAB.	HORAS		CUOTA O DIA O HORA	NORMALES	EXTRAS AGUINALDO	OTRAS CL. IMPORTE	TOTAL	IMP. S. PROD. TRAB.	SEGURO SOCIAL	OTRAS CL. IMPORTE			TOTAL	
			NORMAL	EXTRA												
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	31			17,800	551,800				551,800	28,105		26,769		54,874	496,926
TAEM-480225	TAPIA ESPINOZA MARIO	31			19,500	604,500				604,500	35,797		29,326		65,123	539,377
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATED	31			18,500	573,500				573,500	30,275		27,822		58,097	515,403
CAAC-550830	CALDERON ALVAREZ CARLOS	31			7,205	223,355				223,355				0	223,355	
TOAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	31			18,800	582,800				582,800	31,891		28,239	138,481	198,611	384,189
TOTALES						2,535,955	0		21,615	2,535,955	126,068		112,156	138,481	376,705	2,159,250

Reg. Fed. Causantes de la Cia.

Hecha por:

C.P.S.

Autorizado por:

Reg. Individual de Percepciones

Pagada con:

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:

PERIODO:

AL: 31 de Marzo de 1989

CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

DEL: 1 de Marzo de 1989

AL: 31 de Marzo de 1989

No. R.F.C	NOMBRE	TIEMPO LABORADO			INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO	
		DIAS	HORAS		CUOTA O DIA	EXTRAS	OTRAS	TOTAL	IMP.S. PRD. TRAB.	SEGURO SOCIAL	OTRAS				TOTAL
			TRAB.	NORMAL							EXTRA	NORMALES			
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	31	47	277	17,800	551,800			551,800	28,105		27,677		55,782	496,018
TAEM-480225	TAPIA ESPINDZA MARIO	31	52	472	19,500	604,500			604,500	35,797		30,320		66,117	538,383
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATED	31	52	937	18,500	573,500			573,500	30,275		29,515		59,790	513,710
CAAC-550830	CALDERON ALVAREZ CARLOS	31	21	150	7,205	223,355			223,355				0	223,355	
TOAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	31	37	744	18,800	582,800			582,800	31,891		29,196	138,481	199,568	383,232
T O T A L E S			134,014	37,370	2,112,780	12,535,955	0	0	2,535,955	126,068		116,708	138,481	381,257	2,154,698

Reg. Fed. Causantes de la Cia.

Hecha por:

C.P.S.

Autorizado por:

Reg. Individual de Percepciones

Pagada con:

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:  
 CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

PERIODO:  
 DEL: 1 de Abril de 1989 AL: 30 de Abril de 1989

No. R.F.C	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO				
		DIAS TRAB.	HORAS NORMAL/EXTRA	CUOTA O DIA O HORA	EXTRAS AGUINALDO	OTRAS CL.	TOTAL IMPORTE	IMP.S. PROD. TRAB.	SEGURO SOCIAL	OTRAS CL.	TOTAL IMPORTE						
0IAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	30		17,800	534,000					534,000	27,046		27,677		54,723	479,277	
TAEM-480225	TAPIA ESPINOZA MARIO	30		19,500	585,000					585,000	33,008		30,320		63,328	521,672	
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATEO	30		19,600	588,000					588,000	33,548		29,515		63,063	524,937	
CAAC-550830	CALDERON ALVAREZ CARLOS	30		7,205	216,150					216,150				0		216,150	
TDAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	30		18,800	564,000					564,000	30,046		29,196	134,014	193,256	370,744	
<b>TOTALES</b>					12,487,150	0	0			2,487,150	123,648		116,708	134,014	374,370	2,112,780	

Reg. Fed. Causantes de la Cia. Hecha por: Autorizado por: Reg. Individual de Percepciones Pagada con:  
 C.P.S.

