

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO



FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TESINA

OBLIGACIONES EN MATERIA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
Y DEL SEGURO SOCIAL EN UNA RELACIÓN OBRERO PATRONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

QUE PRESENTA
LAURA ALEJANDRA GARIBAY ZAMUDIO

ASESOR DE TESINA
C.P. JAFET NOE ZARAGOZA RUIZ

MOELIA MICHOACAN JUNIO 2011

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO



Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas

OBLIGACIONES EN MATERIA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y DEL SEGURO SOCIAL EN UNA RELACIÓN OBRERO PATRONAL

Tesina que presenta:
Laura Alejandra Garibay Zamudio

Que para obtener el título de:
Licenciado en Contaduría Pública

Director de Tesina
C.P. JAFET NOE ZARAGOZA RUIZ

Morelia Michoacán, a Junio de 2011

AGRADECIMIENTOS

Les agradezco con todo mi corazón y desde lo más profundo de mi alma:

A DIOS que me puso en el preciso lugar y en el preciso momento para estar en esta gran universidad... Que me ayudo a encontrar el mejor camino para tomar las mejores decisiones y encontrar la paz y tranquilidad que necesitaba en todo momento.

A mi MADRE, Guillermina Zamudio que me apoyo en mi lucha constante para lograr terminar mi carrera, que estuvo conmigo en alegrías, tristezas y en todos los momentos sin importarle cualquiera que fuese su estado de ánimo o sus problemas ella siempre me escuchaba, me apoyaba, me ayudaba, me aconsejaba, me consolaba y por supuesto me regañaba cuando tenia que hacerlo... Madre te amo, gracias eres mi mas grande apoyo.

A mi PADRE, Agustín Garibay que es mi ejemplo a seguir y la persona de la que más puedo presumir, mi más grande orgullo gracias a ti estoy aquí. Más que tu apoyo económico es tu apoyo moral el que mas agradezco a la vida tener y se que estas conmigo en todas la decisiones que yo tome.

A mis HERMANAS que fueron las primeras que me impulsaron a estudiar esta carrera que si ya me gustaba ellas me animaron aún más... Paulina aunque sea de lejos tu apoyo siempre lo sentí. Edith tu siempre me ayudaste contigo no tengo palabras, ¡Gracias hermanita!

A mis amigas de la universidad, especialmente a Blanca. Se que fuimos y seremos incondicionales siempre, sabia que éramos todas o no era ninguna y esa amistad es única. A Christopher mi amigo, novio y confidente gracias por el apoyo, ayuda, risas y todo el tiempo compartido que nunca podrían compararse ni igualarse con nada. Te quiero.

A la UNIVERSIDAD MICHUACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO que me abrió sus puertas y me permitió ser parte de ella, soy y seré por siempre orgullosamente una “Nicolaita”.

A todas las personas que me ayudaron, unas que aun están a mi lado pero no podría mencionar todos sus nombres y otras que ya no están conmigo pero que forman parte de éste gran camino y de esta gran etapa de mi vida, yo las llevo en mi mente.

A mi asesor el Contador JAFET NOE que me brindó parte de su tiempo para ayudarme con este gran proyecto.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1.1 Definición del problema de investigación.....	1
1.1.1 Planteamiento de problema.....	1
1.2 Preguntas de investigación.....	2
1.2.1 Preguntas específicas.....	2
1.3 Objetivo general.....	3
1.3.1 Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación del tema.....	3
1.5 Sujetos de la investigación.....	4

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos del derecho laboral.....	5
2.2 Definición del derecho del trabajo.....	8
2.3 Principios del derecho del trabajo.....	9
2.4 Sujetos de la relación individual de trabajo.....	11
2.4.1 El trabajador.....	12
2.4.2 El patrón.....	13
2.4.3 El trabajador de confianza.....	14
2.4.4 La empresa.....	15
2.4.5 Los sindicatos.....	22
2.5 El salario.....	24
2.6 Administración de Salarios.....	25
2.6.1 Objetivo de la administración de salarios.....	27
2.7 Definiciones y tipos de salarios.....	28

2.8 Lugar. Fecha y forma de pago del salario.....	32
2.9 Sistemas de remuneración.....	34
2.9.1 Ordinaria.....	34
2.9.1 Salario integral.....	34

CAPITULO 3. OBLIGACIONES FISCALES Y LABORALES EN UNA RELACIÓN OBRERO PATRONAL

3.1 Relaciones obrero – patronales.....	36
3.1.1 Antecedentes.....	36
3.1.2 Objetivo.....	38
3.1.3 Derechos y obligaciones laborales para los patrones y los trabajadores.....	40
3.1.3.1 El trabajo.....	40
3.1.3.2 Marco jurídico.....	40
3.1.3.3 Habitaciones obreras.....	48
3.1.4 Seguridad e higiene en el trabajo.....	49
3.1.5 Prevención de accidentes.....	50
3.1.6 Herramientas y útiles de trabajo.....	51
3.1.7 Permisos.....	51
3.2 Impuesto sobre la renta por la prestación de un servicio subordinado.....	53
3.2.1 Definición de impuesto.....	53
3.2.2 Elementos de los impuestos.....	54
3.2.3 Clasificación de los impuestos.....	57
3.2.4 Ingresos por sueldos y salarios.....	62
3.2.4.1 Ingresos por relación de trabajo.....	63
3.2.4.2 Ingresos asimilables a sueldos y salarios.....	63
3.2.5 Pagos de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio subordinado.....	64

3.3 Instituto mexicano del seguro social.....	65
3.3.1 Antecedentes.....	65
3.3.2 Los ramos del seguro en el IMSS.....	66
3.3.3 Concepto de seguridad social.....	69
3.3.4 Factor de integración.....	70

CASO PRÁCTICO

IMSS.....	79
LISR.....	81
RISR.....	82

CONCLUSIONES

“OBLIGACIONES EN MATERIA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y DEL SEGURO SOCIAL EN UNA RELCIÓN OBRERO PATRONAL”

INTRODUCCIÓN

El artículo 31 en su IV fracción Constitucional nos señala que: Son obligaciones de los mexicanos Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Le corresponde al profesional de la contaduría preparar, desarrollar, calcular y analizar en base a ética profesional la información fidedigna, apoyado en leyes y Normas de Información Financiera dichas obligaciones a fin de emitir una opinión propia, misma que será base para la toma de decisiones del ente a examinar.

El presente trabajo esta motivado en los Sueldos y Salarios y los efectos que estos impactan en las leyes del ISR y el IMSS, su estudio esta basado en los impactos globales, sociales, así como los beneficios o perjuicios que estos pudieran repercutir en un trabajador.

El trabajo esta enfocado a un ente cuyo giro le permite tener a 3 trabajadores para lo cual se abordara y en su caso se desarrollara el cálculo de dichos trabajadores a fin de determinar los montos a retener de los mismos, en cuanto a las leyes ya mencionadas tanto del ISR como del IMSS.

El método de dicha investigación esta fundada en los artículos de la LISR y la LIMSS que nos permiten el cálculo y determinación de los supuestos abordados en este trabajo de investigación, el alcance de la presente investigación ira desde el planteamiento de 3 trabajadores y hasta el calculo y determinación de las retenciones que con base en la LISR y LIMSS habrá de hacerseles.

CAPITULO 1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Es fundamental que tanto los patrones como los trabajadores conozcan tanto sus derechos como sus obligaciones y cumplir con todos ellos para poder llevar una buena relación y poder hacer que el trabajo crezca y de frutos.

El tema principal de esta investigación es conocer las obligaciones de los patrones ante la LISR y de la LIMSS, principalmente las retenciones que se le tienen que hacer a sus trabajadores.

1.1.1 Planteamiento del problema

Ante la imperiosa necesidad que nace de las relaciones obrero - patronales se hace necesario la indagación del tema que nos atañe a fin de interactuar las partes relacionadas de dicha investigación

Ante esta obligación hemos de plantear de igual manera no solo la relación obrero – patronal si no así también hemos de determinar en base a la LISR cual ha de ser la relación que guarda el recaudador de impuestos con el (los) trabajador (trabajadores).

Hemos sido testigos del crecimiento que nace de las relaciones obrero – patronal y obrero – fisco. Esto debido a las diferentes leyes que el gobierno otorga así al

fisco como al Seguro Social y a los trabajadores ante el crecimiento de la población y la necesidad que nace por obtener fuentes de riquezas.

Este estudio tiene como finalidad la de proponer la implementación de un sistema que sea óptimo para la toma de decisiones del ente próximo a examinar por medio del desarrollo de un caso práctico en el cual apliquemos las leyes puntualizadas con anterioridad.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son las obligaciones fiscales de los contribuyentes para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta?
2. ¿Cuáles son las obligaciones de los contribuyentes para efectos de la Ley del Seguro Social?

1.2.1 Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son los derechos que tiene un patrón?
2. ¿Cuáles son las obligaciones que tiene un patrón?
3. ¿Cuáles son los derechos que tiene un trabajador?
4. ¿Cuáles son las obligaciones que tiene un trabajador?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Proponer la implementación de un sistema que sea óptimo para la aplicación de las diferentes leyes, mismas que sean base para la toma de decisiones.

1.3.1 Objetivos específicos

1. Definir el Derecho laboral y el Salario.
2. Conocer las diferentes leyes que hemos de aplicar.
3. Comparar la aplicación de las LISR con el RISR.
4. Conocer el comportamiento de la relación obrero – patronal mediante la LIMSS.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Además de contar con un caso práctico, los beneficios se extienden a todo el caso práctico, pues un análisis de esta magnitud podrá descubrir focos rojos que se estén pasando por alto y así identificarlos y darles solución.

1.5 SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este trabajo de investigación y en particular en el caso práctico me enfocare a tres personas físicas a las cuales les calcularé las retenciones de la LISR y de la LIMSS, así como también haré un comparativo con el RISR para ver los efectos que tiene y que es lo que mas le conviene a cada uno de los trabajadores.

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

Antecedentes del derecho laboral durante la roma clásica

Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar.

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en roma no existiera el derecho Laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades el Imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero....etc. venía siendo cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades. a estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios" en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

Antecedentes del derecho laboral durante la edad media

Tras la caída del Imperio Romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustenta casi única y obligatoria... Vamos, lo que todos conocemos hoy en día.

Existe una expresión que procede de los monasterios portugueses que dice "el ocio es enemigo del alma"...

Durante la edad media surgió el famoso Feudalismo, que viene a ser algo así como que trabajen todos y que cobre uno. Se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al estado a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir.

Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo el trabajo, y no me estoy refiriendo al sudor de su frente, como he dicho antes, sino con el sudor del de enfrente.

De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y desencajarse del puzzle. En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho laboral.

Fue al final de la Edad media cuando surge, gracias a la revolución industrial, una nueva ideología que viene a decir que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra. La revolución industrial nos enseñó que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte

hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Nace el concepto del "consumo".

Todo esto ya nos empieza a sonar, nos resulta demasiado familiar como para no darnos cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó Edad Moderna.

Antecedentes del derecho laboral durante la edad moderna

Durante la edad moderna ya nos vamos a hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción.... todos estos términos que seguro estamos todos de acuerdo son términos modernos.

Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales. Nace la gran competencia.

En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada "Le chatelier" que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados.

Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

Y por fin allá por el año 1940 se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho Laboral moderno.

2.2 DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se producen a través del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo.

El derecho laboral entiende al trabajo como la actividad que una persona realiza para modificar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador (quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil de la relación.

Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la concurrencia de normas, aquella que es más favorable para el trabajador.

