

UNIVERSIDAD DON VASCO (URUAPAN, MICH.).

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA

**APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES PARA LA
ESTRUCTURACIÓN DE UNA NÓMINA, EN EL SECTOR
RESTAURANTERO DE LA CIUDAD DE URUAPAN, MICH.**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTA:

HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, ERENDIRA

ASESOR: ROMERO PÉREZ, RICARDO RAMÓN

MÉXICO, D. F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

872708

UNIVERSIDAD DON VASCO, S. C. 79

REGISTRACION No. 6127-03 A LA

Unidad Registral Institución de México

Escuela de Administración y Contaduría

Aplicación de las Disposiciones Legales
para la Estructuración de una Nómina,
en el Sector Restaurador de la
Ciudad de Uruapan, Mich.

CONTABILIDAD DE EMPRESA

CONTADOR PUBLICO MATRICO DE:

CONTABILIDAD DE EMPRESA

298318

EXHIBICION:

Escuela de Contaduría y Administración

A. B. de Jesús de la Cruz y Pérez

2001

UNIVERSIDAD
DON VASCO, S. C.

Escuela de Contaduría y Administración

A MIS PADRES . . .

Quienes estan conmigo
y siempre me apoyan en todo.

A MIS HERMANOS . . .

Quienes me acompañan
en los buenos y malos momentos.

A TI AMOR . . .

Quien me da la inspiración y motivación
para lograr lo que me proponga.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	7

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA NÓMINA

1.1. Proyectos de Seguridad Social	10
----------------------------------------------	----

CAPÍTULO II

LAS EMPRESAS Y EL SALARIO MÍNIMO

2.1. Clasificación de las empresas	14
2.1.1. Por su tamaño	15
2.1.2. Por su origen	16
2.1.3. Por su aportación de capital	17
2.1.4. Otras clasificaciones	18
2.2. Salario Mínimo	20
2.2.1. Antecedentes del Salario Mínimo	20
2.2.2. Fijación del Salario Mínimo por Comisiones Especiales	20
2.2.3. Creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	21
2.2.4. Fijación de los Salarios Mínimos por Áreas Geográficas	22

CAPÍTULO III

MARCO LEGAL DE LA ESTRUCTURACIÓN DE UNA NÓMINA

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	25
3.2. Ley Federal del Trabajo.	31
3.2.1. Principios Generales	31
3.2.2. Relación Laboral	31
3.2.3. Condiciones de Trabajo	37
3.2.4. Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Patrones.	44
3.3. Ley del Seguro Social	52
3.3.1. Generalidades de la Ley del Seguro Social	52
3.3.2. Integración del Salario	55
3.4. Ley del INFONAVIT	59
3.4.1. Período para el pago de aportaciones y descuentos	59
3.4.2. Salario base y máximos-mínimos salariales para aportaciones	60
3.4.3. Cálculo del Salario para efectos de aportaciones	60
3.4.4. Emisión de Cédulas de pago	60
3.4.5. Ausencias e incapacidades	60
3.4.6. Convenios de prórroga	61
3.4.7. Devoluciones y compensaciones	61
3.4.8. Otras obligaciones patronales en materia de aportaciones	61
3.4.9. Inscripción obligatoria de los Trabajadores	61
3.4.10. Clave Única de Registro de Población	62
3.4.11. Selección de la Afore	62

3.4.12. Información al Trabajador	62
3.4.13. Aportaciones	63
3.4.14. Interés a los fondos de vivienda	63
3.4.15. Créditos a los Trabajadores	63
3.4.16. Otros derechos y Obligaciones de los Trabajadores	64
3.5. Ley del Impuesto Sobre la Renta	64
3.5.1. Disposiciones generales	65
3.5.2. Ingresos por salarios y prestación de un serv. personal subordinado	68

CAPÍTULO IV

PREVISIÓN SOCIAL

4.1. Historia de Previsión Social	74
4.2. Concepto de Previsión Social	75
4.3. Objetivos de Previsión Social	75
4.4. Referencias legales de Previsión Social	77
4.4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	77
4.4.2. Ley Federal del Trabajo	78
4.4.3. Ley del Seguro Social	80
4.4.4. Ley del INFONAVIT	81
4.4.5. Ley del Impuesto Sobre la Renta	81
4.5. Plan de Previsión Social	83
4.6. Rubros de Previsión Social	84
4.6.1. Despensas	84

4.6.2. Fondo de Ahorro	85
4.6.3. Ayudas para casa-habitación y renta	88
4.6.4. Ayudas para transporte	88
4.6.5. Pago de cuotas del IMSS a cargo de los trabajadores	89
4.6.6. Subsidio por incapacidad	89
4.6.7. Becas educacionales	90
4.6.8. Actividades culturales, sociales y deportivas	90
4.6.9. Reembolso gtos. médicos, dentales, hospitalarios y funeral	90
4.6.10. Casa-habitación proporcionada a los trabajadores	91
4.6.11. Planes de pensiones y jubilaciones	91
4.6.12. Seguros de gastos médicos mayores y de vida	92
4.6.13. Alimentos	93

CAPÍTULO V

NÓMINA

5.1. Historia de la Nómina	95
5.2. Concepto de Nómina	98
5.3. Estructuración de la Nómina	98
5.3.1. Encabezado	99
5.3.2. Datos generales	99
5.3.3. Percepciones	99
5.3.4. Deducciones	100
5.3.5. Salario neto y firma	100

5.3.6. Pie	100
5.4. Recibo de Nómina	103
5.5. Sistema computarizado aplicado a la Nómina	105

CAPÍTULO VI

ESTUDIO DE CAMPO

6.1. Metodología aplicada en la investigación de campo	106
6.1.1. Necesidad de información	107
6.1.2. Fuentes de información	108
6.1.3. Muestreo	108
6.2. Organización del trabajo de campo	109
6.2.1. Diseño del instrumento para recopilar información	109
6.2.2. Realización de la investigación	112
6.3. Procesamiento y análisis de la información	113
CONCLUSIONES	131
BIBLIOGRAFÍA	134

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es de gran importancia contar con información precisa y oportuna referente al manejo de sueldos y salarios, en específico el conocer la estructuración legal de las Nóminas, ya que resulta necesario para fines legales, de control y de protección, conservar evidencias documentales en las que conste la información relativa al pago de las retribuciones del trabajo.

Por tal motivo, el planteamiento del problema de investigación de la presente tesis es: ¿ Se aplica el marco legal para la estructuración de una Nómina en el sector restaurantero de la ciudad de Uruapan Michoacán ?. Teniendo la siguiente hipótesis: En la actualidad los empresarios del sector restaurantero de la ciudad de Uruapan Michoacán, no aplican en su totalidad las disposiciones legales a las cuales esta sujeta la estructuración de una Nómina. Teniendo como objetivo general: conocer las disposiciones legales para llevar a cabo la correcta estructuración de una Nómina.

Es importante señalar que el método de estudio en este caso será el inductivo, con el fin de estudiar casos específicos para llegar a algo general. En cuanto a la forma de obtener la información, ésta será a través de investigación documental para el soporte teórico, e investigación de campo para el caso práctico aplicado al sector restaurantero.

Con el fin de conocer la estructuración correcta de una Nómina, se analizan las diferentes disposiciones legales relacionadas con dicho tema, logrando de esta manera un adecuado y necesario control de información.

El procedimiento de la nómina debe tener capacidad para procesar los datos, obteniendo de manera rápida y exacta los documentos requeridos para el control de sueldos y salarios.

El primer capítulo contempla los antecedentes de la Nómina, los cuales provienen desde el Porfiriato, donde se buscaban condiciones necesarias para realizar proyectos de seguridad social, así como la extensión de prestaciones y servicios a los trabajadores para mejorar el nivel de desarrollo en las relaciones laborales.

El capítulo segundo abarca las empresas y el salario mínimo, en el cual se dan las distintas clasificaciones de las empresas de acuerdo a su tamaño, origen, aportación de capital y algunas otras no tan usuales, pero utilizadas de acuerdo al giro o actividad de las empresas. También se menciona lo referente al salario mínimo, desde sus antecedentes, la fijación del Salario por Comisiones Especiales, la creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, hasta llegar a la fijación de los Salarios Mínimos por Áreas Geográficas.

En cuanto al tercer capítulo titulado marco legal de la estructuración de una Nómina, se hace referencia a las diversas disposiciones legales que se deben de tomar en cuenta para la elaboración de una Nómina de Sueldos y Salarios, tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, cada una desglosando aquellos artículos relacionados al tema estudiado.

Posteriormente en el capítulo cuarto asignado a la previsión social, se incluye de dicho tema: Historia, Concepto, Objetivos, Referencias legales, el Plan de Previsión Social y los Rubros más importantes que debe de contener este Plan.

El capítulo quinto abarca el tema de Nómina, teniendo como subtemas su Historia, Concepto, Estructuración, el recibo de Nómina manejando la importancia de realizarlo

para cada uno de los trabajadores, con el fin de evitar problemas con respecto a su pago; concluyendo con el sistema computarizado aplicado a la Nómina.

El estudio de campo se presenta en el capítulo sexto, especificando la metodología aplicada en la investigación de campo, la organización del trabajo, así como el procesamiento y análisis de la información obtenida a través del cuestionario utilizado.

Posteriormente se presentan las conclusiones, tomando como base para realizarlas todos los capítulos anteriores, pero haciendo mayor énfasis en el sexto, ya que con el estudio de campo se observó las carencias y errores que tienen las empresas estudiadas con respecto a la elaboración de las Nóminas.

Finalmente un apartado para dar un listado de apoyo bibliográfico, el cual sirvió de base para llevar a cabo la realización de la presente tesis.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA NÓMINA

La necesidad de crear un documento en donde se manifieste numéricamente la relación laboral, surge desde el momento que se crean los proyectos de Seguridad Social, los cuales son con el fin de otorgar ayudas económicas al trabajador para que pueda resolver algún contratiempo. Mediante la elaboración de una Nómina se prodrá llevar a cabo un estricto control del salario del trabajador, así como de todas aquellas prestaciones adicionales que otorga la empresa y deducciones que se encuentran dentro del marco legal de la relación laboral. En el presente capítulo se analiza desde que se creó la Dirección de Beneficencia Pública, hasta el momento de que el Seguro Social se constituye como institución, de donde surge la obligación de elaborar las Nóminas.

1.1. Proyectos de Seguridad Social

El período durante el cual se reinicia la organización de la beneficencia y salubridad fue el Porfiriato. En 1877 se creó la Dirección de Beneficencia Pública, la cual independizaba del Ayuntamiento a todas las instituciones de este tipo y para 1881, esta misma dirección fue ubicada dentro de la Secretaría de Gobernación. El consejo Superior de Salubridad Pública estuvo sujeto a la Sección de Beneficencia.

En este momento se fomentaron las fundaciones públicas de carácter privado, habiendo además un reconocimiento del valor e importancia de la ayuda privada para los servicios públicos. Para 1885, el número de estas fundaciones debió ser ya importante, pues el gobierno tuvo que empezar a controlarlas por medio de la Secretaría de Gobernación. En 1889 apareció una Ley que daba personalidad jurídica a las asociaciones

filantrópicas, y en 1904 se dictó la Ley de Beneficencia Privada para el Distrito y Territorios Federales.

La demanda de servicios de salud se expresó en la vida política y en las luchas sociales de México del siglo XIX; fue respuesta política y proyecto de sociedad en la mayor parte de los planes y decretos, los cuales conformaron y constituyeron la utopía de la Revolución Mexicana. Por lo tanto, en la Constitución de 1917, el Artículo 123 dedicado a los derechos laborales, expresa el modelo de relación social que pretende el régimen de formación.

En 1921, con la consolidación del régimen Caudillista (1920-1924), a cuya cabeza estaba el Gral. Álvaro Obregón, se formaría un proyecto de Seguridad Social de la Ley del Seguro Obrero, que se publicó el 9 de diciembre de 1921 en el Diario Oficial de la Federación, en donde el Estado crearía un impuesto equivalente al 10% del salario percibido por los trabajadores, pagaderos por los patrones y con el cual se formaría una reserva económica administrada por el Estado para cubrir indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez y seguros de vida con los derechos a compensaciones salariales.

Dos comisiones de la Cámara de Diputados (la de Trabajo y Previsión Social) a finales de 1922, elaboraron el Proyecto de Ley de Accidentes Industriales, en donde pedían a las compañías de seguros garantizar la indemnización y la atención medica por riesgo profesional.

En 1926, durante el gobierno del Gral. Plutarco Elías Calles (1924-1928), fue elaborada la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, con ella tanto funcionarios y empleados de la federación como los gobiernos del Distrito Federal, Estados y Territorios Federales,

obtuvieron el derecho de ser pensionados por haber cumplido 55 años o estar imposibilitados para trabajar.

Cuando Pascual Ortíz Rubio era presidente en 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo en la que se confirmaban los derechos fundamentales de los trabajadores; pero como ya se había proclamado desde 1917, no se tradujeron en acciones concretas debido fundamentalmente a las limitaciones impuestas por la gran depresión, la que afectó profundamente la estructura industrial mexicana y convirtió las luchas de los trabajadores fabriles en una desesperada batalla por la conservación del empleo.

En este primer sexenio de la historia política del país (1929-1934), el grupo gobernante vivió el período de mayor inestabilidad de su historia contemporánea, se dieron tres cambios de gobierno y careció de capacidad y poder para imponer los términos jurídicos vigentes en la relación capital - trabajo.

Fue a partir del gobierno Cardenista (1934-1940), cuando empezaron a crearse las condiciones necesarias para realizar el proyecto de seguridad social. La extensión de las prestaciones y servicios a los trabajadores sería un indicador del nivel de desarrollo en las relaciones laborales.

En términos generales, las condiciones que formaron el cuadro para desarrollar la seguridad social fueron:

- Un proceso de modernización y crecimiento económico, con la consecuente ampliación y diferenciación de la planta industrial, lo cual dio lugar a un proletariado altamente estratificado y con demandas constantes de ampliación de servicios.
- La creación de organizaciones empresariales y una reagrupación moderna y eficiente de cámaras.

- La modernización en las funciones de los aparatos de Estado, hecho que acarrió la diferenciación y especialización en las actividades individuales y en las estructuras institucionales, que a su vez trajo consigo la ampliación creciente de las funciones del Estado.

El Gral. Ávila Camacho a través del segundo Plan Sexenal, dio un apartado referente a la implantación del Seguro Social en la sección sobre Trabajo y Previsión Social.

La expedición de la Ley del Seguro Social no pasó inadvertida; en torno a ella se expresaron una diversidad de intereses sociales que cubrían a los patrones y a los obreros. Esta ley tuvo los mismos resultados que todas aquellas que afectan intereses establecidos, por lo que motivó oposición y conflicto.

Al finalizar el período presidencial del Gral. Ávila Camacho, el Seguro Social se había constituido ya como Institución, y la forma jurídica de los Trabajadores al Servicio del Estado regía la actividad laboral y sindical de la burocracia estatal.

Transcurrido el tiempo, ahora el problema es que se está tratando con sociedades en las que existe legislación respecto de los niveles del salario mínimo, derechos y prestaciones de los trabajadores, y en las cuales las empresas son responsables del impuesto, aunque un número creciente de las actividades productivas cae actualmente fuera de la esfera de la ley.

Por lo que es necesario tomar en cuenta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes, Reglamentos y acuerdos para regir tanto obligaciones como derechos obrero - patronales arrojados por cualquier tipo de relación laboral.

(Pozas, 1992 : 27-63)

CAPITULO II

LAS EMPRESAS Y EL SALARIO MÍNIMO

Todas las empresas se encuentran sujetas a diversas disposiciones legales, dependiendo del tamaño, origen, aportación de capital, etc., al cual pertenezcan, esto se hace con el fin de llevar un control de cada una de las ramas productivas de los diversos sectores económicos. Además de que surge la necesidad de crear una forma equitativa de remunerar al trabajador que labora en ellas, tomando en cuenta el nivel económico de cada Estado; estableciendo límites de salarios mínimos, así como salarios profesionales; evitando con esto que se llegue a una inestabilidad económica. Por tal motivo en este capítulo se estudian las diversas clasificaciones de las empresas, así como el salario mínimo desde sus antecedentes hasta su fijación por Áreas Geográficas.