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:

PERIODO:

AL: 31 de Junio de 1989  
 CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

DEL: 1 de Mayo de 1989

AL: 31 de Mayo de 1989

No. R.F.C.	NOMBRE	TIEMPO LABORADO			INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO	
		DIAS TRAB.	HORAS		CUOTA O DIA O HORA	EXTRAS AGUINALDO	OTRAS CL. IMPORTE	TOTAL	IMP. S. PROD. TRAB.	SEGURO SOCIAL	OTRAS CL. IMPORTE				TOTAL
			NORMAL	EXTRA							NORMALES	OTRAS CL. IMPORTE			
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	31	07	482	117,800	551,800	14	62,300	614,100	28,106		27,705		55,811	558,289
TAEM-480225	TAPIA ESPINOZA MARIO	31	02	327	119,500	604,500	14	68,250	672,750	35,798		30,350		66,148	606,602
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATED	31	02	330	119,600	607,600			607,600	36,356		30,290		66,646	540,954
CAAC-550830	CALDERON ALVAREZ CARLOS	31	00	255	7,205	223,355			223,355				0	223,355	
TOAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	31	02	375	18,800	582,800			582,800	31,892		29,196	138,481	199,569	383,231
<b>TOTALES</b>						2,570,055	0	130,550	2,700,605	132,152		117,541	138,481	388,174	2,312,431

Reg. Fed. Causantes de la Cia.

Hecha por:

C.P.S.

Autorizado por:

Reg. Individual de Percepciones

Pagada con:



Tapia Espinoza Mario, fué despedido el 25 de Julio de 1989, por lo que se le pago una indemnización y su gratificación anual proporcional, quedando su pago de la siguiente manera:

AL: 31 de Julio de 1989

	MONTO	TASA	TOTAL	PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO
3 meses de sueldo.				1'755,000	
19,500 X 30 X 3 =					
+ Antigüedad 9 años 2 meses 13 días					
(20 días por año) 184 X 19,500 =	51,397			3'588,000	
+ Prima de Antigüedad (12 días por año)	97,024			8,184,541	
(8,502 X 2 = 17,004 S.M.G.)	39,398			548,002	
110 X 17,004 =	0			1'870,440	
<b>TOTAL DE LA INDEMINIZACION</b>	<b>138,481</b>	<b>194,487</b>		<b>7'213,440</b>	
- Exención Art. 77 Fracc. X		23,570		279,430	
S.M.G. 8,502 X 90 X 9 =				6'886,620	
Base				326,820	
X Tasa				4.6%	
I.S.R. a Retener				15,034	
Aplicando el procedimiento del Art. 80 fracc. VI tenemos que:					
Ultimo sueldo mensual ordinario.				585,000	
19,500 X 30					
Tarifa Art. 80	138,481	52,908	110,144,251		
- S.M.G. 8,502 X 30.4 X 10%		25,846		27,062 I.S.R.	
Causantes de la Pagada con:					
27,062					
-----= .046 X 100 = 4.6%					
585,000					



NOMINA DE SUELDOS NOMBRE DE LA EMPRESA: PERIODO:  
 AL: 31 de Agosto de 1989 CARPINTERIA, S.A. DE C.V. DEL: 1 de Julio de 1989 AL: 31 de Julio de 1989

No. R.F.C	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO		
		DIAS	HORAS	CUOTA O DIA	EXTRAS	OTRAS	TOTAL	IMP.S. PROD. TRAB.	SEGURO SOCIAL	OTRAS				TOTAL	
										TRAB. NORMAL	EXTRA				NORMALES
0IAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	31		17,800	551,800			551,800	23,232		28,165		51,397	500,403	
0AEM-480225	TAPIA ESPINOZA MARIO	25		19,500	487,500	487,500	7,286,565	8,261,565	72,141		24,883		97,024	8,164,541	
0ZLM-501103	ZARAGOZA LARA MATEO	31		19,600	607,600			607,600	28,812		30,786		59,598	548,002	
0AAC-550830	CALDERON ALVAREZ CARLOS	31		8,502	263,562			263,562					0	263,562	
0OAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	31		18,800	582,800			582,800	26,332		29,674	138,481	194,487	388,313	
0SRA-510708	SOTO RODRIGUEZ ALEJANDRO	15		20,200	303,000			303,000			23,570		23,570	279,430	
<b>TOTALES</b>					2,796,262	487,500	7,286,565	10,570,327	150,517		137,078	138,481	426,076	10,144,251	

Reg. Fed. Causantes de la Cia. Hecha por: Autorizado por: Reg. Individual de Percepciones Pagada con:  
 C.P.S.