Las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y diversas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.

Por otra parte, existen convenios colectivos de trabajo que se aplican a distintos grupos profesionales. Estos convenios colectivos son acuerdos que se negocian entre los empleadores y los empleados y que deben ser aprobados por el Estado.

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

2.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

Principio protector

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del *principio de igualdad jurídica* del Derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- ▲ Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

- ▲ Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

- ▲ Regla *in dubio pro operario*: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el *principio de la autonomía de la voluntad* de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

Principio de continuidad laboral

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

Principio de primacía de la realidad

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Principio de razonabilidad

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

2.4 SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por

otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

Según el Art. 5 del ET la relación laboral se da cuando concurren estas 4 circunstancias sin excepción como son:

- Voluntariedad: elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- Retribución: compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- Ajenidad: en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador.
- Dependencia: consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador.

2.4.1 El trabajador

Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo.

Clasificación de los trabajadores por áreas

En el ámbito anglosajón es costumbre agrupar bajo el color teórico del cuello de su camisa a los trabajadores según el tipo de oficio que desempeñen. Así pueden clasificarse los trabajadores:

- ⊗ Cuello blanco (white collar workers) serían aquellos que se encargan de tareas "de oficina", administrativos, ejecutivos, oficinistas, etc.;
- ⊗ Cuello azul (blue collar workers), habitualmente trabajadores de industria, fábricas y talleres serían obreros, operarios, oficiales, mecánicos...;
- ⊗ Cuello rosa (pink collar worker) son aquellos del sector servicios (sanidad, educación)
- ⊗ Cuello verde (green collar worker) hace referencia al trabajador dedicado a sectores de la economía social (o tercer sector) y de la economía sostenible (ver sostenibilidad y desarrollo sostenible).

2.4.2 El patrón

Patrón es un término que procede del latín *patrōnus* y que hace referencia al defensor o protector. El patrón es el santo titular de una iglesia y el protector

elegido por un pueblo o una congregación (que puede ser un santo o alguna de las advocaciones de Jesucristo o la Virgen).

Patrón o patrono es la persona que emplea obreros. Se trata del miembro de una patronal: el patrón es el empleador o el jefe de una obra: *“Ayer me retó el patrón porque llegué tarde al trabajo”, “Jorge, mi patrón, es un hombre muy atento”, “No tengo patrón ya que trabajo por cuenta propia”*.

Según la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 10

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

2.4.3 El trabajador de confianza

En la Ley federal del trabajo titulo sexto trabajos especiales, Capitulo II trabajadores de confianza artículo 182:

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo establece:

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como podemos ver, en principio, ser o no ser un trabajador de confianza depende de qué tipo de actividades se realizan para el patrón. Lo anterior ha sido motivo de diversos criterios judiciales, concluyéndose que no importa el nombre que se le dé al puesto, sino que lo importante son las actividades que se lleven a cabo.

2.4.4 La empresa

Una empresa es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales. Se ha notado que, en la práctica, se puede encontrar una variedad de definiciones del término. Eso parece ser debido, por lo menos en parte, a que a pesar de su aparente simplicidad el concepto es complejo. Así, se puede considerar que esas diferencias enfatizan diversos aspectos. A continuación se ofrecen algunas:

Una definición de uso común en círculos comerciales es: "Una empresa es un sistema que interacciona con su entorno materializando una idea, de forma planificada, dando satisfacción a unas demandas y deseos de clientes, a través de una actividad económica". Requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia, unos objetivos, unas tácticas y unas políticas de actuación. Se necesita de una visión previa y de una formulación y desarrollo estratégico de la empresa.

Se debe partir de una buena definición de la misión. La planificación posterior está condicionada por dicha definición.

La Comisión de la Unión Europea sugiere: "Se considerará empresa toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica. En particular, se considerarán empresas las entidades que ejerzan una actividad artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular."

De acuerdo al Derecho internacional, la empresa es el conjunto de capital, administración y trabajo dedicados a satisfacer una necesidad en el mercado.³

Un diccionario legal de EEUU las define como: "an economic organization or activity; especially: a business organization" (una organización o actividad económica; especialmente una organización de negocios)

Otra definición -con un sentido mas académico y de uso general entre sociólogos- es: "Grupo social en el que a través de la administración de sus recursos, del capital y del trabajo, se producen bienes o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de una comunidad. Conjunto de actividades humanas organizadas con el fin de producir bienes o servicios."

Clasificación de las empresas

Existen numerosas diferencias entre unas empresas y otras. Sin embargo, según en qué aspecto nos fijemos, podemos clasificarlas de varias formas. Dichas empresas, además cuentan con funciones, funcionarios y aspectos disímiles, a continuación se presentan los tipos de empresas según sus ámbitos y su producción.

Según la actividad o giro

Las empresas pueden clasificarse, de acuerdo con la actividad que desarrollen, en:

- ⌘ Empresas del sector primario.
- ⌘ Empresas del sector secundario.
- ⌘ Empresas del sector terciario.

Una clasificación alternativa es:

- ⌘ Industriales. La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación de la materia o extracción de materias primas. Las industrias, a su vez, se clasifican en:

Extractivas: Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables. Ejemplos de este tipo de empresas son las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.

Manufactureras: Son empresas que transforman la materia prima en productos terminados, y pueden ser:

- De consumo final. Producen bienes que satisfacen de manera directa las necesidades del consumidor. Por ejemplo: prendas de vestir, muebles, alimentos, aparatos eléctricos, etc.
- De producción. Estas satisfacen a las de consumo final. Ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.

Comerciales: Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra/venta de productos terminados. Pueden clasificarse en:

- Mayoristas: Venden a gran escala o a grandes rasgos.
- Minoristas (detallistas): Venden al por menor.
- Comisionistas: Venden de lo que no es suyo, dan a consignación.

Servicio: Son aquellas que brindan servicio a la comunidad que a su vez se clasifican en:

- Transporte
- Turismo
- Instituciones financieras
- Servicios públicos (energía, agua, comunicaciones)
- Servicios privados (asesoría, ventas, publicidad, contable, administrativo)
- Educación
- Finanzas
- Salubridad

Según la procedencia de capital

- ⌘ Empresa privada: si el capital está en manos de accionistas particulares (empresa familiar si es la familia)
- ⌘ Empresa de autogestión: si los propietarios son los trabajadores, etc.
- ⌘ Empresa pública: si el capital y el control está en manos del Estado
- ⌘ Empresa mixta: si el capital o el control son de origen tanto estatal como privado o comunitario.

Según la forma jurídica

Atendiendo a la titularidad de la empresa y la responsabilidad legal de sus propietarios. Podemos distinguir:

- ⌘ Empresas individuales: si sólo pertenece a una persona. Esta puede responder frente a terceros con todos sus bienes, es decir, con responsabilidad ilimitada, o sólo hasta el monto del aporte para su constitución, en el caso de las empresas individuales de responsabilidad limitada o EIRL. Es la forma más sencilla de establecer un negocio y suelen ser empresas pequeñas o de carácter familiar.
- ⌘ Empresas societarias o sociedades: constituidas por varias personas. Dentro de esta clasificación están: la sociedad anónima, la sociedad colectiva, la sociedad comanditaria, la sociedad de responsabilidad limitada y la sociedad por acciones simplificada SAS.
- ⌘ Las cooperativas u otras organizaciones de economía social.

Según su tamaño

No hay unanimidad entre los economistas a la hora de establecer qué es una empresa grande o pequeña, puesto que no existe un criterio único para medir el tamaño de la empresa. Los principales indicadores son: el volumen de ventas, el capital propio, número de trabajadores, beneficios, etc. El más utilizado suele ser según el número de trabajadores. Este criterio delimita la magnitud de las empresas de la forma mostrada a continuación:

- ⌘ Micro empresa: si posee 10 o menos trabajadores.

- ⌘ Pequeña empresa: si tiene un número entre 11 y 50 trabajadores.

- ⌘ Mediana empresa: si tiene un número entre 51 y 250 trabajadores.

- ⌘ Gran empresa: si posee más de 250 trabajadores.

- ⌘ Multinacional: si posee ventas internacionales.

Según su ámbito de actuación

En función del ámbito geográfico en el que las empresas realizan su actividad, se pueden distinguir.

- ⌘ Empresas locales: son aquellas empresas que venden sus productos o servicios dentro de una localidad determinada.

- ⌘ Regionales: son aquellas empresas que venden sus productos o servicios a varias localidades o provincias de un país.

- ⌘ Nacionales: son aquellas empresas que venden sus productos o servicios dentro de los límites de un país. Pueden tener sus instalaciones en varias partes del país

- ⌘ Multinacionales

- ⌘ Transnacionales

- ⌘ Mundial

Según la cuota de mercado que poseen las empresas

- ⌘ Empresa aspirante: aquella cuya estrategia va dirigida a ampliar su cuota frente al líder y demás empresas competidoras, y dependiendo de los objetivos que se plantee, actuará de una forma u otra en su planificación estratégica.

- ⌘ Empresa especialista: aquella que responde a necesidades muy concretas, dentro de un segmento de mercado, fácilmente defendible frente a los competidores y en el que pueda actuar casi en condiciones de monopolio. Este segmento debe tener un tamaño lo suficientemente grande como para que sea rentable, pero no tanto como para atraer a las empresas líderes.

- ⌘ Empresa líder: aquella que marca la pauta en cuanto a precio, innovaciones, publicidad, etc., siendo normalmente imitada por el resto de los actuantes en el mercado.

- ⌘ Empresa seguidora: aquella que no dispone de una cuota suficientemente grande como para inquietar a la empresa líder.

2.4.5 Los sindicatos

Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.¹

Clases de sindicatos

Pueden distinguirse los sindicatos de ramo que agrupa a los trabajadores conforme la actividad de la empresa en la cual se desempeñan, de los sindicatos de oficio que agrupa a quienes se desempeñan en cierto oficio con independencia de la actividad de la empresa en la cual trabajan. Serían por ejemplo sindicatos de ramo los de la industria metalúrgica, los de la educación o los del sector público, y sindicatos de oficios como por ejemplo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros Conexos y Similares de México los de viajantes de comercio o de camioneros. Existen también los sindicatos de empresa que reúnen a los trabajadores de una empresa en particular, que, en general, solamente son posibles en grandes establecimientos.

Se denominan sindicatos de primer grado a aquellos que están formados por trabajadores, de segundo grado, llamados en general federaciones o confederaciones, los que agrupan sindicatos de primer grado y sindicatos de tercer grado a los que agrupan sindicatos de segundo grado. Un ejemplo de sindicato de tercer grado es el de la Confederación General del Trabajo de Argentina.

El sindicato de oficios varios surge como grupo de trabajo cuando no hay suficientes trabajadores para formar sindicatos de oficio o de ramo. En el otro extremo, la central sindical agrupa a nivel nacional a sindicatos de diversos ramos,

y a su vez pueden estar afiliadas a federaciones internacionales o mundiales. El Congreso de Sindicatos Sudafricanos, por ejemplo, es la central sindical que estuvo implicada en la lucha contra el apartheid en Sudáfrica. De talla intermedia, agrupando por ramo y por geografía, existe la federación de industria.

De acuerdo con su ideología, más allá del modelo más extendido de sindicato de clase (sea comunista o anarquista) se distinguen el llamado sindicato amarillo o vertical, que defiende los intereses del empleador; a veces se acusa a algunos sindicatos de empresa de ser amarillos, o se usa el término de forma despectiva para calificar a sindicatos o centrales sindicales a los que se ve como poco combativos. También tiene importancia histórica en la España del franquismo el sindicato falangista. La Organización Sindical Española, también conocida como Sindicato Vertical tuvo cierta relación con el falangismo, aunque también importantes diferencias. Otras ideologías significativas son el cristianismo, como el Movimiento del Trabajador Católico, o Solidarność, de importancia histórica en el bloque soviético. En contraste con Solidarność, los sindicatos en la unión soviética representaban los intereses del gobierno.