2.1. Clasificación de las empresas

Es conveniente tener presente que la empresa es la cédula del sistema económico capitalista, puesto que es la unidad básica de producción, la cual representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades fundamentales en alguna de las ramas más productivas de los sectores económicos.

Para que la empresa sea eficiente, depende tanto de determinantes sociales y políticos, así como del funcionamiento general del sistema económico, además de que debemos de tomar en cuenta factores productivos, tecnológicos y aspectos de la vida social, pues todo esto al ser combinado para realizar las actividades económicas se llega al logro de satisfacción de necesidades humanas.

Para tener un mejor control e identificar estas empresas, es necesario realizar diversas clasificaciones, por lo que a continuación explicamos algunas de ellas:

2.1.1. Por su tamaño

Podemos clasificar a las empresas de acuerdo a su tamaño en: Micros, Pequeñas, Medianas y Grandes empresas. Siendo los elementos que permiten esta clasificación la magnitud de sus recursos económicos principalmente capital y mano de obra, el volumen de ventas anuales y el Área de operación de la empresa que puede ser local, regional, nacional e internacional. Estos criterios al adaptarse y aplicarse a un país, deben de irse modificando tomando en cuenta las diferentes circunstancias económicas, tales como precios, ya que esto hace que se modifique el monto de ventas. Según el Programa de Nacional Financiera para 1996 dicha clasificación es:

1. Microempresa: ocupa hasta 15 personas y realiza ventas anuales hasta 1'500,000.00 pesos al año.
2. Pequeña empresa: ocupa de 16 a 100 personas y realiza ventas hasta 15'000,000.00 pesos al año.
3. Mediana empresa: ocupa de 101 a 250 personas con ventas hasta 34'000,000.00 pesos al año.
4. Grandes empresas: ocupan más de 250 trabajadores y tiene ventas superiores a 34'000,000.00 pesos anuales.

Características generales de las Microempresas

- Su organización es de tipo familiar.
- El dueño es quien proporciona el capital.
- Esta dirigida y organizada por el propio dueño.
- Generalmente su administración es empírica.
- El mercado que domina y abastece es pequeño.

- Su producción no es muy maquinizada.
- Los trabajadores en su gran mayoría son familiares.
- Son causales menores para el pago de impuestos.

Características generales de las Pequeñas y Medianas empresas

- Dominan y abastecen un mercado más amplio.
- El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad.
- Los dueños dirigen la marcha de la empresa.
- Su administración es empírica.
- Utiliza más maquinaria y equipo.
- Está en proceso de crecimiento.
- Obtienen algunas ventajas fiscales.

Características generales de las Grandes empresas

- Forman parte de grandes consorcios.
- El capital es aportado por varios socios que organizan en sociedades de diverso tipo.
- Dominan al mercado con amplitud.
- Tienen vanguardia tecnológica.
- Mecanización y automatización de sus procesos productivos.
- Grandes recursos de capital.
- Llevan una administración científica.
- Mayor facilidad para fuentes y formas de financiamiento.

2.1.2. Por su origen

De acuerdo con este tipo de clasificación, las empresas pueden ser: Nacionales, Extranjeras , Mixtas y Multinacionales.

1. **Empresas Nacionales:** éstas son formadas por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes del país, dedicándose a alguna rama de la producción o de la distribución de bienes y servicios, que les permita obtener ganancias por la aportación de sus capitales.
2. **Empresas Extranjeras:** operan en el país, aunque sus capitales no son aportados por nacionales, sino por extranjeros. Generalmente la forma de penetración de éstas, se realiza a través de la inversión extranjera directa, estableciendo filiales en los países en que se desea participar. Es decir, la empresa matriz que se encuentra en un país que por lo general es desarrollado e industrializado, desea expandir sus actividades a otros países, para lo cual coloca inversiones en dichos países y forma empresas filiales de sus matrices. También son llamadas transnacionales.
3. **Empresas Mixtas:** es la alianza entre empresarios nacionales y extranjeros, los cuales se asocian y fusionan sus capitales; esto en muchas ocasiones se da porque la legislación de muchos países no permite la participación de empresas 100% extranjeras, por lo cual se asocian con capitales nacionales, en donde éstos pueden ser públicos o privados.
4. **Empresas Multinacionales:** éstas difieren de las transnacionales, ya que se establecen para operar en un segmento o parte del mercado mundial para beneficio de los países participantes; se forman con un capital público de varios países y se dedican a un giro o actividad que beneficie a los países participantes.

2.1.3. Por su aportación de capital

Este criterio de clasificación de empresas, se refiere al origen o aportación del capital, en donde podemos contemplarlas en : Empresas Privadas, Públicas y Mixtas.

1. **Empresas Privadas:** Se forman con aportaciones privadas de capital. Una de las características del sistema capitalista es la propiedad privada sobre los medios de producción, es decir, los empresarios particulares son los dueños del capital, por lo que pueden organizar y dirigir empresas mediante la compra de medios de producción y contratando fuerza de trabajo. Además de que en el capitalismo las actividades económicas principales dirigidas a la producción y distribución de los bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas, esta reservada en forma prioritaria a la iniciativa privada.
2. **Empresas Públicas:** Su organización económica esta formada con la aportación de capitales públicos o estatales debido a la necesidad de intervención del Estado en la economía, con el objeto de cubrir tanto actividades como áreas en las cuales los particulares no están interesados en participar porque no se obtienen ganancias. El Estado crea estas empresas con el fin de satisfacer necesidades sociales e impulsar el desarrollo socioeconómico; y se ubican principalmente en el sector servicios, especialmente en la infraestructura económica.
3. **Empresas Mixtas:** Son aquellas que se forman con la fusión de capital público y privado; su forma de asociación puede ser muy diversa ya que en algunos casos el capital público puede ser mayoritario y en otros el capital privado es el que es mayor, así mismo, la proporción en que se combinen los capitales puede ser muy diversa.

2.1.4. Otras clasificaciones

Las clasificaciones anteriores son las más importantes, más sin embargo existen algunas otras, como por ejemplo de acuerdo a:

1. Las actividades económicas que realicen, es decir, la rama o sector en el cual participen, por ejemplo: industriales, agrícolas, ganaderas, pesqueras, manufactureras, mineras, bancarias, comerciales, educativas, etc.
2. La competencia que enfrenten, pudiendo ser competitivas, oligopolísticas o monopolios.
3. Si se dedican a la producción o distribución pueden ser: productivas o manufactureras, comerciales con venta al detalle, mayoristas o distribuidores.
4. Su organización y administración, es decir, pueden ser individual si tienen un solo propietario que la dirige y colectiva si tiene varios.
5. En el caso de México, las empresas colectivas pueden adquirir diversas formas de acuerdo con los lineamientos que marca la Ley General de Sociedades Mercantiles, tales como: Sociedad en Nombre Colectivo, Sociedad en Comandita Simple, Sociedad en Comandita por Acciones, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Sociedad Anónima y Sociedad Cooperativa.
6. De acuerdo al tipo de bienes que producen o servicios que prestan pueden ser: productoras de bienes de consumo no duradero, productoras de bienes de consumo duradero, productores de materias primas, productoras de bienes de capital o de producción y de servicios.

(Méndez, 1992 : 272-288)

Después de este estudio, es necesario especificar que para la presente tesis tomaremos como empresa aquel lugar en el que se da una relación de trabajo, tomando la clasificación según las actividad económica que realice, en específico al sector restaurantero de Uruapan Michoacán.

2.2. Salario Mínimo

Se presentan a continuación los antecedentes del Salario Mínimo y la forma en que se estableció dicho salario por Áreas Geográficas.

2.2.1. Antecedentes del Salario Mínimo

El Salario Mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, en el Artículo 123, fracción VI, bajo el principio de que el Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. También se determina en la fracción VIII que dicho salario no podrá ser objeto de compensación o descuento alguno.

2.2.2. Fijación del Salario Mínimo por Comisiones Especiales

La Constitución Política en 1917, en la fracción IX del Artículo 123, estableció que la fijación de los Salarios Mínimos se haría por Comisiones Especiales formadas en cada municipio, siendo éstas subordinadas por la Junta Central de Conciliación, la cual estaría establecida en cada Estado.

Entre 1917 y 1931, año en que entró en vigor la primera Ley Federal de Trabajo, el sistema de comisiones especiales funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada Estado se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar en 1929 a reformas constitucionales, sustentando a una nueva legislación laboral federal. Además de que la primera Ley Federal de Trabajo y las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de Salario Mínimo constituido por este tipo de comisiones.

Más sin embargo, a parte del gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales, se pudieron apreciar múltiples deficiencias en el sistema de fijación de Salario Mínimo, las cuales fueron principalmente derivadas de que la división municipal por diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardando relación alguna con las características del desarrollo económico, por tal motivo no servía de fundamento para determinar adecuados Salarios Mínimos.

En la década de los sesenta surge la necesidad de revisar el sistema dándole una organización más acorde con la realidad nacional, decidiendo que la fijación de los Salarios Mínimos debería de hacerse por zonas económicas y no por municipios; por lo que se debería tomar en cuenta tanto condiciones sociales como económicas de toda la República Mexicana.

2.2.3. Creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Se crea una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los salarios mínimos en 1963, teniendo como resultado reformas a la fracción VI del Artículo 123 Constitucional y las correspondientes a la Ley Federal de Trabajo en materia de Salarios Mínimos; teniendo como propósito fundamental procurar mayor amplitud y efectividad al cumplimiento de dichos preceptos.

Se constituye la Comisión Nacional en el eje central, en el que los Salarios Mínimos son fijados por Comisiones Regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, la cual puede aprobarlas o modificarlas. Todo esto constituye un mecanismo efectivo, ya que se toman en cuenta factores de la producción, del gobierno, problemas económicos y del nivel de vida de los trabajadores.

Este sistema continua hasta 1986, el cual estaba integrado por 67 Comisiones Regionales; destaca poco después su virtual desaparición, pero en 1981 se da la igualación de percepciones de los trabajadores del campo con los de las zonas urbanas. Se hace énfasis en la reducción del número de Salarios Mínimos diferentes aplicables a las zonas económicas, a tan sólo tres niveles, publicando esta reforma el 23 de diciembre de 1986 en el Diario Oficial de la Federación, para que entrara en vigor desde el 1o. de enero de 1987. Ésta es la que se aplica actualmente.

2.2.4. Fijación de los Salarios Mínimos por Áreas Geográficas

Este precepto dispone amplia flexibilidad territorial en la fijación de salarios mínimos, puesto que dichas áreas geográficas pueden estar integradas por uno o más municipios, de una o más entidades federativas sin limitación alguna. Con lo cual se podrán corregir las deficiencias e inconsistencias observadas en las zonas, referentes a la aplicación de salarios mínimos tomando en cuenta las características de cada área.

(Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 1995 : 120-123)

Por lo tanto las áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido la República Mexicana, son las que se señalan a continuación:

ÁREA GEOGRÁFICA "A": integrada por todos los municipios de los Estados de Baja California y Baja California Sur, los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal, el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcallí, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México, los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa

Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosolcuacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz.

ÁREA GEOGRÁFICA "B": integrada por los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlacomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina del Estado de Nuevo León, los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sábalo, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzacoalcos, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan, del Estado de Veracruz.

ÁREA GEOGRÁFICA "C": integrada por todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomilco de Zúñiga, Tlaquepaque,

Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcallí, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Álamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozeni de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Solloza, Tapete, Res, Villa Hidalgo, Villa Pesquera y Pécora, del Estado de Sonora; los municipios de Avasallo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

(Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 1996 : 98-100)

Los Salarios Mínimos Generales que empezaran a tener vigencia a partir del 1o. de enero de 1997 en las áreas mencionadas con anterioridad, plantean como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria de trabajo, las siguientes:

Área Geográfica "A" \$ 30.20

Área Geográfica "B" \$ 28.00

Área Geográfica "C" \$ 26.05

(Fisco Nóminas, 1998 : 143)

CAPÍTULO III

MARCO LEGAL DE LA ESTRUCTURACIÓN DE UNA NÓMINA

Las Nóminas se realizan de acuerdo a las necesidades de cada empresa, más sin embargo existe un marco legal al cual debemos de apegarnos para su estructuración; esto con el fin de que se de cumplimiento a todas las leyes que reglamentan la relación laboral. Por este motivo en el presente capítulo se mencionan los artículos correspondientes desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde se le dio origen a dicha relación, posteriormente se desprende la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT y finalmente la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Para el estudio y comprensión de la estructura legal de una Nómina, es necesario analizar aquellas palabras, conceptos y actividades que intervengan para la elaboración de dicha Nómina.

Los conceptos de trabajo y previsión social quedan enmarcados en nuestra Constitución Política, la cual específicamente en su Artículo 123 habla de dichos aspectos, señalando que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; promoviendo la creación de empleos y organización social para el trabajo.

El Congreso de la Unión expedirá leyes sobre el trabajo, las cuales regirán a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general; además de que todo contrato de trabajo estará a lo siguiente conforme a la Constitución:

1. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
2. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedando prohibidas las labores peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el trabajo a los menores de dieciséis años después de las diez de la noche.
3. Se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años.
4. Por cada seis días de trabajo deberán disfrutar cuando menos un día de descanso.
5. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión; dándose un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
6. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán los generales establecidos en las áreas geográficas, o en su caso los salarios profesionales de acuerdo con las ramas determinadas de su actividad. Estos salarios deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán tomando en cuenta las condiciones de las distintas actividades económicas; mediante una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.
7. Se estipula que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.

8. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
9. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las normas establecidas.
10. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no permitiendo hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, u otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda.
11. En el caso de trabajar horas extras, se incrementará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Y los menores de edad no podrán ser admitidos en esta clase de trabajo.
12. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan al Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.
13. Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.
14. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo que los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente.

15. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte de la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.
16. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para unirse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
17. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
18. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
19. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
20. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.
21. En el caso de que el patrono se negará a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de

salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

22. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

23. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de quiebra.

24. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

25. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea que se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

26. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

27. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: las jornadas inhumanas; el salario no remunerador; cuando se estipule un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal; cuando el pago del salario se señale en un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda, siendo que los empleos no sean en estos establecimientos; si se les obligue directa o indirecta adquirir los artículos de consumo en lugares determinados; cuando retengan el salario en concepto de multa; y todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
28. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesores.
29. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y familiares.
30. Serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.
31. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones.

(Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1998 : 127-138)

3.2. Ley Federal del Trabajo

Desprendiéndose de la Constitución otros aspectos legales que se deben de comprender para la estructuración de una Nómina, enmarcados en la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

3.2.1 Principios Generales

- Artículo 8. Define al TRABAJADOR como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; refiriéndose al trabajo como toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

- Artículo 10. PATRÓN es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

- Artículo 12. Para que se de la relación trabajador-patrón podemos utilizar un intermediario, que es la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que se presten servicios a un patrón.

- Artículo 16. El lugar en el que se puede llevar a cabo esta relación es en la EMPRESA, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; o en su caso en un establecimiento, unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

3.2.2. Relación laboral

- Artículo 20. Menciona que la relación de trabajo va a hacer cualquier acto que de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Mientras que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su

firma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a presentar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Es importante mencionar que tanto la relación de trabajo como el contrato individual producen los mismos efectos, únicamente la diferencia radica en que el contrato individual esta plasmado en forma escrita y en la relación de trabajo no existe ningún documento.

- Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben ser estipuladas en forma escrita cuando no existan contratos colectivos aplicables.

- Artículo 25. El escrito de las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
2. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado.
3. El servicio o servicios que deban prestarse especificándolos con la mayor precisión que sea posible.
4. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
5. La duración de la jornada.
6. La forma y el monto del salario.
7. El día y el lugar de pago del salario.
8. La indicación que el trabajador será capacitado según planes y programas establecidos.
9. Otras condiciones de trabajo, como días de descanso, vacaciones, etc.

Por lo que este documento es de gran utilidad para tomar los datos de los trabajadores y llevar a cabo la elaboración de la Nómina.