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:

PERIODO:

CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

DEL: 1 de Agosto de 1989

AL: 31 de Agosto de 1989

No. R.F.C.	NOMBRE	TIEMPO LABORADO			INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO				
		DIAS		HORAS	CUOTA		OTRAS		IMP.S.	SEGURO	OTRAS	TOTAL						
		TRAB.	NORMAL	EXTRA	O DIA	O HORA	EXTRAS	AGUINALDO	CL.	IMPORTE	PROD.				SOCIAL	CL.	IMPORTE	
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	31			17,800		551,800				551,800	23,232		28,165			51,397	500,403
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATEO	31			19,600		607,600	12	58,800		666,400	28,812		30,786			59,598	606,802
CAAC-550830	CALDERON ALVAREZ CARLOS	31			8,502		263,562				263,562						0	263,562
TOAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	31			18,800		582,800				582,800	26,332		29,674	138,481		194,487	388,313
SDRA-510708	SOTO RODRIGUEZ ALEJANDRO	31			20,200		626,200				626,200	30,672		23,570			54,242	571,958
<b>TOTALES</b>							12,631,962	0	58,800		2,690,762	109,048		112,195	138,481		359,724	2,331,038

Reg. Fed. Causantes de la Cia.

Hecha por:

Autorizado por:

Reg. Individual de Percepciones

Pagada con:

C.P.S.

Como sólo trabajó 7 meses del año entonces le tocan solamente:

45 días - 375

X - 206 = 25 días.

Prestaciones proporcionales y sueldo Julio de 1989.

De vacaciones le tocarán:

365 - 16

75 - X = 3 días

- Sueldo mensual Julio 1989

19,500 X 25 =

487,500

- Gratificación anual proporcional

19,500 X 25 =

487,500

- Prima Vacacional

19,500 X 25% X 3 =

14,625

- Vacaciones no disfrutadas

19,500 X 3 =

58,500

Total Prestaciones

1'048,125

Exención Art. 77 fracc. XI

8,502 X 2 =

255,060

Base Gravable

793,065

Aplicando tarifa Art. 80

82,953

- S.M.G. (8,502 X 30.4 X 10%)

25,846

57,107

Total a Pagar.

735,958

Total Indeminización 7'213,440

Total Saldo Julio 1989 487,500

NOMINA DE

Total Vacaciones y P. Vacacional 73,125

31 de Septiembre de 1989

Total Gratif. Anual Proporcional 487,500

8'261,565

PAGO NETO

FIRMA DEL EMPLEADO

(-) Exención Art. 77 fracc. XI 255,060

TOTAL

8,502 X 30 7'933,380

Ingresos Acumulables

50,013 463,887

(-) I.S.R. Indeminización 15,034

57,992 530,009

I.S.R. Gratificaciones 57,107

0 597,266

72,141

184,523 379,477

8'189,424

26,147 549,853

126,014 348,875 2,540,591

Pagaña con:

Reg. Fed. Casubtes

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:

PERIODO:

CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

DEL: 1 de Septiembre de 1989

AL: 31 de Septiembre de 1989

No. R.F.C.	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO				
		DIAS TRAB.	HORAS	CUOTA O DIA O HORA	EXTRAS AGUINALDO	OTRAS CL.	TOTAL IMPORTE	IMP.S. PROD. TRAB.	SEGURO SOCIAL	OTRAS				TOTAL			
										NORMALES	EXTRAS				CL.	IMPORTE	
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	30		17,800	534,000							22,302	27,711		50,013	483,987	
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATEO	30		19,600	588,000							27,702	30,290		57,992	530,008	
CAAC-550830	CALDERON ALVAREZ CARLOS	26		8,502	221,052	280,566		95,648							0	597,266	
TDAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	30		18,800	564,000							25,302	29,207	130,014	184,523	379,477	
ISORA-510708	SOTO RODRIGUEZ ALEJANDRO	30		20,200	606,000							29,502	26,645		56,147	549,853	
<b>TOTALES</b>					12,513,052	280,566		95,648	2,889,266	104,808			113,853	130,014	348,675	2,540,591	

Reg. Fed. Causantes de la Cia. Hecha por: Autorizado por: Reg. Individual de Percepciones Pagada con:  
C.P.S.