El modo de financiación de los distintos sindicatos también permite distinguir entre los que aceptan subvenciones o ayuda del Estado y los que se limitan a las aportaciones de sus afiliados, por ejemplo a través de estampillas sindicales.

2.5 EL SALARIO

Etimológicamente el término de salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo proviene de “sólidus”: moneda de oro de peso cabal.¹

En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo”.

Más concisamente: “La remuneración por una actividad productiva”.

El salario

Se considera como tal toda cantidad recibida en dinero o en especie (otros bienes: es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc.) como consecuencia de la prestación por el trabajador de servicios para una empresa, incluidos los meses de vacaciones.

Los salarios representan una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. A cambio de este elemento simbólico intercambiable (el dinero) el hombre es capaz de empeñar gran parte de si mismo, de su esfuerzo y de su vida.

1. Bloch, David. «Economics of NaCl: Salt made the world go round». Mr Block Archive. Consultado el 04-10-2008.

El trabajo es considerado un medio para alcanzar un objetivo intermedio, que es el salario. Con el salario, muchos objetivos finales pueden ser alcanzados por el individuo. El salario es la fuente de renta que define el patrón de vida de cada persona, en función de su poder adquisitivo.

Para las organizaciones, los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación en dinero en un factor de producción (el trabajo) como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción, menor será la participación de los salarios en los costos de producción. Los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

2.6 ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

En una organización, cada función o cada cargo tienen su valor. Solo se puede remunerar con justicia y equidad a los ocupantes de un cargo si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás y también a la situación del mercado.

Como la organización es un conjunto integrado de cargos en diferentes niveles jerárquicos y en diferentes sectores de especialidad, la administración de salarios

es un asunto que abarca la organización como un todo, y repercute en todos sus niveles y sectores.

La administración de salarios puede definirse como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización. Estas estructuras de salario deberán ser equitativas y justas con relación a:

- ❖ Los salarios con respecto a los demás cargos de la propia organización, buscándose entonces el equilibrio interno de estos salarios;
- ❖ Los salarios con respecto a los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo, buscándose entonces el equilibrio externo de los salarios.

El equilibrio interno se alcanza mediante informaciones internas obtenidas a través de la evaluación y la clasificación de cargos, sobre un programa previo de descripción y análisis de cargos.

El equilibrio externo se alcanza por medio de informaciones externas obtenidas mediante la investigación de salarios.

Con estas informaciones internas y externas, la organización define una política salarial, normalizando los procedimientos con respecto a la remuneración del personal. Esta política salarial constituye siempre un aspecto particular y específico de las políticas generales de la organización.

2.6.1 Objetivos de la administración de Salarios

Con el establecimiento y/o mantenimiento de estructuras de salarios equilibradas, la administración de salarios se propone alcanzar los siguientes objetivos:

- Remunerar a cada empleado de acuerdo con el cargo que ocupa;
- Recompensarlo adecuadamente por su empeño y dedicación;
- Atraer y retener a los mejores candidatos para los cargos, de acuerdo con los requisitos exigidos para su adecuado cubrimiento;
- Ampliar la flexibilidad de la organización, dándole los medios adecuados para la movilidad del personal, racionalizando las posibilidades de desarrollo y de carrera;
- Obtener de los empleados la aceptación de los sistemas de remuneración adoptados por la empresa;
- Mantener equilibrio entre los intereses financieros de la organización y su política de relaciones con los empleados;
- Facilitar el proceso de la nómina.

2.7 DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN DE SALARIOS

Sueldo: Remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

Jornal: Retribución que se da por un día de trabajo.

Honorario: Retribución que se da a la persona por la prestación servicios profesionales

Salario mínimo: Lo fija el Gobierno, por acuerdo con representantes sindicales y empresariales, y teniendo en cuenta la coyuntura económica y la previsión para el año.

Dinero: Modalidad de pago salarial que se otorga al trabajador en la moneda legal del país.

Especie: Se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario: vivienda, alimentación, vestuario, etc.

Salario mixto: Es aquel que se encuentra integrado por elementos fijos y variables. (Modalidad en la cual se combinan el pago en especie y el pago en dinero.)

Salario Nominal: Valor del salario que figura en el contrato de trabajo y en la nómina de la compañía.

Salario Real: Valor nominal del salario menos las deducciones. Es en realidad, la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con el salario, es decir, su poder adquisitivo.

Salario fijo: Es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud. Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: El aguinaldo y la prima vacacional.

Salario variable: Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

El salario en especie sólo puede ser parcial. "Debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salarios en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)".

Los suministros de salario en especie dejarán de tener carácter salarial cuando las partes expresamente así lo acuerden.

El salario se compone de una parte, denominada salario base, fijada en función del trabajo concreto y circunstancias, y otra parte denominada "complementos salariales" (pluses), que varían y dependen de las condiciones personales del trabajador, del trabajo realizado y de la situación y resultados de la empresa.

Existe una cuantía mínima para todas las profesiones. Es el Salario Mínimo General y el Salario Mínimo Profesional. La Ley no considera salario, las indemnizaciones o pagos del empresario como consecuencia de gastos sufridos durante el trabajo, las prestaciones de la seguridad social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.

Clasificación

- a) Solo en efectivo.

En efectivo y en especie.

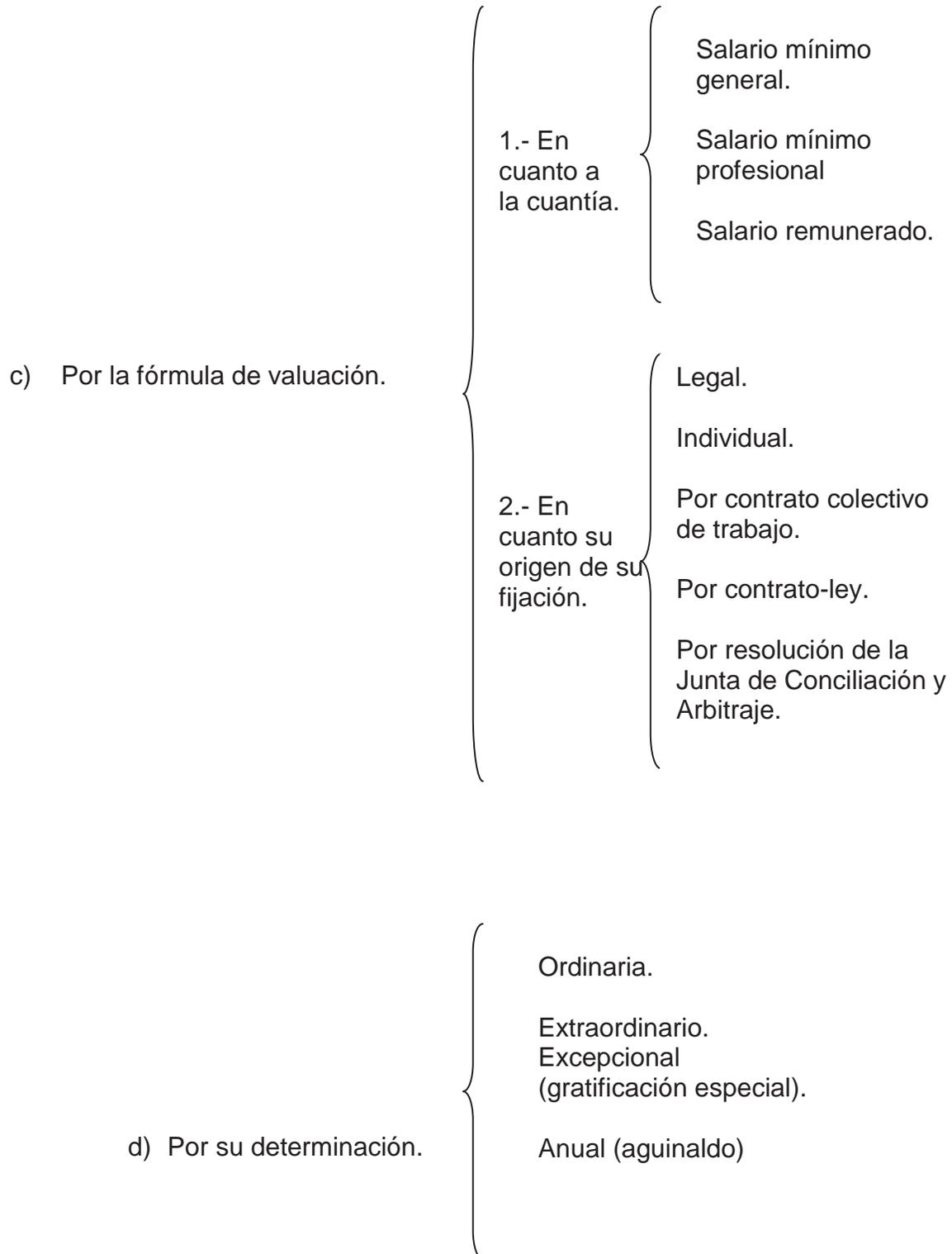
- b) Por su naturaleza

Por unidad de tiempo.

Por unidad de obra.

Por comisión.

De cualquier otra manera.



e) Por causa que lo origina. {
Nómina o tabular.
Por cuota diaria.
Integral.

f) Por los factores que lo integran.

g) Por la oportunidad de pago. {
Semanal.
Quincenal.
Mensual.
Anual.

2.8 LUGAR, FECHA Y FORMA DE PAGO DEL SALARIO

El salario deberá pagarse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres, sin que el periodo de tiempo a que se refiere el abono exceda de un mes, teniendo el trabajador derecho a percibir, sin que llegue el día de pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Si el empresario se retrasara en el pago, el trabajador tendrá derecho a cobrar intereses de demora del 10% anual. Si la empresa quebrara o suspendiera pagos, los primeros acreedores a pagar serán los trabajadores. Asimismo, el trabajador, o sus representantes legales, tienen derecho a recibir anticipos a cuenta de su salario.

En el trabajo a comisión, el derecho al salario nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio que el trabajador ha conseguido.

Forma de pago

En moneda de curso legal ó mediante talón o a través de entidad bancaria por transferencia, previo informe al Comité de Empresa.

El recibo será firmado por el trabajador en el momento del pago y la entrega del duplicado del recibo. Cuando el pago se haga por transferencia el empresario entregará el duplicado sin necesidad de firma ya que el pago se justifica por el documento bancario.

El empresario está obligado a conservar tantos los recibos como los boletines de cotización a la Seguridad Social durante un periodo mínimo de 4 años.

El recibo de salarios sólo prueba la percepción de las cantidades que en él se consignan pero eso no quiere decir que las que figuran sean las realmente debidas ni que se puedan haber percibido otras cantidades no consignadas.

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los operarios no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

2.9 SISTEMAS DE REMUNERACIÓN

Existen dos sistemas para establecer la remuneración y los beneficios de los trabajadores:

2.9.1 Ordinaria

Es la remuneración en dinero o especie, por un trabajo habitual más todo aquello que recibe como contraprestación por horas extras, comisiones y remuneración por trabajo en día de descanso obligatorio. Deben además pagarse las primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.