Damos a continuación un ejemplo de un Contrato Individual de Trabajo, el cual puede variar según las circunstancias de cada empresa, sin embargo se señalan los datos más importantes que deben contener.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR _____, que celebran por una parte _____, en su calidad de PATRÓN y por la otra parte _____ como trabajador, quienes formulan las siguientes:

DECLARACIONES

PRIMERA.- El Sr. _____ declara ser LEGÍTIMO PROPIETARIO DEL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO, " _____ " que se ubica en _____ de la ciudad de _____ y dedicarse a _____; a quien en lo sucesivo se denominará el Patrón.

SEGUNDA.- El Trabajador(a) _____ declara ser de NACIONALIDAD MEXICANA de _____ años de edad, originario(a) de _____ y con domicilio en _____, estado civil _____, Sí sabe leer y escribir, dedicado(a) a _____, y tener al corriente sus documentos, su número de Inscripción al I.M.S.S. es _____, su R.F.C. es _____, y en lo sucesivo se denominará el Trabajador(a).

TERCERA.- Ambas partes manifiestan estar conformes y después de conocer el trabajo a desempeñar, el Trabajador(a) declara estar capacitado para llevarlo a cabo, no tener enfermedad alguna de tipo contagioso y no tener lesión alguna que la impida físicamente cumplir con su cometido; y por su parte el Patrón decide contratar los servicios del Trabajador. Las partes se someterán a las siguientes:

CLÁUSULAS

1a.- La duración del presente contrato es por _____ y podrá darse por terminado, por parte del trabajador(a) mediante aviso por escrito a la parte patronal

..... y por parte del Patrón por cualquiera de la causas que señala la Ley Federal del Trabajo; o por mutuo consentimiento entre las partes, sujetándose siempre a lo que establece la Ley.

2a.- El presente contrato es para que el Trabajador(a) preste sus servicios en el negocio denominado "....." y que se ubica en; o podrá ser transferido(a) a otro similar o a las sucursales que en lo sucesivo se instalen, propiedad del mismo Patrón, esperándolo el puesto de; y en lo sucesivo se podrá cambiar al Trabajador(a) a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, según el desempeño de sus labores, respetando siempre el salario o incrementándolo, más nunca disminuirlo.

3a.- El lugar donde debe prestarse el servicio es en el donde el Patrón lo indique, y según las necesidades del mismo, estará siempre bajo las órdenes directas del Sr. quien es y de él recibirá las instrucciones necesarias para el desempeño de sus labores.

4a.- La duración de la jornada es de 48 horas semanales, y la hora de entrada será a las y la salida a las, con un período de descanso de 30 MINUTOS, el cual se estipulará en común acuerdo entre el patrón y el trabajador(a), con una tolerancia de 10 minutos a la hora de llegada, acumulando tres retardos en una semana se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de la empresa. Al momento de la hora de salida, se tendrá la misma tolerancia, si se rebasa el tiempo convenido, éste será considerado como tiempo extra, el que invariablemente será pagado al doble de su sueldo ordinario, por las primeras nueve horas semanales y las que rebasen esa cantidad serán pagadas triples, por

lo que el Patrón deberá dar por escrito la constancia para ejecutar las horas extras, ya que en caso contrario el Trabajador no está obligado a ejecutarlas.

5a.- El Trabajador(a) percibirá por su trabajo la cantidad de N\$ _____ (_____) diario, más la parte proporcional del séptimo día.

6a.- El pago de los salarios será los días _____ ó el día anterior si estos fueran días festivos, y el lugar de pago será en EL CENTRO DE TRABAJO, donde se pagará al término de la jornada.

7a.- El Trabajador(a) será capacitado en el desempeño de su trabajo, al inicio del presente contrato, por _____ quién lo capacitará para el mejor desempeño de sus labores, indicándole con precisión las faenas y actividades a desarrollar y en lo futuro recibirá la capacitación porque de conformidad con _____ se desarrolle en la empresa, las que dictaminarán por medio de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, así como que el Trabajador(a) deberá poner empeño en los cursos que se imparten periódicamente, en el uso de herramientas, extinguidos, productos nuevos. Es obligación del Patrón el pago de los gastos de capacitación, la que deberá efectuarse en horas de trabajo, o bien compensarse estas al Trabajador(a) si la capacitación se diera en horario diferente; así mismo es obligación del Trabajador(a) asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la empresa programe y acatar lo que marca el art. 153-H en sus fracciones I, II, Y III; cumpliendo lo anterior y una vez capacitado y con el paso del tiempo logre una destreza en el manejo de sus actividades y él capacitar a otros Trabajadores de reciente ingreso.

8a.- El Trabajador(a) disfrutará de un día de descanso con pago íntegro de su salario por cada seis días de trabajo conforme a la Cláusula 5a del presente contrato, así como

descansará los días obligatorio que señala el Art. 74 de la Ley Federal de Trabajo; si dadas ciertas circunstancias se requiere laborar estos días, el patrón pagará al trabajador(a) el doble de un día de salario normal, independientemente de pagar el día de descanso, obligándose el trabajador(a) a cumplir con lo que el Patrón le indique.

9a.- El Trabajador(a) disfrutará de un período de vacaciones por cada año de servicios conforme a los Artículos del 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo, y en ese período además de sus salarios ordinarios tiene derecho a una prima vacacional del 25%, cantidades que serán pagadas al Trabajador(a) el día anterior a su salida de vacaciones, debiendo el Patrón otorgar por escrito la constancia de las mismas.

10a.- El Trabajador(a) tiene como obligación para el cumplimiento de su trabajo

-----, además de tratar a los clientes con cortesía, al Patrón y a sus familiares con respeto, cuidar de los útiles y herramientas, y en general de todos los bienes del Patrón y de sus compañeros de trabajo, y de las obligaciones del Trabajador(a) que se encuentran en el Art. 134 de la Ley Federal del Trabajo.

11a.- Queda prohibido al Trabajador(a) además de lo previsto en el Art. 135 de la Ley Federal del Trabajo,-----, el Patrón se obliga a inscribir al Trabajador(a) al Instituto Mexicano del Seguro Social, INFONAVIT, y demás prestaciones sociales que en lo sucesivo se dictaminen, así como efectuar los descuentos por retención de impuestos, prestamos personales, planes de previsión social, cuotas especiales por adquisición de viviendas del INFONAVIT, queda prohibido al Patrón hacer otro tipo de descuentos.

12a.- Todo lo no previsto por el presente contrato, las partes estarán a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, y solo podrá modificarse o cambiarse de conformidad entre las partes, y dejando siempre constancia por escrito.

Se firma por triplicado en la Ciudad de URUAPAN, MICHOACÁN a los _____ días del mes de _____ de 199__, para que una vez registrado quede un tanto en poder de cada una de las partes.

TRABAJADOR

PATRÓN

TESTIGO

TESTIGO

3.2.3. Condiciones de trabajo

Disposiciones generales

- Artículo 56. Se estipula claramente en esta ley, que las CONDICIONES DE TRABAJO en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas según los servicios sin establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, religión o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas.

- Artículo 57. En caso de que el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen, el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las

condiciones de trabajo; y de igual forma el patrón cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen podrá solicitar dicha modificación.

Jornada de trabajo

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

- Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de dicha jornada, tomando en cuenta que no debe de exceder de los máximos legales.

- Artículo 60. Existen tres tipos de jornada:

1. JORNADA DIURNA, la cual comprende entre las seis y las veinte horas.

2. JORNADA NOCTURNA, abarca entre las veinte y las seis horas.

3. JORNADA MIXTA, comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el período nocturno sea menor de tres horas y media; ya que si los excede para efectos de esta ley, serán consideradas como jornada nocturna.

- Artículo 61. La duración máxima de la jornada será ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

- Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

- Artículo 64. En el caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante sus horas de reposo o de comida en su media hora otorgada, el tiempo correspondiente será tomado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

- Artículo 66. Cuando se prolongue la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, no podrá exceder nunca de 3 horas diarias ni de tres veces a la semana.

- Artículo 67. Las horas de trabajo extraordinario se pagara con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Días de descanso

- Artículo 69. Como consecuencia de la propia jornada de trabajo se estipula que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

- Artículo 71. Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de una veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

- Artículo 72. Cuando un trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario del día de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado.

- Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Vacaciones

- Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, además de una prima no menor a un 25% sobre los salarios de sus vacaciones.

Salario

- Artículo 82. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo

- Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos; o en el caso de que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, tomando el tiempo que hubieran trabajado.

- Artículo 88. Se deberá de retribuir a las personas que desempeñen un trabajo material en plazos no mayores a una semana y quince días para los demás trabajadores.

Salario Mínimo

- Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

- Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

- Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

- Artículo 97. Estos salarios no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes :

1. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendentes y nietos.
2. Pago de rentas, no pudiendo exceder este descuento al 10 % del salario.
3. Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.
4. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo.

Normas protectoras y privilegios del salario

- Artículo 98-99. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, además de que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, no siendo objeto de compensación alguna y éste se pagará directamente al trabajador a menos que este imposibilitado.

- Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo. Y en el caso de las prestaciones en especie, éstas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, además de razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

- Artículo 108-109. La retribución al trabajador se efectuará en el lugar en donde presten sus servicios, debiendo ser el pago en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

- Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los siguientes casos:

1. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, siendo la cantidad exigible no mayor a un mes de salarios y con un descuento no mayor al 30% del excedente del salario mínimo.
2. Pago de la renta de habitaciones, el cual no podrá exceder del 15% del salario.
3. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, tanto para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.
4. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre y cuando los trabajadores expresen libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del Salario Mínimo.
5. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.
6. Pago de las cuotas sindicales ordinarias en favor de esposa, hijos, ascendientes y nietos.
7. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
8. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo, destinados a la adquisición de bienes de consumo o pago de servicios, no excediendo 20% del salario.

- Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

- Artículo 115. En el caso del fallecimiento de un trabajador, los beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio escrito.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

- Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, para lo cual se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la LISR.

- Artículo 122-123. La PTU será entregada por el patrón dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. Esta utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales : la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

- Artículo 126. Quedan exceptuadas de pagar la obligación de repartir utilidades:

1. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
3. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.
4. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes sin propósito de lucro.
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

6. Las empresas que tengan un capital no menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

3.2.4. Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Patrones

Obligaciones de los Patrones

- Artículo 132. Son obligaciones de los Patrones

1. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos cuando sea necesario; además de que no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran éstos.
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo.
5. Mantener el número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores dentro de los centros de trabajo.
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
7. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios jurados, electorales y censales; cuando estas actividades deban de cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanentemente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos de una nueva creación, las vacantes definidas y las temporales que deban cubrirse.
12. Establecer y sostener las escuelas de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.
13. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y Educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
14. Cuando se empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos para sus conocimientos en centros nacionales o extranjeros son por cuenta del patrón. Y en el caso de tener a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios.
15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

16. Instalarse, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.
17. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir riesgos y perjuicios al trabajador.
18. Fijar visiblemente y difundir en los lugares de trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
19. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
20. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
21. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente, y en el caso de que no exista local, se podrá emplear cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
22. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre y cuando estén previstas en ley.

23. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro de conformidad con la ley.
24. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades realicen para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables.
25. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
26. Hacer las deducciones previstas en ley y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía por el consumo de los trabajadores.
27. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
28. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo con lo establecido por la LFT.

Queda prohibido a los patrones

- Artículo 133. Queda prohibido a los Patrones

1. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en una tienda o lugar determinado.
2. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.

3. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
4. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
5. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
6. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
7. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
8. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
9. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
10. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo influencia de un narcótico o droga enervante.

Obligaciones de los Trabajadores

- Artículo 134. Son obligaciones de los Trabajadores

1. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo.
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón.

4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por su deterioro.
7. Observar buenas costumbres durante el servicio.
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten.
9. Integrar los organismos que establece esta la LFT.
10. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa.
11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan.
12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de compañeros de trabajo o patrones.
13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente.

Queda prohibido a los Trabajadores

- Artículo 135. Queda prohibido a los Trabajadores

1. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
2. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.

3. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o de terceras personas; así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
5. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.
6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.
7. Suspender las labores sin autorización del patrón.
8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
9. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.
10. Hacer cualquier clase de propaganda en las hrs. de trabajo, dentro del establecimiento.

Habitaciones para los Trabajadores

- Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento de los salarios de cada uno de los trabajadores a su servicio.

- Artículo 137. El Fondo Nacional de Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para

adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

- Artículo 144. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente.

Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores

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

- Artículo 153-B. Ésta podrá ser proporcionada dentro o fuera de la empresa, según se haya convenido, pero durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios se convenga otro horario.

Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso

- Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. En el caso de que haya contrato colectivo y éste contiene cláusulas de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

- Artículo 158 y 162. Los trabajadores tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, además de recibir una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios. La cantidad que se tome como base para su pago, no podrá ser inferior al salario mínimo, ni superior al doble del salario mínimo, y solamente se pagará a quienes hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.

- Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la inmediata categoría inferior, del respectivo oficio o profesión.

Invencciones de los Trabajadores

- Artículo 163. Se debe dar la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa.

(Ley Federal del Trabajo, 1997 : 4-68)

3.3. Ley del Seguro Social

La presente ley forma parte del marco legal para la estructuración de una Nómina, por tal motivo se mencionan los artículos que tienen relación a dicho tema.

3.3.1. Generalidades de la Ley del Seguro Social

- Artículo 11. Establece que el régimen obligatorio comprende los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales.

- Artículo 12. Menciona que son sujetos de aseguramiento de dicho régimen:

1. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, ya sea de manera permanente o eventual.
2. Los miembros de sociedades cooperativas de producción.
3. Las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo.

- Artículo 13. Podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, mediante convenio con el Instituto estableciendo las modalidades y fechas de incorporación:

1. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
2. Los trabajos domésticos.
3. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
4. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
5. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios.

- Artículo 14. En los convenios del artículo anterior se establecerá:

1. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende.
2. La vigencia.
3. Las prestaciones que se otorgarán.
4. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados.
5. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda.
6. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas.
7. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta ley y sus reglamentos.

- Artículo 15. Establece que los patrones están obligados a:

1. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
2. Llevar registros, tales como Nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la ley y su reglamento. Teniendo la obligación de conservar estos registros durante cinco años siguientes al de su fecha.
3. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.
4. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
5. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias.
6. Los patrones dedicados a la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
7. Cumplir con las obligaciones impuestas en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
8. Cumplir con las demás disposiciones.
9. Expedir y entregar a los trabajadores eventuales la constancia de los días cotizados.

Aclarando al final que las disposiciones 1, 2, 3 y 4 no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o en su caso, por cooperación comunitaria,

debiéndose comprobar el hecho. Además que las disposiciones 1 y 2 podrán proporcionarse en dispositivos magnéticos.

- Artículo 18. Los trabajadores tienen derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. No liberando a los patrones de su obligación.

- Artículo 23. En el caso de que los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas, el patrón pagará al instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales.

(Ley del Seguro Social, 1997 : 4-6)

3.3.2. Integración del Salario

El salario integrado del IMSS se empata con el INFONAVIT, no sólo en cuanto a su integración, sino respecto a la mecánica de su cálculo y al tope máximo o superior para el pago de aportaciones. Esto significa que para ambas leyes, la integración se hará con apego en el artículo 27 de la ley del IMSS, resultado lo siguiente:

1. Tiempo extra: Sólo integrará el tiempo extra que rebase las tres horas diarias o las nueve horas a la semana, es decir, las horas extra que rebasen los topes que marca la Ley Federal del Trabajo.
2. Fondo de ahorro: Se integra la aportación exclusivamente patronal, o cuando el patrón realice una aportación mayor integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al año, la aportación patronal se integrará en todos los casos, salvo que los retiros sean a título de préstamo debidamente documentado y sin importar, por tanto, que la aportación del patrón y por el trabajador sean iguales.