NOMINA DE SUELDOS | NOMBRE DE LA EMPRESA: | PERIODO:  
 NOMINA | CARPINTERIA, S.A. DE C.V. | DEL: 1 de Noviembre de 1989 AL: 30 de Noviembre de 1989

No. R.F.C.	NOMBRE	TIEMPO LABORADO			INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO	
		HORAS		CUOTA	TOTAL	OTRAS	TOTAL	IMP.S.	SEGURO SOCIAL	OTRAS		PAGO NETO			
		DIAS	TRAB.	O DIA						EXTRAS	CL.				IMPORTE
		TRAB.	NORMAL	EXTRA	NORMALES	AGUINALDO	CL.	IMPORTE	IMP.S.	PROD.	TRAB.	SEGURO SOCIAL			OTRAS
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	30		17,800	534,000			534,000	16,084		27,711		43,795	490,205	
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATED	30		19,600	588,000			588,000	23,884		31,397		55,281	532,719	
TOAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	30		18,800	564,000			564,000	19,084		29,231	134,177	182,492	381,508	
SORA-510708	SOTO RODRIGUEZ ALEJANDRO	30		20,200	606,000			606,000	19,244		31,256		50,500	555,500	
TOTALES					2,292,000	0	0	2,292,000	78,296		119,595	134,177	332,068	1,959,932	

Reg. Fed. Causantes de la Cia. | Hecha por: | Autorizado por: | Reg. Individual de Percepciones | Pagada con:  
 | | C.P.S. | | |

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:

PERIODO:

AL: 31 de Diciembre de 1989

CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

DEL: 1 de Diciembre de 1989

AL: 31 de Diciembre de 1989

No. R.F.C	NOMBRE	TIEMPO LABORADO			INGRESOS			DEDUCCIONES			PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO			
		HORAS		CUOTA	EXTRAS	OTRAS	TOTAL	IMP.S. PROD. TRAB.	SEGURO SOCIAL	OTRAS CL. IMPORTE			TOTAL		
		DIAS TRAB.	NORMAL	EXTRA										O DIA	O HORA
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	31			17,800	551,800			551,800	16,844		27,711		44,555	507,245
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATED	31			20,400	632,400			632,400	24,904		31,397		56,301	576,099
TOAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	31			18,800	582,800			582,800	19,944		29,231	138,650	187,825	394,975
SORA-510708	SOTO RODRIGUEZ ALEJANDRO	31			20,200	626,200			626,200	24,284		31,256		55,540	570,660
TOTALES					2,393,200	0	0	2,393,200	85,976		119,595	138,650	344,221	2,048,979	

Reg. Fed. Causantes de la Cia.	Hecha por:	Autorizado por:	Reg. Individual de Percepciones	Pagada con:
	C.P.S.			



NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA:

PERIODO:

AGUINALDO

CARPINTERIA, S.A. DE C.V.

DEL: 1 de Diciembre de 1989

AL: 31 de Diciembre de 1989

No. R.F.C	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO	FIRMA DEL EMPLEADO		
		HORAS		CUOTA	EXTRAS	OTRAS	BASE	IMP.S.	SEGURO	OTRAS	TOTAL				
		DIAS	TRAB.	0 DIA										0 HORA	EXENCION
DIAP-520514	OLIVARES ARROYO PEDRO	45		17,800	801,000	306,060		494,940	12,178				12,178	788,822	
ZALM-501103	ZARAGOZA LARA MATEO	45		20,400	918,000	306,060		611,940	23,878				23,878	894,122	
TDAM-530612	TORRES AGUILAR MANUEL	45		18,800	846,000	306,060		539,940	16,678				16,678	829,322	
SDRA-510708	SOTO RODRIGUEZ ALEJANDRO	21		20,200	424,200	306,060		118,140				0	0	424,200	
TOTALES					12,989,200	1,224,240	0	1,764,960	52,734	0	0	52,734	2,936,466		

Reg. Fed. Causantes de la Cia.	Hecha por:	Autorizado por:	Reg. Individual de Percepciones	Pagada con:
	C.P.S.			