2.9.2 Salario integral

Es una opción en la cual la suma pactada de común acuerdo por las partes incluye las remuneraciones extraordinarias y las prestaciones sociales, con excepción de las vacaciones. Sólo pueden acceder los trabajadores que devenguen una suma equivalente a diez o más salarios mínimos mensuales, más un factor prestacional a cargo del empleador del 30% de dicha cuantía.

Para los empleadores la ventaja de pactar salario integral es que no deben pagar al empleado ninguna suma adicional al salario, puesto que se considera que el 30% de factor prestacional cubre por adelantado todos los beneficios laborales.

La Ley señala como una obligación de los patrones pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento. No consiste solamente en pagar los salarios convenido, sino hacerlo en el tiempo, lugar y forma como lo indica la L.F.T.

El cumplimiento de esta obligación de lugar a la acción de rescisión del contrato por el trabajador, con la consiguiente responsabilidad del patrón, consiste en indemnizar con 3 meses de salario y el pago de otras cantidades que expresa el Artículo 50 de la Ley.

CAPITULO 3. OBLIGACIONES FISCALES Y LABORALES EN UNA RELACIÓN OBRERO PATRONAL

3.1 RELACIONES OBRERO - PATRONALES

3.1.1 Antecedentes

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo protege más al trabajador de la explotación de los patrones. Uno de los principales problemas de las relaciones laborales son las prestaciones ya que el patrón en algunos casos no cumple con lo estipulado en la misma ley para mencionar un ejemplo: las empresas textiles y de maquila.

Lo dicho con anterioridad se refiere a una de las Fracciones del Artículo 450 de la L.F.T. pues dentro de este hay otras seis que si el patrón no la lleva a cabo será motivo de perder la relación laboral.

Los antecedentes del derecho laboral empiezan desde la prehistoria porque los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza.

El primer documento importante, es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en el que se reglamentaba algunos aspectos del trabajo.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleen introdujeron el principio del trabajo en la constitución ateniense.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídico influye poderosamente en todo el mundo.

El pueblo Israelita consagró en la Biblia, en los libros Pentateuco y Deuteronomio, marcan algunas reglas laborales.

En la edad media nacieron los gremios que regulaban el trabajo desde entonces se vislumbraba una relación laboral.

La relación obrera patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes. Es el derecho del trabajo una de las ultimas ramas del derecho.

Brun y Galland explican que el derecho del trabajo es una defensa de los asalariados por lo consecuente el patrón no tiene ninguna herramienta para defenderse.

Los imperativos del derecho del trabajo con esto me refiero al sentido de equidad, de justicia que se da en las relaciones laborales.

Los antecedentes en México sedan desde la época de la colonia con la esclavitud donde esto era la base del trabajo como función económica.

Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político se combatió la reelección de Presidente Profirió Díaz, junto con sus seguidores que

habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

En la asamblea constituyente donde nacen artículo de verdadera importancia como lo fue él Artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Observando en nuestra patria, plasma en la carta magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la Ley Federal de Trabajo, se mencionaban los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales.

Por medio de esto se logro el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben de desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia.

En noviembre de 1978 se reforma él Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración: " Toda persona útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley ".

3.1.2 Objetivo

Los elementos esenciales de las relaciones obrero patronales tiene su finalidad en la equidad de ambas partes ya que esto nos ayuda a tener un mejor desarrollo dentro de las organizaciones y respecto al país nos permite tener una estabilidad

que la necesitamos para no tener un clima de incertidumbre para que empresas extranjeras inviertan el capital en nuestro país.

El patrón debe tener un panorama muy amplio para con sus trabajadores o sindicato y cumplir sus necesidades sin llegar al paternalismo.

Las obligaciones en términos generales se clasifican en función de la naturaleza de su objeto como lo menciona el Artículo 1824 del Código Civil se dice:

I.- La cosa que el obligado debe de dar.

II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer.

La diversidad de objetos determinados, con esto se habla de obligaciones de no hacer que en términos menos técnicos se denominan prohibiciones, ahora bien, en el derecho del trabajo, tiene un especial significado las conductas patronales, que si caracterizarse como una obligación típica de no hacer, no implica una conducta propia sino la aceptación de una conducta ajena, así podemos hablar de obligación de tolerar.

Con lo siguiente nos podemos dar cuenta de la complejidad de llevar a cabo de manera eficiente las relaciones obrero patronales.

Con esto manejamos el derecho de preferencia, los descuentos, pagos, INFONAVIT, las medidas de seguridad e higiene, capacitación entre otras.

El objetivo fundamental es tener unas buenas relaciones laborales para la productividad de la empresa, los patrones y trabajadores teniendo siempre una equidad y responsabilidad con su trabajo.

3.1.3 Derechos y obligaciones laborales para los patrones y los trabajadores

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto, Artículo 123, Apartado A y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación laboral de los trabajadores.

Todo trabajador tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, bajo condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso para él y su familia. No pueden hacerse distinciones por raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y se debe promover y vigilar la capacitación y adiestramiento del trabajador.

3.1.3.1 *El trabajo*

Es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

3.1.3.2 *Marco jurídico*

Es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Condiciones generales del trabajo

(Ley Federal del Trabajo Art. 25 y 56; 279 al 284)

La Ley Federal del Trabajo dispone que en ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas en la propia Ley.

La jornada de trabajo no puede exceder el máximo legal, de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete y media para la mixta.

Por cada seis días de trabajo se tiene derecho a disfrutar, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Por más de un año de servicios se deberá disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas.

En ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsiguiente de servicios; después del cuarto año, el período de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicio.

En ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas en la propia ley; es importante que consten por escrito. Por ello, deberás solicitar a quien requiera de sus servicios, la firma de un contrato en el que se establecerán de manera clara y precisa los términos de la contratación:

- El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio (tuyos y del patrón).
- Si trabajas por obra, tiempo determinado, o por tiempo indeterminado.
- El tipo de trabajo se va a realizar.

- El lugar o lugares donde tiene que presentarte a laborar.
- Las horas de la jornada (nunca más de 8 horas).
- Cómo y cuánto van a pagar.
- Día y lugar del pago.
- Días de descanso.
- Vacaciones.

▲ Obligaciones de los trabajadores

(Ley Federal de Trabajo Art. 134)

Asistir puntualmente a tu trabajo.

Desempeñar con cuidado y dedicación las labores que te han sido encomendadas, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Desempeñar el servicio bajo las instrucciones del patrón o jefe inmediato.

Conservar en buen estado las herramientas que le proporcione el patrón.

Prestar auxilio en caso de incendios o desastres graves, que pongan en peligro la vida o los bienes del patrón o de los compañeros de trabajo.

Informar al patrón si sufres de alguna enfermedad contagiosa en seguida que tenga conocimiento de la misma.

Cumplir con esmero las labores derivadas del contrato de trabajo.

Obedecer las medidas de seguridad e higiene señaladas en el centro de trabajo.

Observar buenas costumbres durante el servicio.

Participar en las Comisiones Mixtas integradas en el centro de trabajo.

No ingerir bebidas alcohólicas en el trabajo o presentarse a laborar en estado de embriaguez.

▲ Obligaciones de los patrones

Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo.

Guarda la debida consideración y buen trato.

Proporciona capacitación y adiestramiento para el mejor desempeño en el trabajo.

Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

▲ Derechos de los trabajadores

(Ley Federal del Trabajo Art. 132, 133, 136 al 153-X)

El pago del salario mínimo cuando menos y en efectivo, semanalmente en el lugar donde trabaje.

Pago de aguinaldo anual.

Participar de las utilidades de la empresa.

Sin costo, habitaciones adecuadas e higiénicas, con espacio suficiente para el y su familia (esposa e hijos en su caso).

Por cada 6 días que trabaje, un día de descanso.

Capacitación para el trabajo.

El pago por el tiempo excedente, al doble de lo fijado para las horas normales.

Buen trato en el trabajo.

Cuando tus herramientas ya no sirvan, deberán reponerlas o repararlas sin costo alguno sin costo alguno para el trabajador.

Si el lugar donde prestan los servicios se encuentra a 100 o más kilómetros de la población en que vives, el patrón deberá pagar el transporte hasta el centro de trabajo y si es necesario también el de su familia.

Es importante que sepa el trabajador que su patrón tiene la obligación de inscribirlo en el Instituto Mexicano del Seguro Social para contar con los beneficios de las prestaciones que otorga:

a. Por enfermedad ordinaria: atención médica, medicinas y hospitalización para el trabajador, esposa, hijos o padres en su caso.

b. En caso de que sufran accidente de trabajo, atención medica y medicinas, sin costo.

c. Servicio de guardería para sus hijos.

d. Si el accidente de trabajo le impidiera laborar, se pagará su salario íntegro hasta que sane.

e. Pensión por invalidez, por accidente o enfermedad que contradiga en el trabajo.

▲ Prohibiciones de los trabajadores

(Ley Federal del Trabajo Art. 135.)

Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de tu patrón.

Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, así como hacer uso de éstas durante el desempeño de sus labores.

Tomar del lugar de trabajo herramientas o productos propiedad del patrón sin su permiso.

Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo a menos que te lo permitan por el puesto que desempeñes.

Realizar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la del lugar donde trabajas.

▲ Derechos laborales de la mujer

(Ley Federal del Trabajo, Art. 164 al 172)

Tiene los mismos derechos y obligaciones que los hombres, salvo que esté embarazada o amamantando.

Si está embarazada, no se le pueden obligar a realizar trabajos pesados, que pongan en peligro su salud y la de su hijo que espera; tampoco se le obligara a estar presente cuando fumiguen o hayan fumigado, ni cuando apliquen agroquímicos.

También tiene derecho a descansar seis semanas antes y seis después de que nazca el bebé; en este período recibirá el pago completo del salario y conservará su empleo.

Durante el tiempo en que amamante al recién nacido, tienes derecho a descansar media hora, dos veces al día.

▲ Trabajadores de 14 a 16 años

(Ley Federal del Trabajo, Art. 173 al 180)

En la jornada de trabajo no puede ser mayor de seis horas diarias, divididas en dos períodos máximos de tres horas y entre cada uno, una hora de reposo.

No pueden obligar a trabajar los domingos y días de descanso obligatorio.

El patrón debe dar el tiempo necesario para que asistas a la escuela.

No podrán obligar a realizar labores que pongan en peligro su salud y crecimiento (por ejemplo: aplicar fumigantes o agroquímicos)

La Ley prohíbe el trabajo de los niños menores de 14 años (Art. 123 Constitucional, Apartado "A" Fracción III)

▲ Derechos laborales para personas mayores de 60 años

En la actualidad la vejez tiene una definición legal, al establecer una edad en la que las personas puedan optar por retirarnos del trabajo y obtener el beneficio social de una pensión.

En México, sin embargo, las tendencias demográficas demuestran un considerable incremento de adultos mayores en mejores condiciones de salud y con una esperanza de vida creciente, lo que facilita la posibilidad de recibir una segunda orientación vocacional y con ella el adiestramiento para reincorporarnos a la fuerza laboral de nuestro país.

Preferencias

El Artículo 154 nos indica que si no existe un Contrato Colectivo de Trabajo o el celebrado o no tiene la cláusula de admisión los patronos están obligados a ser sus preferencias con respecto a lo anterior.

La Ley señala la obligación patronal de emplear no menos de un 90% de trabajadores mexicanos, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad. Los trabajadores extranjeros tendrán solidariamente la obligación de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad que se trate. Las limitaciones en materia extranjera no son aplicables a los directores y administradores.

El extranjero emigrante o visitante tienen diversas limitaciones que no le permiten trabajar, en una empresa determinada, necesita la autorización de la Secretaría de Gobernación.