3. Alimentación y habitación: Integran la alimentación y la habitación gratuita; igualmente cuando por cada una de éstas el trabajador pague hasta el 19% del salario mínimo general del Distrito Federal (SMGDF); ya se trate, en el caso de la alimentación de uno, dos o tres alimentos. La cuota diaria se verá incrementada en 8.33% si se otorga un alimento; 16.66% si son dos alimentos y 25% en caso de que se otorguen al trabajador tres alimentos.
4. Despensas: Integran las despensas en efectivo, en especie o vales cuyo importe rebase 40% del SMGDF y sólo se integra el excedente de 40% del SMGDF.
5. Premios por asistencia: Sí integran los premios por asistencia cuyo importe rebase 10% del salario base de aportación del bimestre o mes relativo. Se integra sólo el excedente.
6. Premios por puntualidad: Sí integran los premios por puntualidad que rebasen 10% del salario integrado correspondiente a un trabajador en el bimestre o mes relativo. Sólo se integra la cantidad que exceda el 10% mencionado.
7. Cantidades para fines sociales o previsión social: Seguros de vida, invalidez y gastos médicos: no se integran las cantidades invertidas por el patrón para contratar un seguro global para sus trabajadores; sí se integran la cantidad inicial y las periódicas que el patrón entrega a sus trabajadores para la contratación de los seguros mencionados; no se integra la previsión social realizada a través del sindicato; tampoco las aportaciones a los fondos para planes de pensiones patronales o derivados de un contrato colectivo que sean aprobados y registrados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR); no se integran las cantidades que se entreguen al trabajador bajo la condición de que se den los supuestos (hospitalización,

defunción, etc.) previstos contractualmente; tampoco las cantidades aportadas para la realización de actividades generales, no personalizadas de previsión social.

8. Propinas: Sólo se integran las propinas pactadas entre trabajadores y patrones, cubiertas directamente por éste; por lo que no se integrarán las propinas entregadas por los clientes.
9. Prima vacacional: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículos 80 y 84 de la LFT.
10. Aguinaldo: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículos 84 y 87 de la LFT.
11. Prima dominical: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 71 LFT.
12. Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
13. Ayuda para rentas: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
14. Ayuda para transporte : De domicilio a centro de trabajo, sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT.
15. Destajos: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículos 83 y 85 de la LFT.
16. Compensaciones: Ascenso temporal, comisiones en zona de vida más cara y por viaje, no comprobándose, reembolso por gastos, sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.

17. Comisiones: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículos 83, 84 y 286 de la LFT.
18. Participación de utilidades: Cuando se reparten sin haber utilidades en la empresa; o en mayor cantidad de las determinadas, sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículos 117 y 120 de la LFT.
19. Días de descanso: Semanal y obligatorio, sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
20. Gratificaciones periódicas: Por antigüedad, etc., sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
21. Gratificaciones especiales: Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
22. Impuesto sobre productos del trabajo pagados por el patrón: No integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT.
23. Viáticos y gastos de representación: Si no se justifican las erogaciones, Sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
24. Gastos de gasolina: Si el trabajador emplea la gasolina para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo, sí integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
25. Gastos de gasolina: Si la gasolina se emplea por el trabajador para la realización de sus labores, no integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT.
26. Cuotas obreras del IMSS pagadas por el patrón: No integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT.

27. Renta de automóvil: Propiedad del trabajador, no integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
28. Viáticos y gastos de representación: No integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
29. Participación de utilidades: No integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 129 de la LFT.
30. Indemnizaciones: Incluidas prima de antigüedad, no integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 84 de la LFT.
31. Vacaciones: Disfrutadas, no integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT.
32. Cuotas al SAR: Cuotas al seguro de retiro, cesantía y vejez, incluidas las adicionales, no integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II LINFONAVIT, Artículo 27 fracción III de la Ley del Seguro Social.
33. Aportaciones al INFONAVIT: No integra, según Artículo 27 LSS, 29 fracción II de la Ley del INFONAVIT.

(Amezcua, 1997 : 7-14)

3.4. Ley del INFONAVIT

Otra de las leyes que se debe de tomar en cuenta para la estructuración legal de una Nómina es la de INFONAVIT, en la que describe en relación al tema lo siguiente:

3.4.1. *Período para el pago de las aportaciones y descuentos*

De acuerdo a la Ley que entro en vigencia el 1 de julio de 1997, para los patrones el período de pago de cuotas será bimestral, el día 17 del mes subsecuente al bimestre.

3.4.2. Salario base y máximos-mínimos salariales para aportaciones

El salario base de aportación es conforme al Artículo 27 de la Ley del Seguro Social, tomando en cuenta el tope máximo a 15 SMGDF, con incremento cada 1 de julio hasta 25 SMGDF hasta el año 2007, mientras que para el cálculo de salario fijo, variable y mixto; jornada y semana reducida, se determinará por medio de un coeficiente semanal. Y en el caso del tope salarial mínimo deberá tomarse el de un SMG del área geográfica relativa, aun respecto de los trabajadores de semana y jornada reducidas.

3.4.3. Cálculo del Salario para efectos de aportaciones

1. Salario Fijo: el cual se integra por elementos fijos más retribuciones previamente conocidas.
2. Salario Variable: se integra con elementos variables, que no se pueden conocer previamente.
3. Trabajadores de semana o jornada reducida: el salario va a ser determinado conforme a un coeficiente semanal, el cual si es inferior al mínimo del área geográfica, sobre éste deberán cubrirse las aportaciones al INFONAVIT.

3.4.4. Emisión de Cédulas de pago

Las cédulas en dónde se determinen las aportaciones y descuentos serán emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo por el contrario, las entidades receptoras las obligadas a realizar el pago de dichas aportaciones y descuentos.

3.4.5. Ausencias e incapacidades

En cuanto a las ausencias, por éstas no se aporta pero debe presentarse aviso, mientras que por las incapacidades se aporta normalmente, estos avisos deberán ser

dentro de los cinco días siguientes a que tengan efecto, estando obligados los patrones a dar dicho aviso de estas incidencias.

3.4.6. Convenios de prórroga

El patrón tiene derecho a pedir convenios de prórroga para el pago de aportaciones adeudadas, pero sólo en relación con las aportaciones del 5%, no así respecto de los descuentos para el pago de los créditos otorgados a los trabajadores.

3.4.7. Devoluciones y compensaciones

También el patrón tiene derecho a pedir devolución y compensación, en el caso de que pague aportaciones y/o descuentos de manera indebida o en exceso, deberá acudir primeramente al INFONAVIT, quien dictará en su caso, la resolución de procedencia.

3.4.8. Otras obligaciones patronales en materia de aportaciones

1. Facilitar datos para la individualización de aportaciones y descuentos.
2. Presentación de copia con firma autógrafa del informe sobre situación fiscal.
3. Presentación de avisos sobre incidencias patronales y del trabajador.
4. Sustitución patronal.
5. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias.
6. Las industrias de la Construcción deberán dar constancia de días trabajados y pago de aportaciones en forma indeterminada.

3.4.9. Inscripción obligatoria de los Trabajadores

En cuanto a los trabajadores, éstos tienen la inscripción obligatoria, ya sea a cargo del patrón el cual está obligado a inscribirlos dentro de los cinco días hábiles siguientes al inicio de la prestación de los servicios; en el caso de que el patrón no los inscriba, el trabajador por iniciativa propia puede acudir ante el Instituto para que de oficio se le

inscriba, o se le exija a su patrón si es necesario a través del procedimiento administrativo de ejecución el pago de aportaciones y descuentos. En el caso de que el patrón no inscriba al trabajador, ni éste realice gestión para ello, el INFONAVIT de oficio puede inscribir al trabajador determinando también su salario base de aportación, que será en adelante el mismo salario integrado del IMSS.

3.4.10. Clave Única de Registro de Población

Es necesario que los trabajadores tengan la Clave Única de Registro de Población, la cual será el número con que el trabajador quedará inscrito no sólo ante el IMSS e INFONAVIT, sino el número de identificación de su cuenta individual ante las Afores.

Su obtención no será obligación del trabajador sino del patrón, quien deberá comunicarlo al trabajador para pedir informes sobre sus aportaciones ante las Afores, quienes administrarán su cuenta individual y concretamente su subcuenta de vivienda en la que se abonarán las aportaciones del 5% del INFONAVIT.

3.4.11. Selección de la Afore

El trabajador tendrá derecho a escoger la Afore que en su consideración sea más conveniente, pudiendo cambiarla cada año en el caso de que ésta eleve las comisiones o riesgos.

3.4.12. Información al Trabajador

Tiene derecho el trabajador a que la Afore anualmente envíe a su domicilio un estado de cuenta de su cuenta individual, además de poder solicitar estados de cuenta adicionales mediante el pago de la comisión que fije la Afore; lo cual lo podrá realizar directamente o por conducto del INFONAVIT o de su patrón.

En el caso de los trabajadores que tengan crédito de vivienda, la información sobre tales créditos, saldo, descuentos, aportaciones aplicadas al descuento del crédito, etc., se solicitará ante el Instituto directamente por el trabajador o mediante el patrón. Y cuando se trate de créditos otorgados por la banca privada, será ésta quien dé los informes relativos.

3.4.13. Aportaciones

Las aportaciones no son propiedad del INFONAVIT sino del trabajador, depositadas en su cuenta individual, nos referimos a las aportaciones patronales del 5% sobre el salario integrado.

3.4.14. Interés a los fondos de vivienda

En cuanto a los fondos o saldos de la subcuenta de vivienda tendrán un interés anual siempre superior al incremento del SMGDF, en donde será el consejo de administración del INFONAVIT quien fije la tasa concreta de interés.

3.4.15. Créditos a los Trabajadores

1. Se podrán otorgar créditos por el INFONAVIT, por la banca privada o en su caso por cofinanciamientos.
2. Las aportaciones voluntarias las podrán efectuar los trabajadores e incrementar sus fondos de vivienda como garantía para la banca privada.
3. En cuanto a los créditos otorgados por el INFONAVIT, sus saldos se revisarán conforme a los incrementos del SMGDF, la tasa de interés no menor a 4% anual, el plazo del otorgamiento es a 30 años y serán otorgados una sola vez.

4. Las prórrogas en pago de créditos, se harán mediante solicitud al no tener ingresos salariales, solicitud en 30 días naturales, la prórroga de pago de capital e intereses, dándose un período de exención de intereses.
5. La venta, la permuta, el gravamen o la renta de vivienda se liberalizan.
6. El descuento del 1% para mantenimiento se suprime, y la devolución de descuentos a trabajadores es transitorio.
7. Los seguros por siniestros los podrán contratar los trabajadores a su cargo en empresas públicas o privadas.

3.4.16. Otros derechos y Obligaciones de los Trabajadores

1. Los beneficiarios de los fondos de vivienda los designará el trabajador libremente.
2. El saldo de vivienda y pensiones, los fondos de vivienda se aplicarán a la contratación de la pensión; y las aportaciones a partir del 1 de julio de julio de 1997 las perderá el trabajador que opte por pensionarse conforme a la LSS anterior.
3. Las reclamaciones contra las Afores se realizarán ante la CONSAR, y contra el INFONAVIT mediante un recurso de inconformidad.

(Amezcua , 1997 : 5-40)

3.5. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Fiscalmente también la elaboración de la Nómina esta reglamentada, para ello el Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, menciona de las personas físicas las disposiciones generales, así como de los ingresos por salarios y la prestación de un servicio personal subordinado, por lo que se presentan para su estudio los siguientes Artículos aplicados a la relación laboral:

3.5.1. Disposiciones generales

- Artículo 74. Los sujetos obligados al pago de dicho impuesto, son las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale dicha ley. Especifica además que la ganancia inflacionaria es el ingreso que obtienen los contribuyentes por la disminución real de sus deudas. Y que de igual forma están obligadas al pago del impuesto las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o en su caso presten servicios personales independientes en el país, a través de un establecimiento permanente o base fija, por los ingresos atribuibles a éstos.

- Artículo 77. Ingresos por los que no se pagará el Impuesto Sobre la Renta (ingresos exentos), de los cuales sólo se mencionaran aquellos que tienen vínculos con la relación de trabajo:

1. Las prestaciones distintas de salario mínimo y tiempo extra: marcando que aquellas prestaciones diferentes del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, que se calculen sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como también las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extra o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo

general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios. Por lo tanto, del excedente de las prestaciones exceptuadas se pagara el impuesto correspondiente.

2. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades: en el caso de que se presenten dichos conceptos se tomarán conforme se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajos respectivos.
3. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, etc.: cualquiera de las anteriores, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la cuenta individual del trabajador conforme al IMSS, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de la presente ley.
4. Reembolsos de gastos médicos y de funeral: aquellos percibidos por gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, dándose de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
5. Prestaciones de seguridad social: estarán exentas aquellas prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
6. Prestaciones de previsión social: serán considerados en este concepto, aquellos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
7. Depósitos en el INFONAVIT y otros institutos de seguridad: aquéllos depósitos al INFONAVIT o en los demás institutos de seguridad social, en términos de la ley, así

como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad según la ley del ISR.

8. Cajas y fondos de ahorro: serán exentos cuando reúnan los requisitos de deducibilidad, así como también cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados y que sus ingresos no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un período máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos.
9. Cuotas del seguro social: se considera como un ingreso exento la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
10. Primas de antigüedad, retiro, indemnizaciones, etc.: pueden ser exentos hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. En el caso de una fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto.
11. Gratificaciones anuales y otras prestaciones: las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales

que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore, por el excedente de estos ingresos se pagará el impuesto.

El último párrafo de dicho Artículo da los límites para prestaciones de previsión social, en donde la exención se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

- Artículo 77-A. Menciona que las aportaciones que efectúen los patrones conforme al IMSS y al INFONAVIT, incluyendo los intereses que generen dichas subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda. Pagándose el impuesto correspondiente en el ejercicio en que se efectúen retiros de las subcuentas o cuentas mencionadas.

3.5.2. Ingresos por salarios y prestación de un servicio personal subordinado

- Artículo 78. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral,

incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Al finalizar el presente Artículo especifica que no se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo presentado.

- Artículo 78-A. Considera ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior. Por lo que dichos ingresos se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte en la parte que corresponda al mes de que se trate.

-Artículo 79. Los ingresos por antigüedad, retiro e indemnización, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a lo siguiente:

1. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año calendario de que se trate y se calculará el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto.

2. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a lo anterior.

La tasa a que se refiere el punto anterior se calculará dividiendo el impuesto señalado en el punto 1 entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresa en porciento.

- Artículo 80. La obligación de retener el impuesto recae en las personas que hagan pagos por los conceptos señalados, las cuales deberán realizar las retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales, estando relevados de esta obligación cuando los pagos se realicen a personas que únicamente perciban el salario mínimo del área geográfica del contribuyente.

(Ley del Impuesto Sobre la Renta, 1997 : 126-148)

Por lo tanto la determinación del impuesto sobre la renta, subsidio acreditable y crédito al salario se llevará a cabo de la siguiente forma:

* Para la determinación del ISR, se aplicará sobre la base gravable la tarifa del Artículo 80 de la ley, para periodos mensuales o bien las tarifas contenidas en los anexos de la Resolución Miscelánea para diario, semanal, decenal o quincenal, conforme a lo siguiente:

- (+) Ingresos por sueldos
- (-) Ingresos exentos
- (=) Base gravable
- (-) Límite inferior
- (=) Excedente del límite inferior
- (x) % aplicable sobre el excedente del límite inferior
- (=) ISR sobre el excedente del límite inferior
- (+) ISR cuota fija
- (=) ISR total

* La determinación del subsidio que podrá acreditarse contra el impuesto determinado anteriormente, se calculará de acuerdo con las disposiciones y la tabla contenida en el Artículo 80-A de dicha ley:

- a) (+) Base gravable
- (-) Límite inferior tarifa del artículo 80
- (=) Excedente del límite inferior
- (x) % aplicable sobre el excedente anterior, tarifa del Art.80
- (=) Impuesto marginal
- (x) % de subsidio sobre el impuesto marginal
- (=) Subsidio sobre impuesto marginal
- (+) Subsidio cuota fija
- (=) Subsidio total
- (x) Proporción de subsidio no acreditable
- (=) Subsidio no acreditable

- b) (+) Subsidio total
- (-) Subsidio no acreditable
- (=) Subsidio acreditable

- c) (+) Unidad (1)
- (-) Proporción de subsidio
- (=) Diferencia
- (x) Dos (2)
- (=) Proporción de subsidio no acreditable

- d) (+) Monto total de pagos por salarios efectuados en el ejercicio anterior que sirvieron de base para calcular el ISR
- (+) Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados
- (=) Proporción de subsidio

* El crédito al salario es el mecanismo que consiste en aplicar una tabla de créditos fiscales expresados en montos, dependiendo del ingreso del trabajador, con el fin de que el que obtenga menores recursos pague menos impuestos, incrementado de esta forma su ingreso disponible.