Ahora la empresa necesita presentar su declaración anual ante la S.H. y C.P. la

cual quedaría de la siguiente manera:

	Ingresos anuales Sueldos	Ingresos Prima Vacacional	Aguinaldo Gravado	Aguinaldo Exento	I.S.P.T	I.M.S.S	INF
Ingresos Totales Sueldos							
Ingresos Totales P. Vacacional			62,300				
Ingresos Totales Aguinaldo			201,000				
1.- Alvarez Arroyo Pedro	6'497,000	62,300	494,940	306,060	289,307	331,476	
2.- Tapia Espinoza Mario	4'017,000	73,125	232,440	255,060	269,630	204,875	
3.- Zaragoza Lara Mateo	7'103,800	58,800	611,940	306,060	365,459	360,200	
4.- Calderón Alvarez Carlos	2'091,191	95,648	25,506	255,060	-	-	
5.- Torres Aguilar Manuel	6'862,000	56,400	539,940	306,060	332,365	349,486	1'6
6.- Soto Rodriguez Alejandro	3'151,200	168,773	118,140	306,060	108,398	62,942	
<b>A pagar</b>	<b>Totales</b>	<b>29'722,191</b>	<b>267,365</b>	<b>2'022,906</b>	<b>1'734,360</b>	<b>1'365,159</b>	<b>1'408,979</b>

Esta diferencia deberá ser enterada en el mes de febrero del siguiente año de calendario, según el art. 31 2º párrafo.

2.- Tapia Espinoza Mario

Ingresos Totales Sueldos	4'017,000
Ingresos Totales P. Vacacional	62,875
Ingresos Totales Aguinaldo	487,500
<b>Totales Ingresos</b>	<b>4'465,375</b>

(\*) Utilice Sueldo Mensual Ord. 525,000

DECLARACION ANUAL

1.- Olivares Arroyo Pedro

Ingresos Totales Sueldos		6'497,000
Ingresos Totales P. Vacacional		62,300
Ingresos Totales Aguinaldo		801,000
Totales Ingresos		<u>7'360,300</u>
(-) Exenciones P. Vacacional		62,300
Exenciones Aguinaldo		306,060
Ingresos Acumulables		<u>6'991,940</u>
Tarifa Art. 141	633,002	
(-) S.M.G. 3'063,783 X 10%	306,378	326,624 I.S.R.
(-) Pagos Provisionales		<u>289,307</u>
A pagar		<u>37,317</u>

Esta diferencia deberá ser enterado en el mes de febrero del siguiente año de calendario, según el art. 81 2º párrafo.

2.- Tapia Espinoza Mario

Ingresos Totales Sueldos		4'017,000
Ingresos Totales P. Vacacional		82,875
Ingresos Totales Aguinaldo		487,500
Totales Ingresos		<u>4'645,875</u>
(+) Ultimo Sueldo Mensual Ord.	585,000	

- S.M.G. (10,202 X 30 )=	306,060	278,940
(-) Exenciones P. Vacacional		82,875
Exenciones Aguinaldo	705,388	255,060
Ingresos Acumulables	306,378	4'586,880
Tarifa Art. 141	392,496	365,459
(-) S.M.G. 3'063,783 X 10%	306,378	86,118
(-) Pagos Provisionales		269,630
A pagar		183,512

Como este trabajador ya no esta laborando, podrá pedir la devolución de esta cantidad.

Total de la Indeminización 7'213,440

- Exención Art. 77 Fracc. X

S.M.G. 10,202 X 90 X 9 8'263.620

Como la exención es mayor, entonces no se calculará I.S.R. por este concepto.