La Ley ordena que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación serán cubiertas escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. El escalafón ciego es el mayor enemigo del progreso.

En el Artículo 43 Fracción de la Ley Federal Del Trabajo Al Servicio Del Estado se ordena dar preferencia, en igualdad de condiciones, conocimientos aptitudes y antigüedad.

En el Artículo 157 L.F.T. si el patrón no respeta los derechos de preferencia, los trabajadores excluidos podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se les otorgue el puesto o se les indemnice con el importe de 3 meses de salario, además del pago de los salarios caídos.

Cuando un trabajador tenga más de 20 años de prestar sus servicios al patrón solo podrá rescindir su relación de trabajador las causas que señala el Artículo 47, en caso de reincidencia procederá el despido.

En realidad, no existiendo un sistema legal de clasificación de méritos que sea de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias se puede convertir en un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que será muy sencillo para el patrón invocar circunstancias particulares y aún objetivas. Los factores de preferencia que marca la Ley, a partir de la reforma, son las siguientes:

1. Nacionalidad mexicana.
2. Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo.
3. El hecho de tener a su cargo a una familia, y no tener otra fuente de ingresos económicos.
4. El de pertenecer al sindicato.

3.1.3.3 Habitaciones obreras

En caso de empresas que se establezca en un lugar retirado que su población exceda de 200 habitantes deberá reservar un espacio de terreno de 5000 metros cuadrados, para el establecimiento de un mercado público, instalación de edificios, servicios municipales centros recreativos.

La Ley de INFONAVIT trata de sustituir la obligación patronal, de alquilar casa a los trabajadores con una contribución del 5% de los salarios que pague. El patrón a fin de constituir un fondo que otorgue a los trabajadores créditos baratos y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para su casa-habitación y el pago de pasivos adquiridos por ese concepto Artículo 137 de la Ley.

La asamblea general de INFONAVIT se constituye en forma tripartita, se integra de 15 miembros designados por las organizaciones de trabajadores; 15 miembros por las organizaciones patronales y el ejecutivo federal designaran a los 15 miembros que representan al estado.

3.1.4 Seguridad e higiene en el trabajo

Uno de los objetivos principales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo de los centros productivos del país, para de este modo contribuir al beneficio mutuo de los trabajadores y de las empresas.

La Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tiene el compromiso de propiciar una mejor normativa a fin de generar un medio ambiente laboral seguro y productivo, abatir los índices de riesgo de enfermedades y accidentes y facilitar al empresario y al trabajador el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, para contribuir al incremento de la productividad y el bienestar de la salud de los trabajadores.

Normas oficiales de seguridad e higiene

(Ley Federal de Trabajo, Art. 512; Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-1994)

Cuando se aplique fumigantes o cualquier tipo de agroquímicos, tu patrón tiene la obligación de darle el equipo de protección adecuado como: mascarilla, guantes, botas y traje, para prevenir que sufra enfermedades y accidentes de trabajo.

El patrón debe enseñar a usar, conservar, mantener, guardar y reponer el equipo de protección que le sea proporcionado.

Darle a conocer el programa de seguridad e higiene en el trabajo y capacitarle para ejecutar el mismo.

3.1.5 Prevención de accidentes

La Fracción XVII del Artículo 132 impone al patrón la obligación de cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fija las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y lugares que deban ejecutarse las labores, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para primeros auxilios, se debe dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

El patrón tiene la obligación de inscribir a sus trabajadores del seguro social.

El Artículo 46 de la L.F.T. de la materia exime a los patronos del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidades de riesgos profesionales.

Las indemnizaciones deben ser pagadas por el patrón para considerar precisar cuanto un empresario tenga inscrito a su trabajador o trabajadores en el Seguro Social por aplicación del Artículo 60 L.F.T. queda eximido del pago de tales indemnizaciones que corresponda al Seguro Social.

El patrón debe de pagar indemnizaciones superiores a las que otorga la Ley en los casos de riesgos profesionales.

3.1.6 Herramientas y útiles de trabajo

La Fracción III del Artículo 132 impone al patrón la obligación de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, salvo cuando el trabajador no se haya comprometido a usar su herramienta.

3.1.7 Permisos

La licencia constituye un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un periodo determinado con o sin goce de sueldo. No esta reglamentada en la Ley sin en cambio, es objeto de constante procuración en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Las finalidades que se le persiguen con las licencias son infinitas. Por regla general tienen por objeto permitir al trabajador atender un asunto particular o familiar urgente o bien, desempeñar una función sindical, circunstancial o permanentemente: así, asistir alguna convención obrera, para lo que puedan otorgarse algunos días de licencia, o para desempeñar un puesto de elección sindical que contractualmente autorice dejar de laborar durante el período en que desempeñe el cargo.

Hay otro tipo de licencias, particularmente en los centros de enseñanza que se denomina "licencias sabáticas", por regla general de una extensión importante y cuya finalidad es dar al profesorado la oportunidad de perfeccionar su preparación asistiendo ha otros centros de estudio, sin dejar de percibir un sueldo. En la universidad nacional autónoma de México el permiso sabático se otorga al profesorado de tiempo completo y de medio tiempo y comprende un año por cada 5 de trabajo continuo, con pago integro del salario.

En la licencia encontramos también una forma de interrupción de la realización laboral que, por regla general solo afecta a la obligación de trabajar y, eventualmente, a la de pagar el salario, pero mantiene en vigor las demás obligaciones sin afectar, por otra parte, los derechos de antigüedad que se siguen incrementando en la mayoría de los casos, durante el período de ausencia.

El Artículo 132 Fracción IX, X se refiere a la obligación que tiene el patrón de conceder permisos a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Para que pueda ejercer el voto en las elecciones populares y que cumpla con los servicios de jurados electorales y censales a que se refiere el Artículo V.
- b) Para que falte a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado.

La Ley sobre si el permiso deberá ser con goce o sin goce de salario se condiciona a la obligación patronal para concederlo al hecho de que las actividades enumeradas deban cumplirse en sus horas de trabajo. En el segundo caso se trata de permisos para una comisión sindical o del estado.

El sindicato respectivo tiene el monopolio del trabajo, por no poder contratar el patrón diversos trabajadores que le envían como candidatos, esta oportunidad se debe de entender que el organismo sindical provea de lo necesario al patrón para cubrir los puestos.

El trabajador podrá volver al puesto que ocupaba, conservando todos los derechos derivados de su respectivo contrato, siempre y cuando el regreso tenga lugar dentro del término de seis años.

Por último desprendemos, también que transcurrido los seis años sin que regrese el patrón tiene derecho de rescindir su contrato sin responsabilidad para él.

Los patrones también deben de conceder permisos de seis semanas, con goce de salario, a las mujeres antes del parto en el período de lactancia, dos descansos

extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a su hijo y durante el período de embarazo no encomendarle trabajos físicos que exijan un esfuerzo considerado (Artículo 170)

3.2 IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Los impuestos son uno de los instrumentos de mayor importancia con el que cuenta el Estado para promover el desarrollo económico, sobre todo porque a través de éstos se puede influir en los niveles de asignación del ingreso entre la población, ya sea mediante un determinado nivel de tributación entre los distintos estratos o, a través del gasto social, el cual depende en gran medida del nivel de recaudación logrado.

3.2.1 Definición de impuesto

Los impuestos son una parte sustancial (o más bien la más importante) de los ingresos públicos. Sin embargo, antes de dar una definición sobre los impuestos hay que aclarar la diferencia entre los conceptos de *ingreso público*, *contribución* e *impuesto*. Cuando nos referimos a *ingresos públicos* estamos haciendo referencia a todas las percepciones del Estado, pudiendo ser éstas tanto en efectivo como en especie o servicios. En segundo lugar, una *contribución* es una parte integrante de

los ingresos públicos e incluye aportaciones de particulares como, por ejemplo, pagos por servicios públicos, de donaciones, multas, etc. En tercer lugar, los impuestos forman parte de las contribuciones y éstas a su vez forman parte de los ingresos públicos.²

La definición de impuesto contiene muchos elementos, y por lo tanto pueden existir diversas definiciones sobre el mismo. Entre las principales definiciones están las siguientes:

Eherberg: “Los impuestos son prestaciones en dinero, al Estado y demás entidades de Derecho Público, que las mismas reclaman en virtud de su poder coactivo, en forma y cuantía determinadas unilateralmente y sin contraprestación especial con el fin de satisfacer las necesidades colectivas”.³

Vitti de Marco: “El impuesto es una parte de la renta del ciudadano, que el Estado percibe con el fin de proporcionarse los medios necesarios para la producción de los servicios públicos generales”.⁴

Luigi Cossa: “El impuesto es una parte proporcional de la riqueza de los particulares deducido por la autoridad pública, a fin de proveer a aquella parte de los gastos de utilidad general que no cubren las rentas patrimoniales”.⁵

2. *Rosas Aniceto, Roberto Santillán. “Teoría General de las Finanzas Públicas y el Caso de México”. Escuela Nacional de Economía, México D.F. 1962. p.*

3. *Flores Zavala, Ernesto. “Elementos de finanzas Públicas Mexicanas”, Ed. México D.F. 1946 p. 33*

4. *Ibid.*

5. *Ibid.*

José Alvarez de Cienfuegos: “El impuesto es una parte de la renta nacional que el Estado se apropia para aplicarla a la satisfacción de las necesidades públicas, distrayéndola de las partes alícuotas de aquella renta propiedad de las economías privadas y sin ofrecer a éstas compensación específica y recíproca de su parte”.⁶

3.2.2 Elementos de los impuestos

Los elementos más importantes del impuesto son: el sujeto, el objeto, la fuente, la base, la cuota y la tasa. A continuación se especifican cada uno de éstos.

- a) Sujeto. Este puede ser de dos tipos: sujeto activo y sujeto pasivo. El sujeto activo es aquel que tiene el derecho de exigir el pago de tributos. De tal forma en México los sujetos activos son: la Federación, los estados y los municipios.

El sujeto pasivo es toda persona física o moral que tiene la obligación de pagar impuestos en los términos establecidos por las leyes. Sin embargo, hay que hacer notar una diferencia entre el sujeto pasivo del impuesto y el sujeto pagador del impuesto, ya que muchas veces se generan confusiones, como sucede por ejemplo con los impuestos indirectos. El sujeto pasivo del impuesto es aquel que tiene la obligación legal de pagar el impuesto, mientras que el sujeto pagador del impuesto es quien realmente paga el impuesto.

6. Rosas F., Santillán L. *op. Cit.*

- b) Objeto. Es la actividad o cosa que la Ley señala como el motivo del gravamen, de tal manera que se considera como el hecho generador del impuesto.
- c) Fuente. Se refiere al monto de los bienes o de la riqueza de una persona física o moral de donde provienen las cantidades necesarias para el pago de los impuestos. De tal forma las fuentes resultan ser el capital y el trabajo.
- d) Base. Es el monto gravable sobre el cual se determina la cuantía del impuesto, por ejemplo: el monto de la renta percibida, número de litros producidos, el ingreso anual de un contribuyente, otros.
- e) Unidad. Es la parte alícuota, específica o monetaria que se considera de acuerdo a la ley para fijar el monto del impuesto. Por ejemplo: un kilo de arena, un litro de petróleo, un dólar americano, etc.
- f) Cuota. Es la cantidad en dinero que se percibe por unidad tributaria, de tal forma que se fija en cantidades absolutas. En caso de que la cantidad de dinero percibida sea como porcentaje por unidad entonces se está hablando de tasa. Las cuotas se pueden clasificar de la siguiente manera:
 - 1. De derrama o contingencia. En primer lugar, se determina el monto que se pretende obtener; segundo, se determina el número de sujetos pasivos que pagarán el impuesto; y una vez determinado el monto a obtener y número de sujetos pasivos se distribuye el monto entre todos los sujetos determinando la cuota que cada uno de ellos debe pagar.