En cuanto a la determinación del crédito al salario acreditable contra el ISR a cargo, una vez acreditado el subsidio, se hará en los términos del Artículo 80-B de esta ley: Se ubica la base gravable con el rango de sueldos correspondiente, contenido en la

tabla de dicho Artículo y la cantidad acreditable será fijada y se encontrará en la tercera columna de la mencionada tabla correspondiente al rango en que se hubiera ubicado el salario.

* Para la determinación del ISR a cargo o del crédito al salario a entregar en efectivo al trabajador, se lleva a cabo lo siguiente:

- (+) ISR total
- (-) Subsidio acreditable
- (-) Crédito al salario
- (=) ISR a cargo

Y en el caso de que el ISR total sea superior a las cantidades acreditables tendremos impuesto a cargo:

- (+) ISR total
- (-) Subsidio acreditable
- (-) Crédito al salario
- (=) Crédito al salario a entregar en efectivo al trabajador

El patrón entregará al trabajador el crédito al salario en efectivo, equivalente a la diferencia que se obtenga, cuando el mismo exceda al ISR que se determine, una vez acreditado el subsidio.

(León, 1995 : 44-46)

CAPÍTULO IV

PREVISIÓN SOCIAL

Para elevar el nivel de vida de los trabajadores, es necesario que se otorguen planes de Previsión Social, a través de éstos se da la protección de la población en general, tanto de los trabajadores como de sus familias; con el fin de ayudarlos a resolver contingencias que se presenten de algunas circunstancias imprevistas. De ésta manera se logrará que las personas disfruten de un nivel aceptable dentro de la sociedad, además de contribuir al crecimiento de una empresa y del país. Así como dar en un momento dado recursos económicos en el caso de que el trabajador no se encuentre laborando a causa de desempleo, incapacidad temporal o por ancianidad. Por lo anterior, en el presente capítulo se da la historia, el concepto, los objetivos de la Previsión Social, así como la necesidad de crear un plan de Previsión Social y los rubros que pueden contemplarse dentro de éste.

4.1. Historia de Previsión Social

El origen de la Previsión social fue de carácter privado, ya que los obreros organizaron las sociedades de socorros mutuos, las cuales se formaban mediante la aportación personal de pequeñas cuotas, con el fin de formar un fondo común que se utilizaba para otorgar ayudas económicas temporales a los asociados cuando se les presente algún contratiempo. Al inicio, estas ayudas solo eran para resolver problemas que se derivaban de accidentes o enfermedades, más sin embargo, con el tiempo y al convenir aumentar las cotizaciones; los servicios se extendieron hasta otorgar seguros de vida.

Estas sociedades finalmente se disolvieron debido a que el costo de la vida se elevó y las cuotas no pudieron alcanzar igual nivel, siendo imposible para muchos trabajadores la entrega de las aportaciones requeridas. Pero el derecho del trabajo se amplió, obligando a los patrones a dar surgimiento a las primeras cajas de socorros y pensiones.

4.2. Concepto de Previsión Social

Al hablar de Previsión Social nos referimos a el conjunto de acciones públicas o privadas, las cuales están destinadas a la protección de la población en general, de los trabajadores y sus familias en particular, contra contingencias que provengan de situaciones imprevistas. Estos son métodos que son dirigidos con el fin de satisfacer necesidades futuras, los cuales son a través de un apoyo económico otorgado a los obreros, empleados y a sus familiares.

Podemos también conceptuar por separado la palabra previsión, como la acción de disponer en forma conveniente para atender las necesidades o contingencias previsibles, lo cual puede ser previsto; y en cuanto al atributo social, es el que se adquiere cuando una comunidad de intereses busca resolver problemas particulares de un número indeterminado de personas que tienen un objetivo común, el que consiste en la adopción de medidas que conlleven a cubrir riesgos profesionales, la desocupación a los requerimientos de la vejez, a través de sistemas económicos de seguridad.

4.3. Objetivos de Previsión Social

La Previsión Social busca un ingreso que permita al trabajador una existencia decorosa y al mismo tiempo que su familia disfrute un nivel aceptable dentro de la sociedad, así como la ampliación de los seguros, los cuales abarquen el mayor número de

contingencias posibles, con el fin de que además de cubrir riesgos profesionales se cubran riesgos ordinarios propios o de los miembros de la familia.

También busca el otorgar recursos económicos cuando el trabajador no esté laborando, ya sea por desempleo, incapacidad temporal o por ancianidad. Dar el desarrollo a actividades de índole personal o familiar, tales como actividades culturales, recreativas o deportivas. Tener una garantía que cubra una vejez digna, en donde no se carezca de los recursos básicos.

En la Previsión Social se toman en cuenta una serie de prestaciones que contribuyen a la mejor subsistencia del trabajador, por el contrario, el salario alcanza sólo a cubrir sus necesidades presentes, y generalmente no contribuye a prevenir contingencias futuras, tales como riesgos ordinarios propios de los miembros de su familia, como el poder generar un ahorro para la desocupación (por desempleo o ancianidad), o en su caso la obtención de satisfactores para realizar actividades culturales, recreativas o deportivas.

De acuerdo con la Constitución Federal y Legislación Mercantil, la Previsión Social no queda incluida dentro del Salario, sino que es un concepto paralelo a este, es decir, la Previsión Social debe tener la característica de establecer o contener prestaciones que el Salario ordinario del trabajador no puede alcanzar.

Por lo tanto el Salario como la Previsión Social deben de tener finalidades u objetivos distintos; lo que no se satisfaga con el Salario puede o debe ser satisfecho con la Previsión Social.

(Calderón, 1994 :18-21)

4.4. Referencias legales de Previsión Social

La Previsión Social también se encuentra enmarcada en una serie de disposiciones legales, las cuales son objeto de estudio de la presente tesis, por tal motivo se presentan a continuación:

4.4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El concepto de Previsión Social en México se origina en la Constitución Política, sin definir exactamente su significado, pero señalando una serie de enunciamientos en algunas de las fracciones de su Artículo 123, las cuales posteriormente se regulan en forma particular en la Ley Federal del Trabajo.

Mencionaremos algunos de estos en forma general, pero por fracciones, con el fin de identificar la relación con el concepto de Previsión Social :

- Fracción V. Descanso forzoso de seis semanas anteriores y posteriores al parto.
- Fracción VI. Los salario deben ser suficientes para cubrir necesidades de orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.
- Fracción IX. Derecho para los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas.
- Fracción XII. Proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores, obligación que se cumplirá mediante la aportación a un fondo para su efecto.
- Fracción XIII. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

- Fracción XIV. Otorgar indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, incluyendo las incapacidades temporales o permanentes.

- Fracción XV. Conservar conforme a los preceptos legales la seguridad e higiene en las instalaciones de la empresa.

- Fracción XXIX. Seguro de invalidez, de vejez, de vida, de cesación voluntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar del trabajador (prestaciones otorgadas mediante el Seguro Social).

Notándose que en los enunciamientos anteriores no se define lo que es la Previsión Social, pero se deriva que son beneficios para el trabajador y su familia, otorgados por las empresas que los contratan.

(Ramírez, 1993 : 12)

4.4.2. *Ley Federal del Trabajo*

Esta ley tampoco define el concepto de Previsión Social, sólo señala en su Artículo 3º que el trabajo es un derecho y deber social. No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que le aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. De igual forma, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Y aunque a pesar de que por medio de la Constitución emana dicho concepto, y es mencionado indirectamente en la Ley Federal del Trabajo, no definen un concepto tan

importante y lo que debe de considerarse como prestaciones de previsión social; puesto que tenemos leyes como la del Impuesto Sobre la Renta y la del Seguro Social que retoman a ese concepto aplicándole una serie de disposiciones, pero sin haberlo definido previamente.

- Artículo 84. Señala que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; puesto que al respecto es necesario distinguir cuáles son las verdaderas prestaciones, ya que para efectos fiscales, las prestaciones tienen un tratamiento diferente.

- Artículo 102. Menciona específicamente que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, es el único precepto legal que habla de las prestaciones en especie; más sin embargo lo hace un tanto lógico, ya que las prestaciones es evidente que se otorgarán en forma proporcional al salario, ya que ningún patrón y a estas alturas paga prestaciones mayores a las que corresponden.

- Artículo 132. En sus diversas fracciones, maneja conceptos de becas a trabajadores o a sus hijos, en ciertos casos terreno para mercado público, edificio de servicios municipales y centros recreativos y actividades culturales y deportivas.

- Artículo 136. Hace referencia a la habitación para los trabajadores, mediante la aportación al INFONAVIT.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

- Artículos 132 y 153. Tratan la capacitación y adiestramiento como obligatorio para el patrón, con el fin de que los trabajadores desarrollen sus habilidades al desarrollar el trabajo.

- Artículo 300. Describe las obligaciones especiales de los patrones, las cuales es organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos y conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana.

- Artículo 338. Contempla otra obligación del patrón, que es dar asistencia médica o gastos de funeral a los trabajadores domésticos.

- Artículo 487. Estipula que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización cuando el caso lo requiera, medicamentos y material de curación, los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, así como la indemnización correspondiente.

- Artículo 500. En el caso de que el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

(Ramírez, 1993 : 12-13)

4.4.3. Ley del Seguro Social

Al igual que las leyes anteriores, la Ley del Seguro Social tampoco define al concepto de previsión social, sin embargo en el Artículo segundo señala que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la

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

Por lo que mediante este ordenamiento, los patrones cumplen con su obligación constitucional de proporcionar a los trabajadores la seguridad social, a la cual se refiere el Artículo 123 de la Constitución.

(Ramírez, 1993 : 14)

4.4.4. Ley del INFONAVIT

Conforme al Artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, se obliga a los patrones a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, de acuerdo a la Constitución, cumpliendo con tal obligación, aportando el 5% del salario integrado de cada uno de los trabajadores.

(Ramírez, 1993 : 14)

4.4.5. Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Artículo 24, fracción XII. Hace referencia a los requisitos de las deducciones, señalando que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga. Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en

beneficio a todos los trabajadores. Y en todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de esta ley.

- Artículo 77. El cual en el último párrafo señala el gravamen que tienen las prestaciones, cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención sea mayor a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, en el caso de que exceda dicha cantidad, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

- Artículo 19 del Reglamento. Menciona los requisitos de los gastos de previsión social, es decir, las generalidades de las prestaciones, las bases de acuerdo al sector de trabajadores y los seguros de vida.

- Artículo 20 del Reglamento. Otros aspectos de la previsión social, tales como la medición de beneficios deducibles, cuando existen diferencias entre las que se otorgan a empleados de confianza con respecto a los demás; si hay aportaciones deben participar por lo menos el 75% de los trabajadores y los planes de previsión deben ser por escrito.

- Artículo 22 del Reglamento. Menciona los plazos y requisitos que se deben de cumplir para que los fondos de ahorro sean deducibles.

- Artículo 23 del Reglamento. Define otros requisitos de la previsión social, tales como para planes en el extranjero, y aquellos que beneficien a trabajadores, su cónyuge o sus dependientes.

- Artículo 24 del Reglamento. Da las reglas para seguros de vida de técnicos o dirigentes.

(Ramírez, 1993 : 13-14)

4.5. *Plan de Previsión Social*

Para la constitución de un plan de previsión social, es necesario se de cumplimiento con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, considerando al mismo tiempo la importancia que tiene el personal en una empresa.

Este plan es con el objeto básicamente de estimular y mejorar la relación obrero-patronal aumentando con ello la productividad del trabajo; no dejando atrás el propósito fundamental de elevar el nivel de vida de los trabajadores, beneficiando al personal mediante prestaciones adicionales al salario que les permita satisfacer sus necesidades.

Se debe de tomar en cuenta alguna terminología, para efectos de la interpretación del plan, tal como:

1. Plan: Conjunto de prestaciones de previsión social que dan cumplimiento a las diferentes disposiciones marcadas por las leyes.
2. Prestaciones: Diferentes tipos de beneficios que el trabajador puede obtener, en los términos y condiciones de este plan.
3. Comité técnico: Grupo de personas nombradas por la empresa para administrar el plan.

4. Salario ordinario: Cantidad que el trabajador recibe en efectivo a cambio de su trabajo ordinario, es decir, sin incluir otras prestaciones, premios, horas extras, etc.

El comité técnico estará integrado por lo menos de tres miembros, haciendo nuevos nombramientos cuando sea necesario, reuniéndose cada vez que se estime conveniente y tomando sus decisiones por la mayoría de votos presentes.

Es necesario que el plan se de a conocer a todos los trabajadores de la empresa por medio del presidente del comité técnico.

En los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, si la suma de salarios y prestaciones de previsión social excede de siete veces el salario mínimo general de la zona económica del trabajador, únicamente se considera como previsión social exenta, el importe de un salario mínimo anual, siendo esta limitante no aplicada a los fondos de ahorro.

4.6. Rubros de Previsión Social

Se estudiarán los diferentes rubros que comunmente se contemplan en un Plan de Previsión Social, con el fin de conocer su tratamiento en específico.

4.6.1. Despensas

Existe diferencia en cuanto a la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Seguro Social, el problema es que la LISR no enuncia en forma específica que las despensas o ayudas para despensas o vales de despensas sean un gasto de previsión social y en su caso sólo podrían quedar incluidas dentro de las otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga. Por lo tanto las despensas deben considerarse como gastos

de previsión social que quedan incluidas dentro de la fracción XII del Artículo 24 de la presente ley.

Las despensas puede ser que el patrón las entregue a sus trabajadores materialmente, es decir artículos de la canasta básica, o que la adquiera y venda a sus propios trabajadores a precios reducidos. Cualquiera de estas formas quedaría incluida como despensa.

Con respecto al trabajador, el ingreso que perciba por concepto de despensa queda previsto en la fracción VI del Artículo 77 de la LISR, por lo cual sería un ingreso considerado como exento pero sujeto a la limitación contenida en el último párrafo del Artículo 77 de dicha ley. Y con respecto a la LSS, en el Artículo 27, fracción VI especifica que las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, no formará parte integrante del salario base de cotización. En el caso de que el importe sea superior, deberá integrarse al salario base de cotización solamente el excedente del 40% del SMGDF.

4.6.2. Fondo de Ahorro

El concepto de fondo de ahorro está plena y claramente regulado en la LISR como un gasto de previsión social, pues se considera en la fracción XII del Artículo 24 de la ley. En donde además el Artículo 22 del Reglamento de la LISR establece que las aportaciones que efectúen los contribuyentes al fondo de ahorro serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- El monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento donde el trabajador preste sus servicios.

- El plan debe establecer que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

- El fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en su caso en valores de renta fija.

Con los anteriores requisitos quedan cubiertas las exigencias reglamentarias para la deducibilidad de las aportaciones del fondo de ahorro. Siendo para el trabajador esta prestación benéfica, ya que todo lo que el patrón aporte en su beneficio será un ingreso exento, de conformidad con la fracción VIII del Artículo 77 de la LISR.

En lo contrario, el Artículo 27, fracción II de la Ley del Seguro Social indica que el ahorro se excluye para integrar el salario base de cotización, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Y aunque no se debería obligar al trabajador a participar en el ahorro con una cantidad igualitaria que el patrón, además de que también se limitan los retiros que

puedan efectuarse, a sólo dos veces por año, en contradicción la LISR indica que se sólo puede retirarse el fondo una vez por año, todo plan de previsión social debe limitar la posibilidad de retiro a una vez al año.

Por lo que se debe integrar la aportación exclusivamente patronal, o cuando el patrón realice una aportación mayor integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiro al año, la aportación patronal se integrará en todos los casos, salvo que los retiros sean a título de préstamo debidamente documentado y sin importar, por tanto, que la aportación del patrón y el trabajador sean iguales.