### 3.- Zaragoza Lara Mateo

Ingresos Totales Sueldos	7'103,800
Ingresos Totales Aguinaldo	58,800
Ingresos Totales P. Vacacional	58,800
Totales Ingresos	7'721,400
(-) Exenciones P. Vacacional	8'080,600
Totales Ingresos	8'080,600
(-) Exenciones P. Vacacional	58,800
Ingresos Acumulables	7'401,940

Exenciones Aguinaldo	306,378	306,060
Ingresos Acumulables	306,378	7'715,740
Tarifa Art. 141	705,382	
(-) S.M.G. 3'063,783 X 10%	306,378	399,004
(-) Pagos Provisionales		365,459
A pagar		33,545

Por este trabajador se deberá enterar la diferencia a más tardar el mes de febrero del siguiente año calendario.

4.- Calderón Alvarez Carlos.

Como este trabajador gana el salario mínimo general tales ingresos están exentos, excepto una parte mínima de su aguinaldo, por ser más los días que otorga la empresa que los que marca la Ley Federal del Trabajo. Pero como es mínima la cantidad gravada no le corresponde pagar nada.

5.- Torres Aguilar Manuel.

Ingresos Totales Sueldos	6'862,000
Ingresos Totales P. Vacacional	56,400
Ingresos Totales Aguinaldo	846,000
Totales Ingresos	7'764,400
(-) Exenciones P. Vacacional	56,400
Exenciones Aguinaldo	306,060
Ingresos Acumulables	7'401,940

Tarifa Art. 141

674,002

(-) S.M.G. 3'063,783 X 10%	306,378	367,624
(-) Pagos Provisionales		332,365
A pagar		35,259

Se deberá enterar esta diferencia, a mas tardar en el mes de febrero del siguiente año.

6.- Soto Rodriguez Alejandro

Ingresos Totales Sueldos 3'151,200

Ingresos Totales Aguinaldo 424,200

Totales Ingresos 3'575,400

(-) Exenciones Aguinaldo 306,060

Ingresos Acumulables 3'269,340

Tarifa Art. 141

260,742

(-) S.M.G. 3'063,783 X 10% 306,378

(-) Pagos Provisionales 108,398

A favor 108,398

Esta cantidad la podrá compensar en pagos posteriores o bien pedir su devolución

Haciendo los ajustes correspondientes a la tarifa del Art. 80 quedaría como

sigue:

Considerando que hubo dos incrementos en el año, el primero del 18% y el segundo

del 20 % tenemos que:

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Aplicarse
0.01	79,886.00	0.00	3
79,886.01	678,028.00	2,397.00	10
678,028.01	1'191,564.00	62,246.00	18
1'191,564.01	1'606,216.00	154,647.00	28
1'606,216.01	2'971,948.00	270,750.00	38
2'971,948.01	En adelante	1'188,779.00	40

Segundo ajuste:

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje aplicarse
0.01	95,863.00	0.00	3
95,863.01	813,634.00	2,876.00	10
813,634.01	1'429,877.00	74,695.00	18
1'429,877.01	1'927,459.00	185,576.00	28
1'927,459.01	3'566,338.00	324,900.00	38
3'566,338.01	En adelante	1'426,535.00	40

Para hacer la determinación de la tarifa del Art. 141, se hará sumando las cantidades de la tarifa del Art. 80 de cada uno de los renglones tantas veces como las veces que dicha tabla estuvo en vigor, así tenemos que:

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Porcentaje aplicarse
0.01	945,633.00	0.00	3
945,633.01	8'026,014.00	28,371.00	10
8'026,014.01	14'104,014.00	736,824.00	18
14'104,887.01	19'013,241.00	1'830,601.00	28
19'013,241.01	35'179,806.00	3'204,945.00	38
35'179,806.01	En adelante	14'071,921.00	40

Para calcular el salario mínimo General anual tenemos que:

7,205	-	151 días	=	1'087,955
8,502	-	122 días	=	1'037,244
10,202	-	92 días	=	938,584
		<hr/>		<hr/>
		365 días	=	3'063,783