2. Fija. Se establece la cantidad exacta que se debe pagar por unidad tributaria. Por ejemplo \$0.20 por kilo de azúcar.
3. Proporcional. Se establece un tanto por ciento fijo cualquiera que sea el valor de la base.
4. Progresiva. Esta puede ser de dos tipos: directa e indirecta. En la primera la cuota es proporcional y sólo crece la porción gravable del objeto impuesto. En el segundo caso la proporción de la cuota aumenta a medida que aumenta el valor de la base. Esta a su vez puede ser de tres tipos: a) progresividad por clases, b) progresividad por grados y, c) progresividad por coeficientes.
5. Degresiva. En ésta se establece una determinada cuota para una cierta base del impuesto, en la cual se ejerce el máximo gravamen, siendo proporcional a partir de ésta hacia arriba y estableciéndose cuotas menores de ésta hacia abajo.
6. *Regresiva*. En ésta se establece un porcentaje menor a una base mayor y viceversa.

3.2.3 Clasificación de los impuestos

Existen fundamentalmente dos clasificaciones de los impuestos. La primera de ellas los clasifica en directos e indirectos. De acuerdo al criterio administrativo los *impuestos directos* son aquellos que gravan al ingreso, la riqueza, el capital o el patrimonio y que afectan en forma directa al sujeto del impuesto, por lo tanto no es posible que se presente el fenómeno de la traslación. De acuerdo al criterio de la

repercusión, el legislador se propone alcanzar al verdadero contribuyente suprimiendo a todo tipo de intermediarios entre el pagador y el fisco. Un ejemplo de impuestos directos en México es el Impuesto Sobre la Renta.

Éstos impuestos pueden clasificarse a su vez en *personales* y en *reales*. Los personales son aquellos que toman en consideración las condiciones de las personas que tienen el carácter de sujetos pasivos. Los impuestos reales son aquellos que recaen sobre la cosa objeto del gravamen, sin tener en cuenta la situación de la persona que es dueña de ella. Éstos se subdividen en impuestos que gravan a la persona considerándola como un objeto y los que gravan a las cosas.

Ventajas.

- a) Aseguran al Estado una cierta renta conocida y manejada de antemano.
- b) Se puede aplicar mejor una política de redistribución del ingreso.
- c) En tiempo de crisis, aunque su quantum decrece, lo es en un menor grado que los impuestos indirectos.

Desventajas

- a) Son muy sensibles a los contribuyentes.
- b) Son poco elásticos, y por lo tanto aumentan muy poco en épocas de prosperidad.
- c) Se prestan más a la arbitrariedad por parte de los agentes fiscales.
- d) Son poco productivos.
- e) El contribuyente es más estricto al juzgar los gastos del Estado.
- f) Estos impuestos dejan de gravar a un gran sector social.

Los *impuestos indirectos* son aquellos que recaen sobre los gastos de producción y consumo, por lo tanto su principal característica es que son trasladables hasta el consumidor final. Los impuestos indirectos pueden ser de dos tipos:⁷

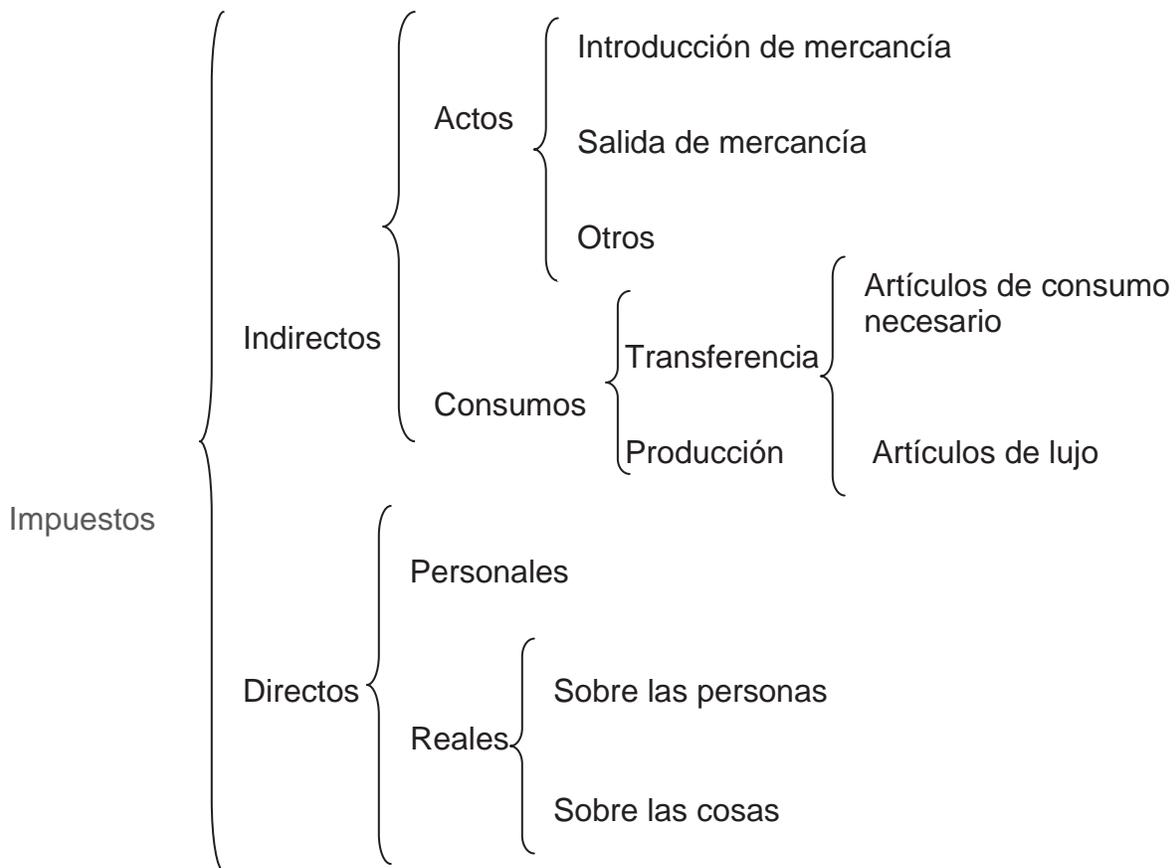
- *Multifásicos*. Gravan todas las etapas del proceso de compra-venta.
- *Monofásicos*. Gravan solamente una etapa del proceso. Éstos a su vez se subdividen en impuestos al valor total de las ventas y en impuestos al valor agregado.

Los impuestos indirectos se pueden clasificar también como *impuestos sobre los actos* e *impuestos sobre el consumo*. En el primer caso tenemos por ejemplo, los impuestos sobre la importación y la exportación.

Entre los principales impuestos indirectos aplicados en México se encuentran el Impuesto al Valor Agregado y el Impuesto Especial sobre Producción y Servicios.

7. Arriaga, Enrique. "Finanzas Públicas en México" p.99

Figura 1.1

Clasificación de los ImpuestosVentajas

- a) Son poco perceptibles.
- b) Se confunden con el precio de venta.
- c) Gravan a todo el sector poblacional, aún extranjeros.
- d) Son voluntarios en el sentido de que basta con no adquirir el bien para no pagar el impuesto.
- e) El causante paga el impuesto en el momento en el que es más cómodo para él.

Sin embargo, hay que aclarar que no es totalmente cierto el caso de los incisos d) y e) en el sentido de que ciertos bienes de primera necesidad se tienen que adquirir en forma casi obligatoria por los consumidores.

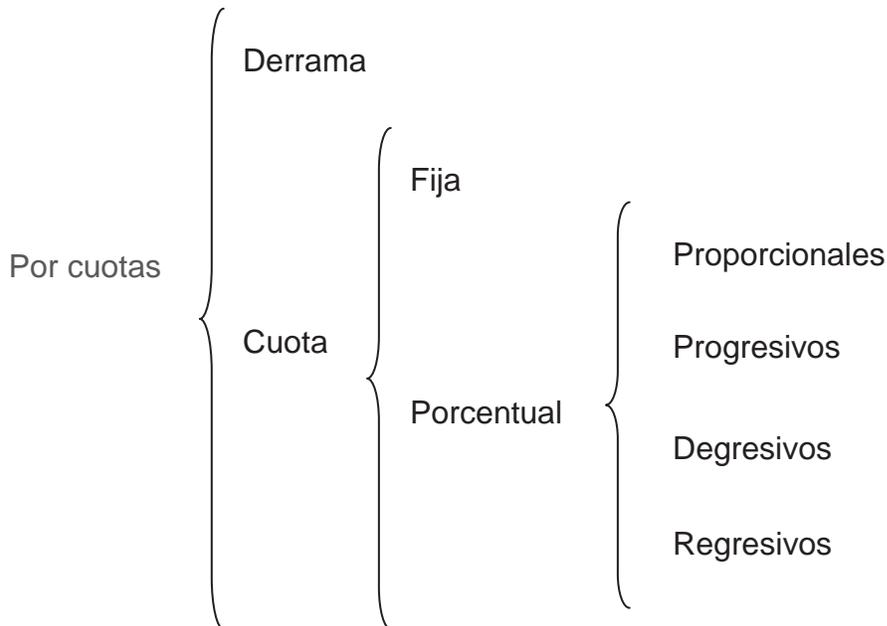
Desventajas

- a) Recae más sobre las clases pobres.
- b) No tienen la misma fuerza que los directos en tiempos de crisis, crean déficit agravando aún más la crisis.
- c) Los gastos de recaudación son muy elevados.

La segunda clasificación de importancia es por cuotas, es decir, se establece una cantidad monetaria por el bien o servicio, la cual puede ser fija (por ejemplo \$10.00) o porcentual (por ejemplo 10% sobre el valor del bien). Ésta última puede ser varios tipos¹⁰ y es de gran importancia determinar cuál de ellas se va a utilizar ya que esto determinará los resultados en la política fiscal y en la distribución del ingreso.

10. *Idem. Pág. 4 Elementos de los Impuestos*

Figura 1.2

Clasificación por cuotas

3.2.4 Ingresos por sueldos y salarios

El artículo 110 señala que se considera como ingresos la prestación de un servicio subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral y se pueden clasificar en dos tipos:

- Ingresos correspondientes a una relación de trabajo estrictamente llamados sueldos.
- Ingresos asimilables a sueldos y salarios, este tipo de ingresos la Ley los considera como si se trataran sueldos, sin embargo no lo son.

3.2.4.1 Ingresos por relación de trabajo

El artículo 110 fracción I primer párrafo señala que los ingresos que exclusivamente se obtienen por una relación de trabajo los cuales tienen una implicación adicional que consiste en la posibilidad de aplicar un subsidio para el empleo.

3.2.4.2 Ingresos asimilables a sueldos y salarios

Estos son todos aquellos establecidos en las fracciones II, III, IV, V, VI y VII del artículo 110 de la LISR

Fracc II.- Rendimientos anticipados que obtengan los miembros de sociedades cooperativas y sociedades y asociaciones civiles.

Fracc III.- Honorarios a miembros de consejos directivos.

Fracc IV.- honorarios preponderantes de un prestatario.

Fracc V.- Honorarios opcionales cuando se comunique por escrito que se opta por pagar el impuesto por sueldos y salarios.