Sobre este concepto, es conveniente tener presentes los siguientes puntos:

1. Es recomendable que el trabajador suscriba un documento en que haya constar que conoce y desea adherirse al plan de fondo de ahorro.
2. En los recibos de Nóminas salariales conviene que aparezcan los descuentos correspondientes a las aportaciones de los trabajadores al fondo de ahorro.
3. Deberá existir una solicitud escrita de los trabajadores en el caso de que requieran de algún préstamo, sin que éste pueda ser equivalente a la suma total de las aportaciones.
4. Es necesario que exista siempre un remanente del fondo para que éste sea invertido en valores del Gobierno Federal.
5. En los recibos de las Nóminas, no deberán reflejarse las aportaciones de los patrones al fondo de ahorro.
6. De igual forma, no deberá aparecer en dichos recibos los préstamos que otorgue el fondo, ya que éstos no son proporcionados por la empresa.

4.6.3. Ayudas para casa - habitación y renta

Primeramente debemos tener en cuenta de que no es lo mismo la ayuda para casa-habitación y la ayuda para rentas, y aunque el Tribunal Fiscal de la Federación considere ambos conceptos de previsión social, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho una diferencia al respecto considerando que la ayuda para casa-habitación sí es un concepto de previsión social, pero la ayuda para renta no participa en este concepto.

La ayuda para casa - habitación esta contemplada en la Ley del ISR en el Artículo 24, fracción XII; la cual representaría en términos de la fracción VII del Artículo 77 de dicha ley, un ingreso exento para el trabajador no sujeto a la limitación del último párrafo de esa disposición.

Para efectos del Seguro Social, se contempla la ayuda para casa - habitación como concepto de previsión social, integrándose de la misma forma que la alimentación, tomando en cuenta también para la integración del salario las ayudas para rentas, pues esto es de conformidad con el Artículo 27 de la LSS, 29 fracción II de la Ley del INFONAVIT y el Artículo 84 de la LFT. Esto es porque al ser parte del salario, sí integraría el mismo para efectos de esta contribución.

4.6.4. Ayuda para transporte

Aunque debemos suponer que el transporte debe ser considerado como un gasto de previsión social ya que la necesidad de transporte debe ser cubierta por el salario, para la LSS y para la ley del INFONAVIT debe considerarse una prestación gravada y que forma parte integrante del salario base de cotización.

4.6.5. Pago de cuotas del IMSS a cargo de los Trabajadores

La LISR establece en el Artículo 25, fracción I que tratándose de aportaciones al IMSS, sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones, correspondientes a trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas. De aquí que cuando se trate de trabajadores con salario superior al mínimo no podrá hacerse deducible el pago de la cuota obrera al IMSS.

Este gasto que evidentemente es de previsión social, tiene un trato legal específico y por tanto consideramos que su deducción no está apoyada en la fracción XII del Artículo 24 de la Ley del ISR, sino en la fracción I. Igualmente se tratará de un ingreso exento para el trabajador, ya que la fracción IX del Artículo 77 de la LISR lo señala en forma específica.

4.6.6. Subsidio por incapacidad

En el caso de que el trabajador este incapacitado, es obvio que no puede trabajar, por esos días no percibirá salario, por lo cual este es un gasto de previsión social que se especifica en la fracción XII del Artículo 24 de la LISR. Desde el momento que se trate de un gasto de previsión social, esta prestación no deberá ser parte integrante del salario base de cotización para efectos de la LSS.

Para el trabajador esta prestación representará un ingreso exento según la fracción VI del Artículo 77 de la LISR, pero el monto exento de esta prestación estará limitado de acuerdo con el último párrafo del Artículo 77 de la misma ley.

4.6.7. Becas educacionales

Para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, estos gastos para becas educacionales se encuentran catalogadas como de previsión social, ya que en forma específica se señalan en el Artículo 24 fracción XII.

Para el trabajador, el ingreso que perciba por esta prestación será exento del pago de ISR, ya que se establecido en el Artículo 77 de la LISR, tomando en cuenta la limitación en su monto exento de acuerdo con el último párrafo de esta disposición. Mientras que en materia del la LSS no forman parte integrante del salario base de cotización.

4.6.8. Actividades culturales, sociales y deportivas

Para efectos fiscales dichas prestaciones se mencionan en la fracción XII del Artículo 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, siendo para el trabajador ingreso exento de conformidad con el Artículo 77 fracción VI y limitado su monto conforme al último párrafo de dicha disposición contenida en la LISR. Sin embargo para la Ley del Seguro Social no forma parte integrante del salario base de cotización.

4.6.9. Reembolso gtos. médicos, dentales, hospitalarios y de funeral

Este concepto forma parte de la previsión social, además está enunciado en el Artículo 24 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Y para el trabajador dicho ingreso esta contemplado en la fracción IV del Artículo 77 de la misma ley, los cuales son exentos sin limitación alguna, agregándose únicamente que es necesario que dicha

prestación se conceda de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo. En cuanto a la Ley del Seguro Social, no debe ser integrante del salario base de cotización.

4.6.10. Casa - habitación proporcionada a los trabajadores

Es un gasto de previsión social cuando se proporciona al trabajador a título de propiedad o vía créditos para adquirir la casa - habitación. No será un gasto de previsión social cuando la casa - habitación se proporcione como una herramienta de trabajo, por ejemplo el caso de un velador. Deberá considerarse como parte del salario cuando sólo se permita el uso o goce de la casa mientras subsista la relación laboral.

En cuanto al gasto, éste será deducible para la empresa en el caso que sea como herramienta de trabajo, como salario o como previsión social, según sea el caso.

Mientras que este ingreso para el trabajador será exento sin limitación en su monto, dado que lo establece el Artículo 77 fracción VII de la Ley del ISR.

Y para efectos de la Ley del Seguro Social no integrará salario base de cotización si representa una herramienta de trabajo. Si se trata de un gasto de previsión social o como salario, entonces no integrará salario cuando se otorgue en forma onerosa a los trabajadores, entendiéndose como tal cuando se cobre como mínimo el 20% del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

4.6.11. Planes de pensiones y jubilaciones

Estos son propiamente gastos de previsión social, la LISR los reglamenta en forma específica en el Artículo 24 fracción XII. A su vez el Artículo 21 del Reglamento de dicha ley señala que las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos dicha fracción, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del

Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, en el caso de que los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

En el caso de empleados de confianza, el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo. Y cuando se transfiera el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador, se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

La LISR expresa esta deducción en el Artículo 22 de la fracción VIII, estableciendo reglas específicas para su deducción en el Artículo 28 de dicha ley, así como reglas, condiciones y requisitos para su operación en los Artículos del 35 al 40 de su reglamento.

Para el trabajador estos ingresos serán considerados como exentos según el Artículo 77 fracción III de la Ley del ISR, los percibidos por jubilaciones, pensiones y haberes de retiro en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo.

En cuanto a la Ley del Seguro Social, esta prestación no debe ser integrante del salario base de cotización por ser de previsión social.

4.6.12. Seguros de gastos médicos mayores y de vida

Con esto se pretende proteger al trabajador y a sus beneficiarios de los riesgos inherentes al hombre como son el quebranto de la salud y la pérdida de vida, por lo que se considera como previsión social.

La deducción de dicho gasto se ve contemplada en el Artículo 24 fracción XII y XIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. La primera fracción se refiere a la previsión social y a los requisitos inherentes, y la segunda señala que para que el contribuyente pueda hacer deducible la prima pagada en la contratación de seguros, es necesario que los pagos se hagan conforme a las disposiciones de las leyes de la materia y correspondan a conceptos que se indican como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que, tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, con garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o reservas matemáticas.

En el Artículo 19 fracción II del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores; por lo que este beneficio no es extendible a los dependientes económicos del trabajador.

El reembolso de los gastos médicos a el trabajador, se trata en la fracción IV del Artículo 77 de la LISR, y tratándose del seguro de vida, representará para el beneficiario persona física designada, un ingreso exento en su totalidad.

La Ley del Seguro Social en lo referente a dicha prestación, establece que no integrará salario por tratarse de un concepto de previsión social.

4.6.13. Alimentos

Cuando el patrón proporcione los alimentos al trabajador, se deberá de considerar como una prestación que forma parte de su salario, ya que debe el salario ser suficiente para la alimentación del trabajador.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta contempla la deducción de este gasto en la fracción XXI del Artículo 25, limitando el monto deducible de esta partida. La condición para la deducibilidad del gasto es que se trate de comedores que por su naturaleza estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa, y el monto deducible se limita al equivalente de un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día que se preste el servicio, adicionado con la cuota de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

Por lo que para el trabajador dicho ingreso se considerará como un ingreso no gravable, pues en el Artículo 78 la Ley del ISR establece que no se considerarán ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.

En cuanto a la Ley del Seguro Social, establece en la fracción V Artículo 27, que no integrará salario la alimentación que se entregue en forma onerosa a trabajadores; entendiéndose como onerosa cuando represente como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal. En el caso de que se cobre una cantidad inferior a la estipulada deberá integrarse a la base de cotización el 8.33% del salario cuota diaria del trabajador por cada alimento que se le proporcione, esto en conformidad con el Artículo 32 de dicha ley.

(Calderón, 1994 : 15-22)

CAPÍTULO V

NÓMINA

Cualquier tipo de empresa debe llevar un control de las retribuciones que da a sus trabajadores, con el fin de contar con información precisa y oportuna referente al manejo de seldos y salarios que se realicen en un período determinado; dando al mismo tiempo cumplimiento a las diversas disposiciones legales que enmarcan la relación laboral. En este capítulo se presenta un formato de Nómina, el cual puede variar dependiendo de las necesidades de cada empresa, por lo que mencionamos los requisitos mínimos para llevar a cabo su elaboración.

5.1. Historia de la Nómina

Existen múltiples mecanismos que se han creado para remunerar e incentivar a los trabajadores, es decir, llevar a cabo el manejo de sueldos y salarios, todo esto se da debido a la diversidad de criterios y distintas opciones presentadas en la actualidad.

Más sin embargo, a pesar de que los criterios para su realización varían, existen leyes que regulan la estructuración, el cálculo y manejo de las contribuciones derivadas de la relación laboral, tales como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT, Ley del Impuesto Sobre la Renta e incluso surge contemplándose en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es necesario para fines legales, de control y de protección, conservar evidencias documentales en las que se conste la información relativa al pago de sueldos y salarios independientemente de la obligación que otros ordenamientos señalen. La elaboración de

estas evidencias documentales dependerán absolutamente de las necesidades de cada empresa, en atención a su actividad, número de trabajadores, tipo de labores que se desempeñen, etc. considerando además las normas establecidas en las leyes aplicables.

Por lo tanto, no existen formatos especiales de control e información de sueldos y salarios, pero podemos mencionar algunas disposiciones que hacen necesario conservar dicha información por cada uno de los trabajadores.

1. La obligación de entregar a los trabajadores su aguinaldo, tomando en cuenta los días laborados y su sueldo vigente.
2. La obligación de entregar a los trabajadores la Participación de utilidades, en función con los días trabajados e ingresos percibidos, durante el ejercicio fiscal del patrón.
3. Para la entrega de vacaciones y prima vacacional correspondiente.
4. Para calcular liquidaciones o indemnizaciones en el caso de dar terminada la relación de trabajo.
5. Para calcular cuotas y aportaciones patronales al Seguro Social y al INFONAVIT respectivamente.
6. Para efectos de descuentos con los trabajadores, de acuerdo con las normas aplicables.
7. Para la determinación de alguna otra contribución sobre Nóminas a cargo de los patrones.
8. Por la obligación patronal de calcular, retener y enterar el ISR provisional y anual a cargo de los trabajadores.
9. Para cubrir la obligación patronal de presentar declaraciones anuales informativas sobre el crédito al salario pagado en efectivo a sus trabajadores.

10. La obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones de ISR, efectuadas en cada ejercicio.

11. En general, para contar con evidencia documental, para fines legales de cualquier índole.

Con el fin de concretizar sobre el tema, dadas las múltiples obligaciones patronales y derechos de los trabajadores, se considera imprescindible elaborar cualquier tipo de control sobre los trabajadores asentando la información que es obligatoria para los patrones e inclusive podemos adicionar conceptos tales como:

1. Tipo de percepciones extraordinarias y monto de cada una.
2. Desglose de deducciones por concepto e importe.
3. Importe del crédito al salario pagado en efectivo.
4. Percepción neta.
5. Registro Federal de Contribuyentes.

Además de que se requiere que esta información este respaldada con comprobantes periódicos, es necesario en forma acumulativa, puesto que se requiere para otros fines.

Con anterioridad era muy común el uso de tarjetas individuales de percepciones, las cuales estipulaban toda la información comentada, por períodos parciales y en forma acumulativa; sin embargo, fue necesario elaborar este tipo de controles mediante una computadora; por lo tanto, el uso de dichas tarjetas prácticamente esta desapareciendo.

En definitiva, reiteramos que la documentación comprobatoria del pago de sueldos y salarios dependerá de las necesidades de cada empleador, ya que en ocasiones será

necesario el uso de algún tipo de recibos o Nóminas que contengan información sumamente detallada.

Es por eso que para las pequeñas empresas es suficiente formatos sencillos, más sin embargo, para las empresas de mayores dimensiones, se requiere el uso de sistemas computarizados de Nóminas, dada la complejidad de la información que la componen.

Desde luego debemos señalar que es de gran importancia que tanto los recibos de sueldos, Nóminas o listas de raya y tarjetas de asistencia, sean firmadas con bolígrafo y no con lápiz, tanto por el patrón o la persona autorizada, como por los trabajadores.

(León, 1995 : 39-43)

5.2. Concepto de Nómina

Una Nómina la podemos conceptuar como una hoja de trabajo en la que se reúnen datos para controlar y verificar las percepciones y deducciones de cada uno de los empleados o trabajadores de una empresa. Ésta se formula para llevar control y comprobación del pago de sueldos y salarios que se realicen en un período determinado.

(Serrano, 1991 : 1-2)

5.3. Estructuración de la Nómina

Para dar formato a la Nómina se utiliza comúnmente un rayado columnar en el que cada renglón corresponde a un trabajador según los datos obtenidos, los cuales pudieron haber sido del registro personal si son fijos o del control de asistencias si son variables.

Este formato va a depender principalmente de las características y necesidades de la propia empresa, ya que es conveniente que se lleve a cabo conforme a lo que maneja

cada una, esto con el fin de adecuarla y no hacer una Nómina complicada cuando tal vez se necesite solo un formato sencillo.

(Franco, 1983 : 140-141)

La estructuración propuesta para una Nómina es la siguiente:

5.3.1. Encabezado

Se escribe el nombre, denominación o razón social del patrón, número de registro en el IMSS, el período al que corresponde el pago (los plazos para el pago del salario según la LFT, nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores), la mención de ser una Nómina y el número correspondiente a la Nómina (éste es conveniente componerlo con el año seguido de la semana o quincena correspondiente, para obtener mayor facilidad de identificación y control; ejemplo 88-01, 88-02, ...).

5.3.2. Datos generales

Son columnas dispuestas para anotar la clave o número del trabajador, nombre del trabajador, el registro federal de causantes, el registro del IMSS o número de seguridad social, ocupación, Clave Única del Registro de Población (el CURP será a partir del segundo semestre de 1998 en que se iniciará la inscripción en el Registro Nacional de Ciudadanos expidiéndose la correspondiente cédula de identidad, según lo establecido en el Nuevo Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social).

5.3.3. Percepciones

Se utilizan ciertas columnas para desglosar y totalizar los conceptos de ingreso de cada trabajador, tales como el salario real base de cotización, días laborados, el número de horas extras autorizadas, las prestaciones adicionales tales como vales de despensa,

comida, ayudas de transporte, educación, fondo de ahorro, comisiones, etc. totalizando de esta forma todas las percepciones.

5.3.4. Deducciones

Son columnas para registrar los descuentos que deben ser hechos a cada trabajador por concepto de retención de Impuesto Sobre la Renta, cuotas obrera del Seguro Social, préstamos, cuotas sindicales y otras, totalizando las deducciones de igual forma que las percepciones.

5.3.5. Salario neto y firma

Dos columnas en que se determina el alcance percibido por cada trabajador, restando la totalidad de las percepciones menos el total de las deducciones; posteriormente se recaba la huella o firma de recibido de cada trabajador.