## VIII. - CONCLUSIONES.

- 1.- Los trabajadores asalariados al conocer el porqué se estableció un salario mínimo, notaron que los motivos para lo cual fué creado éste, no se están cumpliendo en lo absoluto, pues como ya vimos dicho salario actualmente no alcanza a cubrir las necesidades primarias del trabajador y su familia con la consecuencia lógica de una pérdida grandísima del poder adquisitivo de la población mexicana.
- 2.- Los trabajadores al conocer sus derechos y obligaciones en las empresas, sabrán que es lo que pueden exigir, así como podrán calcular, si la prestación es en dinero o en especie, el monto de la misma. Trayendo como consecuencia una tranquilidad y conformidad en el trabajador como su familia.
- 3.- El cálculo de las retenciones correspondiente, no es nuevo, más sin embargo, la mayoría de las personas asalariadas ignoran como se hacen éstas o bien cual es la base para su cálculo, por tanto no pueden verificar si las retenciones hechas son las correctas de acuerdo a las leyes respectivas y sino es así hacer las reclamaciones correspondientes, pero ya teniendo una base bien definida de que se está en lo correcto.
- 4.- Vemos entonces que para nivelar la situación que existe en el país, el salario mínimo debe ser ajustado a una cantidad que vaya mas de acuerdo con la realidad y éste ir aumentando en un porcentaje similar a como vaya aumentando la inflación,

ya que así se lograría una estabilidad económica, así como moral en los trabajadores como en su familia. Si a ésto le agregamos que el trabajador conozca sus derechos y obligaciones, así como saber hacer el cálculo de las prestaciones a que tienen derecho y de las retenciones que le efectúan, su estado de ánimo mejoraría y trataría de dar lo mejor de sí, así como un mejor desempeño en sus labores, dejando un impacto a nivel general en la economía nacional.

- 5.- También podemos notar que las tarifas para el cálculo de las retenciones nunca ha sido proporcional al salario de los trabajadores, sino que mas bien dicha tarifa es progresiva. Esto una vez que el trabajador se dé cuenta de cómo se hace el cálculo de las retenciones dará a conocer su inconformidad sobre esto. Pues siempre se ha dicho que a mayor ingreso, mayor impuesto, esto esta bien, pero siempre y cuando dicho impuesto sea proporcional al mismo y no se disparen en la forma en que ahora se está haciendo, ya que los trabajadores inmediatamente reclamarían, puesto que no es justo que les quiten tanto impuesto, en muchas ocasiones vienen quedando con un ingreso real, a aquel que gana menos.

## REFERENCIAS

- (1) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, p. 294
- (2) Idem p.
- (3) Ibid p. 293
- (4) Ibid p. 294
- (5) Ibid p. 296
- (6) Ibid p. 297
- (7) Ibid p. 298
- (8) Ibid p. 315
- (9) Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo, p. 22 Art. 3
- (10) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 301
- (11) Idem
- (12) Ibid p. 304
- (13) Ibid p. 305
- (14) Ibid p. 306
- (15) Ibid p. 310
- (16) Ibid p. 311
- (17) Ibid p. 310
- (18) Ibid p. 316
- (19) Ibid p. 320
- (20) Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo, p. 62 Art. 82 y 83

- (21) Idem
- (22) Ibid p. 54, Art. 58
- (23) Agustín Reyes Ponce, Administración de Personal
- (24) Alberto Trueba Urbina, Ley Federal Del Trabajo, p. 66 Art. 97
- (25) Ibid p. 60 Art. 76
- (26) Ibid p. 63 Art. 87
- (27) Ibid p. 75 Art. 123
- (28) Ibid p. 46 Art. 47
- (29) Ley de Impuestos sobre la Renta. Art. 78
- (30) Ibid p. 80
- (31) Ibid Art. 77 fracc. II
- (32) Ibid Art. 77 fracc. III
- (33) Ibid Art. 77 fracc. XI
- (34) Ibid Art. 77 fracc. XIII
- (35) Ley del Seguro Social, Art. 19 fracc. I, II y III
- (36) Ibid Art. 79
- (37) Ibid Art. 11
- (38) Ibid Art. 12
- (39) Ibid Art. 62
- (40) Ibid Art. 63
- (41) Ibid Art. 92
- (42) Ibid Art. 102
- (43) Ibid Art. 112

## BIBLIOGRAFIA.

- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
Mario de la Cueva.
- Ley Federal del Trabajo.  
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
- Administración de Personal.  
Agustín Reyes Ponce.
- Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Ley del Seguro Social.
- Ley de Infonavit.