Fracc VI.- Ingresos por actividad empresarial cuando se comunique por escrito que se opta por sueldos y salarios.

Fracc VII.- Ingresos por adquisición de acciones por empleados.

Para efectos de la fracción VII del artículo 110 de esta ley, el ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor del mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

3.2.5 Pagos de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado

El artículo 113 señala que estos pagos están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica correspondiente.

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

TARIFA			
Limite inferior	Límite superior	Cuota fija	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

3.3 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Misión del IMSS

La **Misión** del Instituto Mexicano del Seguro Social es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte".

3.3.1 Antecedentes

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en dos disposiciones de rango estatal: la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo, del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares".

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraban que también otros sectores deberían aportar. En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos. Con todo, habrían de pasar todavía casi quince años para que la Ley se hiciera realidad.

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

3.3.2 Los ramos del seguro en el IMSS

El Instituto Mexicano del Seguro Social nace en 1943 en respuesta a las aspiraciones de la clase trabajadora. Actualmente, la Ley señala que la seguridad social tiene como finalidades el garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios

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

A efecto de cumplir con tal propósito el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El régimen obligatorio cuenta con cinco ramos de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Estos son: **Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guarderías y Prestaciones sociales.**

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo.

Voluntariamente, mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Cada uno de estos ramos de aseguramiento es distinto porque protegen al trabajador y sus beneficiarios contra situaciones diferentes, mediante prestaciones en especie y en dinero. Tenemos así que:

- ▲ El seguro de brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga

prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

- ▲ El seguro de Riesgos de Trabajo protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.
- ▲ El seguro de Invalidez y Vida protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.
- ▲ El de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez, y por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.
- ▲ Finalmente, el seguro de **Guarderías y Prestaciones Sociales** otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

3.3.3 Concepto de seguridad social

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del Presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la encomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de "proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales". El Congreso aprobó la Iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social.

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

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

3.3.4 Factor de integración

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

Este es un punto de singular importancia, porque en ocasiones existen prestaciones establecidas por la propia empresa en el contrato de trabajo que exceden las mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y, por ese hecho, deberán ser tomadas en cuenta para integrar el salario base de cotización del personal que labora en la negociación; otro punto de importancia, es el hecho de que algunas prestaciones (como por ejemplo el aguinaldo) se van incrementando cada año, por lo cual la empresa debería efectuar una revalorización de la integración del salario base de cotización cada año conforme se cumplan tales condiciones.

En general existen diversos métodos para que cada empresa determine el salario integrado base de cotización, uno de ellos es a través de la obtención de un factor de integración; una de las maneras de calcular el factor de integración del salario base de cotización es a través de obtener la proporción correspondiente por las prestaciones anuales establecidas en la empresa, dividiendo el número de días establecidos para el pago de cada prestación entre el número de días del año.

Para ejemplificar el cálculo mencionado en el párrafo anterior, supongamos que se trata de una empresa que otorga prestaciones mínimas establecidas en la LFT, y desea conocer el factor de integración para realizar el pago de las cuotas obrero patronales de sus trabajadores de nuevo ingreso; de acuerdo a la LFT, las prestaciones mínimas establecidas, (además del sueldo diario que se debe cubrir a los trabajadores), son las siguientes:

Vacaciones: 6 días (Art. 76, LFT)

Prima Vacacional: 25% del pago de vacaciones, 1.5 días, resultado de multiplicar 6 días de vacaciones por el 25% (Art. 80, LFT)

Aguinaldo: 15 días (Art. 87, LFT)

De acuerdo a lo anterior, tenemos los siguientes datos:

CONCEPTO	DIAS DE PAGO	DIAS DEL AÑO	PROPORCION
	A	B	(A/B)
SALARIO DIARIO	359	365	0.9836
VACACIONES	6	365	0.0164
PRIMA VACACIONAL	1.5	365	0.0041
AGUINALDO	15	365	0.0411
SUMA TOTAL	381.5		1.0452

Como puede observarse en el ejemplo anterior, la suma de la columna de proporción da un resultado de 1.0452, que será el factor de integración; para que la empresa conozca el sueldo diario base de cotización que habrá de manifestar al IMSS en los avisos afiliatorios, deberá multiplicar el sueldo diario contratado con cada trabajador por el factor de integración determinado en el cuadro anterior.

Por ejemplo, para un salario diario contratado de \$50.00, el salario diario integrado base de cotización para efectos del IMSS será de \$52.26

Cabe agregar que a medida que se modifican los "Días de Pago" por prestaciones que correspondan, el factor de integración también deberá modificarse.

Como punto importante está el hecho de que el Art. 27 de la LSS excluye algunos conceptos del salario base de cotización, los cuales se detallan a continuación:

1. **Los instrumentos de trabajo** tales como herramientas, ropa y otros similares.
2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual de parte del trabajador y del patrón (hasta diez veces el Salario Mínimo General, (SMG), y que el plan de ahorro establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones efectuadas, únicamente al término de la relación de trabajo o **una vez por año**).
3. Las cantidades que entregue el patrón para **finés sociales** de carácter sindical y las que se entreguen para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el propio patrón o derivado de contratación colectiva.

En este caso los planes de pensiones deberán sujetarse a los requisitos que al respecto establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

4. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga en otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
5. Las aportaciones que se efectúen al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

6. Las participaciones que perciban los trabajadores en las utilidades de la empresa.
7. La alimentación y la habitación **cuando se entreguen en forma onerosa** a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal (DF).

En este caso en particular, cuando la empresa tenga un comedor y les cobre a los trabajadores el equivalente al 20% del SMG del DF (\$7.58), por la expedición de los alimentos, entonces tal prestación no formará parte del salario integrado base de cotización; sin embargo, si el patrón no cobra ningún importe por el otorgamiento de tal prestación o lo hace en cuantía menor al 20% del SMG del DF, entonces se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 de la LSS.

El artículo 32 de la LSS, dice:

"Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento."

"Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento."

Por lo tanto, si el patrón otorga alimentación y/o habitación a sus trabajadores, pero, les cobra menos de \$7.58 por cada una de ellas (20% del SMG del DF actual), entonces para efectos de la LSS tal prestación se considerará no onerosa y por lo tanto se adicionará al cálculo del salario integrado base de cotización un porcentaje del 8.33% calculado sobre el salario de cuota diaria por cada una de las prestaciones comentadas.

8. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del SMG diario vigente en el DF.

En éste caso, el límite de cotización para que no integre al salario el otorgamiento de despensa a los trabajadores será de \$15.16 diarios.

El H. Consejo Técnico del IMSS estableció en el Acuerdo 495/93 que el excedente al 40% del SMG vigente en el DF en materia de despensas a los trabajadores, será la parte que se integrará al salario base de cotización; además aclara que también **se considerarán como despensa los vales.**

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

En este caso, si por ejemplo el salario del trabajador es de \$50.00, el importe que estará excluido para su integración en el salario base de cotización será el de hasta \$5.22 por cada uno de los premios por asistencia y puntualidad.

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

De acuerdo al artículo 66 de la LFT, podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, hasta tres horas diarias tres veces a la semana; en tal situación, dicho ingreso del trabajador quedará excluido de la integración del salario base de cotización.

Aunque el artículo 27 de la LSS no establece más conceptos que quedarán excluidos de la integración del salario base de cotización, a través de Acuerdo 77/94 (9 de marzo de 1994), el H. Consejo Técnico del IMSS estableció los siguientes conceptos:

Seguros de vida, invalidez y gastos médicos: Cuando el patrón contrata un **Seguro de Grupo o Global** en favor de sus trabajadores, en éste caso el criterio es que **no integran el salario base de cotización** debido a que no representan una retribución al trabajador derivada directamente de sus servicios y representan una situación eventual; sin embargo, si el trabajador recibe una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, entonces tal cantidad recibida integra el salario base de cotización, debido a que el trabajador percibe un beneficio económico en función de su trabajo.

Bonos o premios de productividad: Debido a que es un importe que se entrega al trabajador por sus servicios, entonces sí integra el salario base de cotización.

El salario diario integrado es el salario nominal que gana un trabajador adicionado con las prestaciones que le paga la compañía donde trabaja, este salario es utilizado por el IMSS para determinar las cuotas obrero-patronales que deben ser pagadas de forma mensual y bimestral.

Existe un factor básico para integrar el salario el cual es 1.0452 este factor es solo para utilizarse cuando el trabajador recién ingresa a la compañía y siempre que en ésta se paguen solo las prestaciones mínimas de ley, el factor se determina de la siguiente forma:

El uno "1" representa el salario nominal diario.

El aguinaldo mínimo señalado por Ley es de 15 días, las personas que no laboraron el año completo tienen **derecho** a la proporción, estos 15 días se dividen entre los 365 que tiene un año dándonos un factor de 0.0411

Y por último se adiciona el factor que se determina considerando la prima vacacional que por ley señala un mínimo de un 25% sobre los días de vacaciones, para el primer año las vacaciones de acuerdo a ley son 6 días, por lo tanto se

multiplicara 6 x 25% resultando en 1.5 días que se deben integrar como prima vacacional, ahora este se divide entre 365 y nos da un factor de 0.0041

Suma de factores:

Salario nominal 1.0000

Factor aguinaldo 0.0411

Factor prima vacacional 0.0041

Suma 1.0452

Es importante recordar que este factor es solo para el primer año y con las prestaciones mínimas de ley por lo que si la compañía ofrece prestaciones mayores se deberá determinar considerando estas para el calculo del factor de integración.

FACTORES DE INTEGRACION					
AÑOS DE SERVICIO	DIAS VAC.	PRIMA VAC.	AGUINALDO	OTRAS	FACTOR
1	6	1.5	15	-	1.0452
2	8	2	15	-	1.0465

3	10	2.5	15	-	1.0479
4	12	3	15	-	1.0493
5	14	3.5	15	-	1.0506
6	14	3.5	15	-	1.0506
7	14	3.5	15	-	1.0506
8	14	3.5	15	-	1.0506
9	14	3.5	15	-	1.0506
10	16	4	15	-	1.0520
11	16	4	15	-	1.0520
12	16	4	15	-	1.0520
13	16	4	15	-	1.0520
14	16	4	15	-	1.0520
15	18	4.5	15	-	1.0534
16	18	4.5	15	-	1.0534
17	18	4.5	15	-	1.0534
18	18	4.5	15	-	1.0534
19	18	4.5	15	-	1.0534
20	20	5	15	-	1.0547
21	20	5	15	-	1.0547
22	20	5	15	-	1.0547
23	20	5	15	-	1.0547
24	20	5	15	-	1.0547
25	22	5.5	15	-	1.0561
26	24	6	15	-	1.0575
27	24	6	15	-	1.0575
28	24	6	15	-	1.0575
29	24	6	15	-	1.0575
30	24	6	15	-	1.0575

La integración tiene como propósito conocer las cantidades que servirá de base para pagar las cuotas el IMSS, tanto la correspondiente al patrón, como a los trabajadores, desde luego, con la excepción que en el caso de los trabajadores del salario mínimo ya sea general o profesional, no tendrán que contribuir, pues en ese caso solamente pagan los patrones (Art. 36 LIMSS), por ende, la despesa en efectivo no forma parte de la base para determinar las cuotas.

CASO PRÁCTICO

Sueldo mensual de tres trabajadores para el mes de Diciembre 2010 con 15 días de aguinaldo, \$700.00 de despensa en efectivo mensual mas bonos de asistencia y puntualidad de 10% del salario y prima dominical de 2 domingos.