5.3.6. Pie

Finalmente para concluir la Nómina, es necesario que se escriban las iniciales o firma de quien elaboró, revisó, autorizó y pagó; esto con el fin de saber en determinado momento quien puede resolver un problema con respecto a la Nómina.

(Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, 1998 : 1-2)

Después de mencionar la estructura de la Nómina, es necesario tener presente que para realizarla, elaboremos un listado de todas las percepciones y deducciones que maneje la empresa con su respectiva clave, para ahorrar espacio y tener un mayor control de los conceptos de la Nómina; como propuesta presentamos la siguiente lista, donde se marcan los conceptos más comunes, además presentamos posteriormente del listado un formato de Nómina, los cuales se podrán modificar dependiendo de las necesidades de cada empresa.

- PERCEPCIONES :*
- P01 Horas trabajadas
 - P02 Crédito al Salario
 - P03 Tiempo extra
 - P04 Tiempo extra doble
 - P05 Tiempo extra triple
 - P06 Días festivos
 - P07 Despensa
 - P08 Ayuda para casa - habitación y renta
 - P09 Ayuda para transporte
 - P10 Subsidio por incapacidad
 - P11 Becas educacionales
 - P12 Actividades culturales, sociales y deportivas
 - P13 Reembolso gtos. médicos, dentales, hospitalarios, funeral
 - P14 Alimentos

- DEDUCCIONES :*
- D01 ISR
 - D02 Cuotas IMSS
 - D03 Cuota sindical
 - D04 Fondo de ahorro
 - D05 Casa - habitación
 - D06 Planes de pensiones y jubilaciones
 - D07 Alimentos
 - D08 Ayuda para transporte

5.4. Recibo de Nómina

Es conveniente que además de la Nómina se elabore un recibo de Nómina, con el fin de darle un comprobante al trabajador de su pago, y de igual forma que la Nómina, tampoco existe formato especial para elaborar este recibo de sueldos para los trabajadores; sin embargo, éstos se hacen necesarios para especificar la naturaleza de las percepciones y deducciones del período de que se trate.

Estos recibos deben de por lo menos contener como datos:

1. El nombre, denominación o razón social del patrón y su número de registro en el instituto.
2. Período que comprende el registro.
3. Nombre y número de seguridad social.
4. CURP (Clave Única del Registro de Población).
5. Salario real base de cotización y el número de días de salario.
6. Total percepciones y deducciones e Importe devengado.
7. Firma o huella digital de los trabajadores.

Por tanto en el momento que se le pague al trabajador, se debe de mostrar la Nómina junto con su recibo, en donde los datos implícitos en ambos documentos sean los mismos, es decir, debe coincidir el pago neto en la Nómina que en el recibo, para que posteriormente el trabajador firma la Nómina para comprobante de la empresa y se lleva el recibo de Nómina como comprobante de su pago.

A continuación presentamos un recibo de Nómina, asentando los datos mínimos necesarios que deben de contener:

RECIBO DE NÓMINA

Nombre de la empresa :

R.F.C. :

Periodo :

Nombre del trabajador :

Núm. del trabajador :

R.F.C. :

Departamento :

CURP :

Puesto :

Reg. IMSS :

Salario Base :

Días laborados :

PERCEPCIONES			DEDUCCIONES		
CLAVE	DESCRIPCIÓN	IMPORTE	CLAVE	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
TOTAL PERCEPCIONES			TOTAL DEDUCCIONES		
TOTAL PAGO NETO					

Firma del trabajador :

Núm. Nómina :

5.5. Sistema computarizado aplicado a la Nómina

Hay que destacar la importancia del uso de las computadoras en la elaboración de la Nómina, evitando así retrasos en el pago de los salarios por causa de errores que se pudieran cometer si se realizan en forma manual.

Las empresas que no cuentan con un sistema de Nómina computarizado frecuentemente tienen problemas operacionales en su cálculo, teniendo como impacto la baja productividad del trabajador por falta de pago oportuno, así como los reclamos por parte de los trabajadores hacia el patrón.

Los problemas operacionales son aquellas deficiencias que ocurren en el desarrollo de un cálculo determinado en la realización de una actividad para la obtención de un resultado específico.

La magnitud de la problemática de la elaboración de la Nómina en forma manual depende específicamente del tamaño de la empresa y la actividad a que se dedique.

Comercialmente hablando, se tiene que las empresas que utilicen un sistema de computo tendrán mayores oportunidades de competitividad y productividad en relación con las empresas que existan en su alrededor o entorno.

(Czermak, 1992 : 38-42)

CAPÍTULO VI

ESTUDIO DE CAMPO

Con el fin de conocer la medida en que las empresas dedicadas al sector restaurantero dan cumplimiento a la estructuración legal de una Nómina, este capítulo presenta la investigación de campo en la cual se fundamentó tanto el problema, la hipótesis y los métodos de estudio; presentando la metodología y la organización del trabajo de campo, para finalmente concluir con el procesamiento y análisis de la información obtenida.

6.1. Metodología aplicada en la investigación de campo

Para todo proceso de investigación científica es necesario seguir una metodología, la que nos permite organizar y controlar nuestra investigación, dando posibles soluciones al problema estudiado.

El método científico engloba las distintas fases de la investigación, el cual da comienzo desde el planteamiento de un problema, la formulación de hipótesis, su comprobación y la interpretación de resultados, para finalmente formular las conclusiones.

Es importante aclarar que en la fase de la planeación, el planteamiento del problema de investigación es: ¿ Se aplica el marco legal para la estructuración de una Nómina en el sector restaurantero de la ciudad de Uruapan Michoacán ?.

Estableciendo por tanto la siguiente hipótesis: En la actualidad los empresarios del sector restaurantero de la ciudad de Uruapan Michoacán, no aplican en su totalidad las disposiciones legales a las cuales esta sujeta la estructuración de una Nómina.

Mientras que el objetivo general de esta tesis es: conocer las disposiciones legales para llevar a cabo la correcta estructuración de una Nómina, desprendiéndose de éste los objetivos específicos, tales como:

- Elaborar evidencias documentales referentes al pago de salarios.
- Controlar los pagos que se den a los trabajadores de la empresa.
- Conocer diversas prestaciones de un Plan de Previsión Social.
- Determinar correctamente del Impuesto Sobre la Renta.
- Determinar del subsidio acreditable conforme a la Ley del ISR.
- Calcular el crédito al salario de cada trabajador.

Dentro de esta fase de planeación el método de estudio fue el inductivo, es decir, razonamiento que va de lo particular a lo general, por tanto se globaliza el conocimiento obtenido en ciertos casos, interpretándolo en problemas semejantes.

6.1.1. Necesidad de información

Después de realizar la investigación documental del marco teórico y conceptual del tema de investigación, se realizó la investigación de campo con el fin de dar cumplimiento tanto a los objetivos, como a comprobar la hipótesis planteada al inicio de la investigación.

Para la realización de la investigación de campo fue necesario conocer la siguiente información:

- Qué es una Nómina.
- Qué elementos integran una Nómina.
- Disposiciones legales que enmarca la estructuración de una Nómina.

6.1.2. Fuentes de información

Para obtener información relativa al problema de investigación existen diversos procedimientos entre los cuales esta la observación, la entrevista, la encuesta (cuestionario), las escalas de actitudes, las opiniones y la recopilación documental. En este caso la investigación se llevó a cabo mediante recopilación documental en la parte teórica y para el caso práctico el instrumento utilizado fue la encuesta, a través de la aplicación de cuestionarios.

Como fuente externa se consideró a los empresarios del sector restaurantero de la ciudad de Uruapan Michoacán, que hayan iniciado sus actividades a partir del ejercicio 1996.

6.1.3. Muestreo

La técnica de muestreo consiste en la selección de una cantidad representativa de la población a investigar, esta muestra deberá contener características comunes de toda la población sujeta a estudio.

A fin de obtener una muestra verdaderamente representativa, se comenzó por el análisis de los principales giros comerciales, los cuales se separaron y para obtener una muestra específica se eligió solo un giro, por lo tanto se separaron las empresas que pertenecieran al sector restaurantero; obteniendo toda esta información por medio de la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento de Uruapan, mediante una lista proporcionada de las licencias municipales vigentes con dicho giro.

Con la información de la Tesorería Municipal, se obtuvo una población de 91 restaurantes registrados en los últimos tres años (1996, 1997 y 1998), de los cuales se

determinó la muestra, calculándola por medio de un muestreo de estudios complejos, ya que la población es relativamente pequeña.

Tomando como datos para aplicar la fórmula: 91 restaurantes registrados, nivel aceptable de precisión del 15%, 90% de confianza requerida y se espera que dicho estudio favorezca en un 80% a los dueños de dichas empresas.

$$n = \frac{\frac{(1.90)^2 (0.20)}{(0.15)^2 (0.80)}}{1 + \frac{1}{91} \left[\frac{(1.90^2) (0.20)}{(0.15)^2 (0.80)} - 1 \right]} = 28$$

Obteniendo así una muestra de 28 restaurantes, los cuales se aplicarán de acuerdo a su importancia económica en la ciudad.

6.2. Organización del trabajo de campo

Después de que se determinó la muestra de las personas que se van a encuestar, es conveniente que se organice el trabajo de campo; lo cual significa que se tiene que diseñar un instrumento que sirva para recopilar la información.

6.2.1. Diseño del instrumento para recopilar información

El instrumento a utilizar para obtener información acerca de la población en estudio, es la encuesta. La cual es una técnica de averiguación o indagación que nos permite reunir una serie de opiniones a través de un cuestionario de un problema específico.

El cuestionario consiste en formatos impresos integrados por una variedad de preguntas elaboradas, dirigidas a una persona que conoce ampliamente el fenómeno, y así recabar datos importantes para la investigación, obteniéndolos con mayor rapidez.

Esta técnica permite tener datos específicos que ayuden a determinar y medir las respuestas.

Por lo que para el desarrollo de la investigación y en lo particular del tema a tratar, se elaboró un cuestionario que comprendiera y cumpliera con todos y cada uno de los objetivos fijados en el estudio, abarcando todos los puntos relacionados con la estructuración legal de una Nómina.

Las respuestas que se obtengan del cuestionario permitirán verificar la hipótesis preliminar, mediante el procesamiento y análisis de dicha información.

El cuestionario anexo consta de 16 preguntas en total, entre las cuales 15 son preguntas cerradas, en las que el informante deberá elegir sus respuestas entre las dos o tres alternativas fijadas; y la otra pregunta restante es abierta, dejando algunas líneas en blanco para que sea contestada.

" ESTRUCTURACIÓN LEGAL DE UNA NÓMINA "

El presente cuestionario es con el fin de llevar a cabo el estudio de mercado para realizar mi tesis referente a la Estructuración Legal de una Nómina de Sueldos y Salarios, pidiéndole que marque con una " X " la respuesta que elija y en el caso de la pregunta abierta escriba sobre las líneas:

1. ¿ Cuántos trabajadores laboran en su empresa ?

a) 1 a 10

b) 11 a 20

c) 21 en adelante

2. ¿ Tienen contratos de trabajo cada uno de ellos ?

a) Sí

b) No

3. ¿ Todos los trabajadores están inscritos en el IMSS ?
a) Sí b) No
4. ¿ Conoce cuáles son las prestaciones mínimas de ley ?
a) Sí b) No
5. ¿ Lleva algún registro para el pago de sus trabajadores ?
a) Sí b) No
6. ¿ Conoce qué es una Nómina ?
a) Sí b) No
7. ¿ Sabe quienes están obligados a elaborar Nóminas ?
a) Sí b) No
8. ¿ Se elaboran Nóminas en su empresa ?
a) Sí b) No
9. ¿ En el caso de que se elaboren, cada cuando lo hacen ?
a) Diaria b) Semanal c) Quincenal d) Mensual
10. ¿ Las Nóminas son elaboradas mediante un sistema computarizado ?
a) Sí b) No
11. ¿ Conoce que son las percepciones ?
a) Sí b) No
12. ¿ Conoce que son las deducciones ?
a) Sí b) No
13. ¿ Paga a sus trabajadores crédito al salario ?
a) Sí b) No

14.¿ Proporciona comprobante de pago a sus trabajadores ?

a) Sí b) No

15.¿ Conoce las leyes que reglamentan la relación laboral ?

a) Sí b) No

16.¿ Qué obligaciones generadas por tener trabajadores conoce ?

** Agradezco su tiempo e información **

ERÉNDIRA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Universidad Don Vasco

6.2.2. Realización de la investigación

Los cuestionarios se aplicaron personalmente con cada uno de los dueños de restaurantes, en el domicilio de sus respectivos negocios.

En el momento que se realizaba la encuesta se explicó el objetivo de la investigación, con el fin de obtener la colaboración de cada una de las personas encuestadas, aclarándoles que la información será presentada de forma anónima, logrando así mayor veracidad en las respuestas.

El estar presentes en la contestación del cuestionario, fue para en determinado momento resolver cualquier duda respecto a la interpretación de las preguntas o en su caso, dar la información de algún concepto que se desconozca.

6.3. Procesamiento y análisis de la información

Después de recabar la información solicitada por medio de los cuestionarios a las 28 personas dedicadas al sector restaurantero, según la muestra; esta información deberá procesarse y analizarse para elaborar su interpretación final.

Para llevar a cabo el procesamiento de la información existen diversos sistemas, entre los cuales podemos mencionar el manual, el mecanizado, el electromecánico y el electrónico. Sin embargo, según las características de esta investigación, el llevar a cabo una tabulación manual de la información será suficiente, aunque es tal vez la forma más sencilla, pero a través de ella comprenderemos la información obtenida.

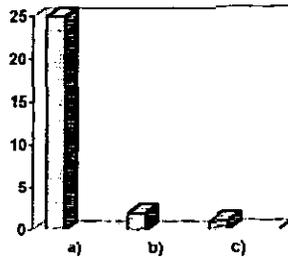
Una vez que los resultados de los cuestionarios fueron tabulados, los datos obtenidos se tomaron como base para la elaboración de las siguientes gráficas y análisis de las mismas.

Con el fin de analizarlas detalladamente, se presenta por cada pregunta cerrada una gráfica mostrando los resultados a los cuales se llegó con la investigación, así como una breve interpretación individual; para posteriormente analizarlas en conjunto y en forma global a través de una interpretación final.

FIGURA 1

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA EMPRESA

Resultados	
a) 1 a 10	25
b) 11 a 20	2
c) 21 en adelante	1



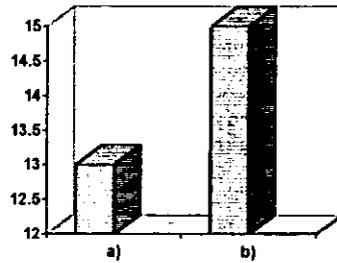
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

En la presente gráfica podemos observar que gran mayoría de las empresas a las que se le aplicaron cuestionarios son micros, pues tienen de 1 a 10 trabajadores laborando en ellas, además de que esto se debe precisamente al giro que estamos estudiando. Dadas las características de la ciudad de Uruapan y a la situación económica que estamos viviendo, es difícil que en estos momentos haya una empresa con un mayor número de empleados; pero a pesar de el número de trabajadores, se observa que hay gran variedad en el sector restaurantero.

FIGURA 2

ELABORACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

	Resultados
a) Sí	13
b) No	15



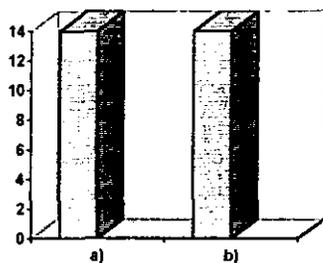
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

De una muestra de 28 empresas, 13 sí cuentan con contratos de trabajo y 15 no, lo cual significa que un 46 % de la totalidad estudiada, cumple con las disposiciones legales contraídas por tener trabajadores a su cargo, no siendo ni por lo menos la mitad de las empresas, esto conlleva en determinados casos a la creación de conflictos obrero - patronales; esto es, los patrones al no tener un contrato de trabajo con sus trabajadores violan la Ley Federal del Trabajo, además de que el trabajador necesita este tipo de documento que especifique los lineamientos de la realización de sus labores, para que en determinado momento tenga las bases necesarias para justificar excesos de trabajo, o en su caso, puede ocurrir que las personas estén recibiendo una retribución menor al salario mínimo, o menor al trabajo que están realizando.