Trabajador # 1 \$ 4,000.00

Trabajador # 2 \$ 10,000.00

Trabajador # 3 \$ 50,000.00

¿Qué efectos tiene para ISR y para el Seguro Social?

¿Cuánto le llegara neto al trabajador?

IMSS

	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
sueldo mensual	\$ 4,000.00	\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
días laborados	31	31	31
salario diario	\$ 129.03	\$ 322.58	\$ 1,612.90
factor de integración	1.0452	1.0452	1.0452
salario diario integrado	\$ 134.86	\$ 337.16	\$ 1,885.81

INGRESO MAYOR 25 SMG DF

Art. 28 LSS

SMG D.F.

TOPE 25 SMG

\$ 56.70

25

\$ 1,417.50

SDI	\$ 134.86	\$ 337.16	\$ 1,417.50
(x) días cotizados	31	31	31
salario base de cotización	\$ 4,180.66	\$ 10,451.96	\$ 43,942.50
(x) % de retención de IMSS	2.375%	2.375%	2.375%
retención inicial de IMSS	\$ 99.29	\$ 248.23	\$ 1,043.63

MAYOR A 3 SMG

SDI - 3 SMG		\$ 167.06	\$ 1,247.40
(x) días cotizados		31	31
SBC excedente		\$ 5,178.86	\$ 38,669.40
(x) % sobre excedente 0.4		0.004	0.004
IMSS sobre excedente		\$ 20.72	\$ 154.68
(+) retención inicial		\$ 248.23	\$ 1,043.63
total de retención		\$ 268.95	\$ 1,198.31

SMG	\$ 56.70
tope 3 SMG	3
	\$ 170.10

DESPENSA

fracc VI art. 32 LSS

SMG del DF	\$ 59.82	\$ 700.00
(x)	0.4	31
tope	\$ 23.93	\$ 22.58

no rebasa el limite permitido

LISR

	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
SALARIO DIARIO			
ingreso gravado	\$ 4,000.00	\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
días laborados	31	31	31
salario diario	\$ 129.03	\$ 322.58	\$ 1,612.90
PRIMA DOMINICAL			
salario diario	\$ 129.03	\$ 322.58	\$ 1,612.90
(x) 2	2	2	2
(x) % de prima dominical	0.25	0.25	0.25
ingreso gravado	\$ 64.52	\$ 161.29	\$ 806.45
SMG			
(X) 2	2	2	2
ingreso exento	\$ 113.40	\$ 113.40	\$ 113.40
AGUINALDO			
Salario diario	\$ 129.03	\$ 322.58	\$ 1,612.90
(X) 15 días	15	15	15
ingreso gravado	\$ 1,935.48	\$ 4,838.71	\$ 24,193.55
SMG			
(x) 30 días	30	30	30
ingreso exento	\$ 1,701.00	\$ 1,701.00	\$ 1,701.00
BONOS DE ASISTENCIA			
salario	\$ 4,000.00	\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
10%	0.1	0.1	0.1
ingreso gravado	\$ 400.00	\$ 1,000.00	\$ 5,000.00
DESPENSA			
ingreso gravado	\$ 700.00	\$ 700.00	\$ 700.00

ingresos	\$ 7,100.00	\$ 16,700.00	\$ 80,700.00
(-) ingresos exentos	\$ 1,814.40	\$ 1,814.40	\$ 1,814.40
(=) ingresos gravados	\$ 5,285.60	\$ 14,885.60	\$ 78,885.60
(-) lim. Inferior	\$ 4,210.42	\$ 10,298.35	\$ 32,736.84
(=) excedente del límite	\$ 1,075.18	\$ 4,587.25	\$ 46,148.76
(*) % sobre excedente	0.1088	0.2136	0.30
(=) impuesto marginal	\$ 116.98	\$ 979.84	\$ 13,844.63
(+) cuota fija	247.23	1090.62	6141.95
(=) ISR desp. De tarifa	\$ 364.21	\$ 2,070.46	\$ 19,986.58
(-) sub. Al empleo	253.54	0	0
ISR a retener/sub a			
(=) entregar	\$ 110.67	\$ 2,070.46	\$ 19,986.58

RISR

	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
PRIMA DOMINICAL			
Exento	\$ 113.40	\$ 113.40	\$ 113.40
Fracción I			
ingreso por prima	\$ 64.52	\$ 161.29	\$ 806.45
(-) ingreso exento	\$ 113.40	\$ 113.40	\$ 113.40
(=) Resultado		\$ 47.89	\$ 693.05
(/) 365		365	365
(=) prima dominical		\$ 0.13	\$ 1.90
(*) 30.4		30.4	30.4
(=) resultado fracc. I		\$ 3.99	\$ 57.72
Fracción II			
Sueldo mensual ordinario		\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
(+) resultado fracc. I		\$ 3.99	\$ 57.72
(=) Resultado		\$ 10,003.99	\$ 50,057.72
(-) lim. Inf. Art. 113		\$ 8,601.51	\$ 32,736.84

(=) Excedente	\$ 1,402.48	\$ 17,320.88
(*) % s/excedente	0.1792	0.30
(=) impuesto marginal	\$ 251.32	\$ 5,196.26
(+) cuota fija	\$ 786.55	\$ 6,141.91
(=) ISR después de tarifa	\$ 1,037.87	\$ 11,338.17
(-) sub al empleo	0	0
(=) resultado fracc. II	\$ 1,037.87	\$ 11,338.17

Fraccion III

Ing. Ordinario del mes	\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
(-) lim. Inf. Art. 113	\$ 8,601.51	\$ 32,736.84
(=) Excedente	\$ 1,398.49	\$ 17,263.16
(*) % s/excedente	0.1792	0.30
(=) impuesto marginal	\$ 250.61	\$ 5,178.95
(+) cuota fija	\$ 786.55	\$ 6,141.91
(=) ISR después de tarifa	\$ 1,037.16	\$ 11,320.86
(-) sub al empleo	0	0
(=) Resultado	\$ 1,037.16	\$ 11,320.86

resultado fracc. II	\$ 1,037.87	\$ 11,338.17
(-) Resultado	\$ 1,037.16	\$ 11,320.86
(=) resultado fracc. III	\$ 0.71	\$ 17.32

Fracción IV

resultado fracc. III	\$ 0.71	\$ 17.32
(/) resultado fracc. I	\$ 3.99	\$ 57.72
(=) Tasa	0.18	0.30

Fracción V

prima dominical gravada	\$ 47.89	\$ 693.05
(*) Tasa	0.18	0.30
(=) Resultado	\$ 8.58	\$ 207.92
(+) ISR retenido sueldo mensual	\$ 1,037.16	\$ 11,320.86
(=) reglamento	\$ 1,045.74	\$ 11,528.77

AGUINALDO

Fracción I

aguinaldo	\$ 1,935.48	\$ 4,838.71	\$ 24,193.55
-----------	-------------	-------------	--------------

(-) Exento	\$ 1,701.00	\$ 1,701.00	\$ 1,701.00
(=) aguinaldo gravado	\$ 234.48	\$ 3,137.71	\$ 22,492.55
(/) 365	365	365	365
(=) aguinaldo diario	0.64	8.60	61.62
(*) 30.40	30.40	30.40	30.40
(=) resultado fracc. I	\$ 19.53	\$ 261.33	\$ 1,873.35

Fracción II

resultado fracc. I	\$ 19.53	\$ 261.33	\$ 1,873.35
(+) Sueldo mensual ordinario	\$ 4,000.00	\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
(=) resultado	\$ 4,019.53	\$ 10,261.33	\$ 51,873.35
(-) lim. Inf. Art. 113	\$ 496.08	\$ 8,601.51	\$ 32,736.84
(=) exedente	\$ 3,523.45	\$ 1,659.82	\$ 19,136.51
(*) % sobre exedente	0.064	0.1792	0.30
(=) impuesto marginal	\$ 225.50	\$ 297.44	\$ 5,740.95
(+) cuota fija	\$ 9.52	\$ 786.55	\$ 6,141.95
(=) resultado fracc. II	\$ 235.02	\$ 1,083.99	\$ 11,882.90

Fracción III

Ing. Ordinario del mes	\$ 4,000.00	\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
(-) lim. Inf. Art. 113	\$ 496.08	\$ 8,601.51	\$ 32,736.84
(=) excedente	\$ 3,503.92	\$ 1,398.49	\$ 17,263.16
(*) % s/excedente	0.064	0.1792	0.30
(=) impuesto marginal	\$ 224.25	\$ 250.61	\$ 5,178.95
(+) cuota fija	\$ 9.52	\$ 786.55	\$ 6,141.95
(=) ISR des. De tarifa	\$ 233.77	\$ 1,037.16	\$ 11,320.90
(-) sub al empleo	\$ 382.46	0	0
(=) resultado	\$ -	\$ 1,037.16	\$ 11,320.90

resultado fracc. II	\$ 1,083.99	\$ 11,882.90
(-) resultado	\$ 1,037.16	\$ 11,320.90
(=) resultado fracc. III	\$ 46.83	\$ 562.01

Fracción IV

resultado fracc. III	\$ 46.83	\$ 562.01
(/) resultado fracc. I	\$ 261.33	\$ 1,873.35
(=) Tasa	0.1792	0.3

Fracción V		
aguinaldo gravado	\$ 3,137.71	\$ 22,492.55
(*) Tasa	0.1792	0.3
(=) resultado	\$ 562.28	\$ 6,747.76
(+) ISR retenido sueldo mensual	\$ 1,037.16	\$ 11,320.90
ISR a retener con		
(=) reglamento	\$ 1,599.44	\$ 18,068.66

RESUMEN:

En conclusión, haciendo una comparación entre el Reglamento del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Impuesto Sobre la Renta para cada uno de los trabajadores sería la siguiente:

En el trabajador número uno no existe ningún beneficio con el reglamento ya que ni siquiera alcanza a realizarse las retenciones por medio de ésta, así que la retención se realizara conforme a la ley. Siendo esta de un total de \$ 110.67.

En el trabajador número dos no hay beneficio con el reglamento. La retención se realiza con la Ley y es de \$ 2,070.46, con el reglamento sería de \$ 2,645.18.

En el trabajador número tres tampoco hay beneficio con el reglamento. La retención se realiza con la Ley y es de \$ 19,986.58, con el reglamento sería de \$ 29,597.43.

CONCLUSIONES

Este trabajo me permitió encontrar los derechos y obligaciones que surgen en las relaciones laborales, esto mismo me permitió analizar las desventajas que tiene el trabajador en estos días.

Sabemos que todo lo que implica una relación obrero patronal puede afectar en la empresa, localidad, estado o país los medios de productividad ya que con esto podemos tener un país estable para las empresas de la iniciativa privada.

Todo lo que hacen las grandes empresas u organismos es por su buena disposición tanto del patrón como del trabajador o en su caso el del sindicato ya que estos también cumplen con las reglas de la Ley Federal del Trabajo.

Las nuevas legislaciones para beneficio de las clases trabajadoras es un estímulo al paso interrumpido para obtener la igualdad de derechos con el patrón sin obtener beneficios que no den resultado a la organización que laboran.

BIBLIOGRAFÍA

Werther William, Keith Davis

“Administración de Personal y Recursos Humanos”

Edit. Mc Graw Hill 2000

5a. Edición

Reyes Ponce, Agustín

“Administración de Personal”

2a. Parte Sueldos y Salarios

Edit. Limusa

28a. Reimpresión

Ley Federal del Trabajo

Anaya Editores S.A.

2010

<http://www.monografias.com/trabajos14/relac-laboral/relac-laboral.shtml>