FIGURA 3

INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES EN EL IMSS

	Resultados
a) Sí	14
b) No	14



FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

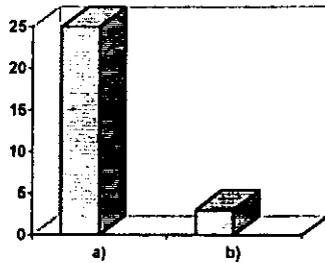
Exactamente de todos los cuestionarios aplicados, solamente la mitad de las empresas tienen inscritos a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cual significa que el 50% de los empleados carecen de esta prestación obligatoria para los patrones. Ésta debe ser otorgada a cada uno de los trabajadores con el fin de proporcionar seguridad social, garantizando el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para lograr el bienestar individual y colectivo. Teniendo a su vez el trabajador, la oportunidad de darle seguro a su familia, evitando primordialmente gastos médicos en ocasiones innecesarios por no estar inscritos en el Seguro Social.

FIGURA 4

CONOCIMIENTO DE PRESTACIONES MÍNIMAS DE LEY

Resultados

a) Sí	25
b) No	3



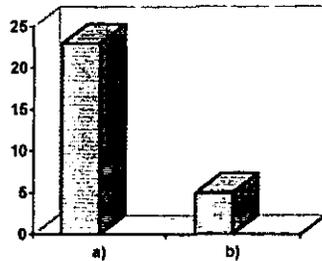
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

El 89% de la muestra estudiada sí conoce las prestaciones mínimas de ley, mientras que el 11% no sabe las prestaciones a que tiene derecho el trabajador por estar laborando en la empresa. Aparentemente es un porcentaje mínimo, más sin embargo, afecta directamente a los trabajadores; imaginemos que los dueños de las empresas tienen mayor conocimiento con respecto a las leyes que los empleados; esto significaría que un mayor porcentaje de trabajadores laborarían percibiendo su salario, pero ignorando si realmente les están retribuyendo lo que realmente les corresponde por la prestación de sus servicios; y por el contrario, no podemos negar que en algunos casos el patrón aún teniendo conocimiento de dichas prestaciones, no las otorgue en su totalidad.

FIGURA 5

REGISTRO PARA EL PAGO DE LOS TRABAJADORES

	Resultados
a) Sí	23
b) No	5



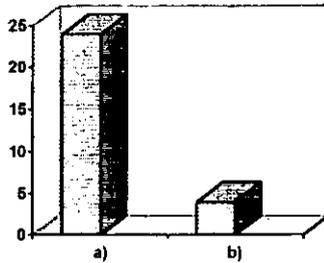
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

De la totalidad de personas que se les aplicó el cuestionario, 23 llevan un registro para controlar el pago a sus trabajadores, mientras que 5 no tienen ningún control sobre la retribución de sus empleados. Esto significa que un 82% de las empresas conocen la necesidad de un registro de sus trabajadores, con el fin de que al momento de que se les retribuya se pueda en mejor medida controlar dichos pagos. Sabemos que una empresa no podría realizar sus actividades u operaciones, sin personal; ahora bien, teniendo el personal debemos de tener un control, con el fin de no efectuar duplicidad de pagos afectando la economía de la empresa, o por el contrario, evitar conflictos con los trabajadores por pagos injustos o mal calculados.

FIGURA 6

CONOCIMIENTO DE UNA NÓMINA

	Resultados
a) Sí	24
b) No	4



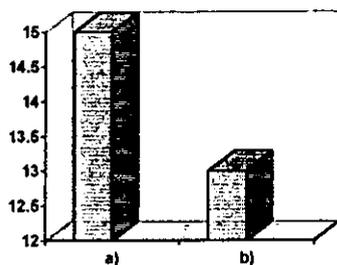
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

Prácticamente el 86% de los empresarios encuestados conocen lo que es una Nómina, más sin embargo el 14% lo ignora. La Nómina resuelve el problema de ¿Cómo llevar un registro de pago de los trabajadores?, ya que a través de ella mantenemos un control de cada uno de los empleados, puesto que tenemos en un mismo documento el salario, los días laborados, las horas extras; es decir, el total de percepciones y deducciones, que se utilizaron para el cálculo de su pago neto. Teniendo en ella la firma de conformidad de los trabajadores, con el fin de evitar problemas referentes a la retribución de sus labores. Además de que por medio de las Nóminas se podrán identificar fácilmente los erogaciones por sueldos y salarios que realice la empresa.

FIGURA 7

CONOCIMIENTO DE QUIENES ESTÁN OBLIGADOS A ELABORAR NÓMINAS

	Resultados
a) Sí	15
b) No	13



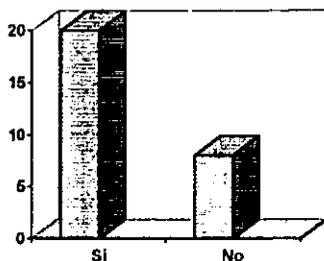
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

Nos representa esta gráfica que 15 personas de 28 saben quienes están obligados a elaborar Nóminas, mientras que 13 no tienen idea de las personas que deben de realizar esto. La Ley del Seguro Social nos señala en específico llevar registros, tales como Nóminas y listas de raya en las que se asienten invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija dicha ley en conjunto con su reglamento; por lo cual se interpreta que todas las patrones que tengan incluso un trabajador, es obligatorio que éste sea inscrito en el Seguro Social y por consiguiente deberá de elaborar las Nómina correspondientes por la retribución del trabajo de su empleado o en su caso, sus empleados.

FIGURA 8

ELABORACIÓN DE NÓMINAS EN LA EMPRESA

	Resultados
a) Sí	20
b) No	8



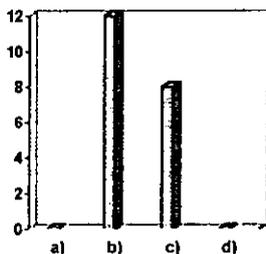
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

El 71% del 100% encuestado, elaboran Nóminas en su empresa, y por el contrario el 29% no llevan a cabo el registro de sus trabajadores a través de Nóminas. Para cumplir con las disposiciones legales relativas por tener trabajadores, y en específico la de la Ley del Seguro Social, es necesario llevar a cabo la elaboración de éstas, más sin embargo sabemos que muchos empleados no están registrados en el seguro social, lo cual no exime de dicha obligación, ya que en el momento que se determine alguna auditoría o se detecte este incumplimiento, se calificará por infringir la totalidad de las disposiciones que emite la presente ley. Por lo que es obligatorio y a su vez necesario el que todos los patrones realicen las Nóminas de sus trabajadores.

FIGURA 9

PERÍODO DE ELABORACIÓN DE NÓMINAS

	Resultados
a) Diaria	0
b) Semanal	12
c) Quincenal	8
d) Mensual	0



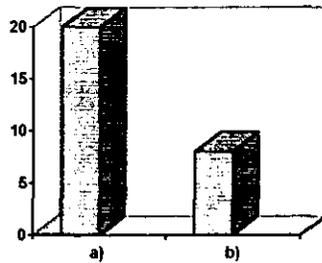
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

De la muestra estudiada que elabora Nóminas, no se realizan éstas diariamente, 12 son realizadas en forma semanal, 8 de forma quincenal, mientras que ninguna empresa lleva a cabo este registro de manera mensual. Cabe recordar que la periodicidad establecida para el pago del salario, puede ser diaria, semanal o quincenal, pero no mensual, ya que de acuerdo al Artículo 88 de la Ley Federal de Trabajo, los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

FIGURA 10

ELABORACIÓN DE NÓMINAS MEDIANTE UN SISTEMA COMPUTARIZADO

	Resultados
a) Sí	20
b) No	8



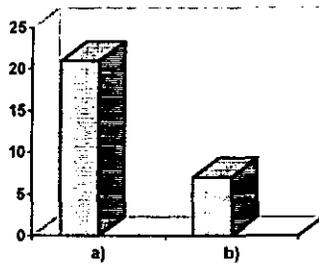
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

La presente gráfica nos muestra que el 71% de las personas a quienes se les aplicó el cuestionario, realizan las Nóminas en un sistema de computo, por lo tanto todos los patrones que las elaboran las hacen en la computadora según los resultados de los datos obtenidos. Por lo que la manera de elaborar las Nóminas es indistinta, más sin embargo es más eficiente si se utiliza un sistema de computo, ya que en primer lugar su realización es más rápida y por tanto oportuna, teniendo exactitud eliminando errores, mejorando la presentación, evitando atrasos de pagos a los trabajadores. Por consiguiente las oportunidades de entrar y competir en el mercado serán mayores si se tiene un sistema de registro computarizado.

FIGURA 11

CONOCIMIENTO DE LAS PERCEPCIONES

	Resultados
a) Sí	21
b) No	7



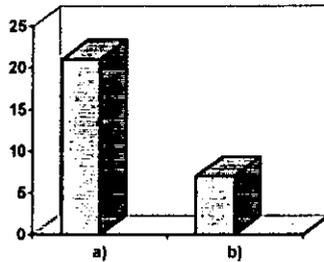
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

De todos los empresarios solamente 21 conocen que son las percepciones, y 7 no saben a que se refiere la palabra percepción. Por lo cual podemos decir que ciertas columnas de una Nómina son utilizadas para especificar las percepciones que obtienen los trabajadores, siendo éstas todos los conceptos que se suman y que posteriormente al restarles las deducciones se obtiene el salario neto; formando parte de las percepciones el salario base de cotización por los días laborados, las horas extras, el crédito al salario, así como todos aquellos conceptos de la previsión social otorgada por el patrón, los cuales invariablemente serán de acuerdo a la capacidad de la empresa para otorgar dichas prestaciones.

FIGURA 12

CONOCIMIENTO DE LAS DEDUCCIONES

	Resultados
a) Sí	21
b) No	7



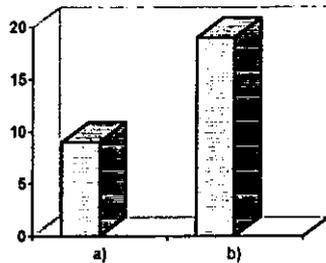
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

Esta gráfica señala que las mismas 21 personas que conocen las percepciones, saben lo que son las deducciones, y por tanto las 7 restantes no saben a lo que se refieren. Las deducciones al igual que las percepciones se reflejan en ciertas columnas de la Nómina, las cuales al restarlas a las percepciones nos dan el salario neto pagado al trabajador. Estas deducciones son descuentos al salario, tales como retención del Impuesto Sobre la Renta, las cuotas obreras del Seguro Social, prestamos hechos a los empleados por distintos conceptos, los cuales se acordaron descontarse en cada Nómina consecutiva, o en su caso algunas cuotas sindicales, ya que deben de ser deducidas al trabajador por formar parte de la empresa.

FIGURA 13

OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO AL SALARIO

	Resultados
a) Sí	9
b) No	19



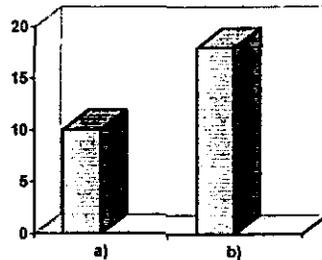
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

El 32% de las personas a quienes se les aplicó el cuestionario pagan a sus trabajadores crédito al salario, mientras que el 68% no les dan este crédito al cual tienen derecho. Debemos de entender que el crédito al salario es un mecanismo que consiste en aplicar una tabla de créditos fiscales que se encuentran expresados en montos, en donde el ingreso de cada trabajador se ubica en cierto renglón respetando límites inferiores y superiores, esto con el fin de que el trabajador que obtenga menores recursos pague menos impuestos, incrementado de esta forma su ingreso disponible. Además de que el patrón está obligado a calcularlo puesto que el crédito al salario en determinado caso forma parte de las percepciones de los trabajadores.

FIGURA 14

COMPROBANTE DE PAGO A LOS TRABAJADORES

	Resultados
a) Sí	10
b) No	18



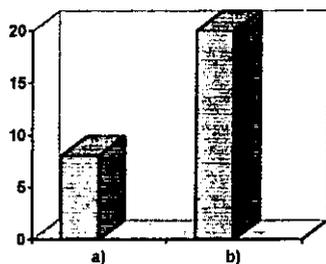
FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

De la muestra estudiada un 36% si dan comprobante de pago a sus trabajadores, con el fin de llevar un control más eficiente para la retribución que se les da, mientras que el 64% restantes únicamente les paga sin tener comprobante alguno. De lo anterior se crea la necesidad de realizar los recibos de Nómina, los cuales son convenientes elaborarlos además de la Nómina, ésto con el fin de que en determinado momento el trabajador compruebe su pago, con el fin de evitar posibles problemas futuros con respecto del mismo. De igual forma que la Nómina, los recibos no tienen un formato especial; sin embargo, éstos se hacen necesarios para especificar la naturaleza de las percepciones y deducciones del periodo de que se traten dichos pagos.

FIGURA 15

CONOCIMIENTO DE LAS LEYES QUE REGLAMENTAN LA RELACIÓN LABORAL

	Resultados
a) Sí	8
b) No	20



FUENTE : Encuesta directa, Enero, 1998.

Al observar esta gráfica podemos concluir que del 100% de la muestra obtenida, el 29% conocen las leyes que reglamentan la relación laboral, por tanto un 71% no conocen que la relación laboral esta reglamentada por disposiciones legales. Por lo tanto es necesario mencionar que toda relación laboral independientemente de los lineamientos asignados por el patrón, van a estar bajo diversas disposiciones entre las que podemos mencionar la Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como sus reglamentos respectivos; no olvidando la primera disposición que es de la que emanan todas éstas, la cual es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Una vez analizadas cada una de las gráficas, se realizará una interpretación global con respecto a lo obtenido en el cuestionario. En General el estudio se llevo a cabo en una población en la que se encuentran microempresas dedicadas al sector restaurantero, en donde la mayoría de los trabajadores no cuentan con contratos de trabajo que avalen su trabajo; más sin embargo la mitad de ellos no se encuentran inscritos en el IMSS, por lo tanto no estan cumpliendo con la Ley del Seguro Social. En este caso nos encontramos con una contradicción, ya que una pregunta se refiere a que si se conocen las prestaciones mínimas de ley, en la cual el 89% de la muestra contesto que sí, siendo que aunque las conozcan no las llevan a cabo, lo cual se atribuye al incumplimiento y violación de las leyes que contemplan la relación laboral.

Otro punto importante, es que la mayoría lleva registros de pago de sus trabajadores, conoce lo que es una Nómina, e incluso las elaboran en sus empresas; pero un 71% de la población estudiada desconoce las disposiciones legales a las cuales esta sujeta la estructuración correcta, incluso aunque saben qué son las percepciones y las deducciones, ignoran lo que es el crédito al salario, siendo que éste es un mecanismo con beneficio para los trabajadores, ya que es con el fin de quien obtenga menores recursos pague menos impuestos, incrementando de esta manera su ingreso disponible

Mientras que en la última pregunta del cuestionario, la cual se refiere a qué obligaciones generadas conoce por tener trabajadores; la mayoría sólo respondía que el Seguro Social, INFONAVIT-SAR, vacaciones y aguinaldo, no tomando en cuenta por ejemplo, que la retribución al trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo establecido en el área geográfica al cual pertenezcan, que el patrón deberá respetar la duración de las jornadas de trabajo, pagar el salario en moneda de curso legal, el otorgar

la PTU, el pago de las horas de trabajo extraordinario con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, proporcionar capacitación y adiestramiento, proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes, proporcionar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, colaborar con las Autoridades del Trabajo y Educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores, cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir riesgos y perjuicios al trabajador, hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, entre otros que menciona la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, las cuales fueron estudiadas en la presente tesis.

Además de que la Ley del Seguro Social y la del INFONAVIT tratan los rubros de previsión social con el fin de poder apoyar al trabajador en el momento que tenga algún imprevisto, registrarlos en el IMSS, llevar registros tales como Nóminas, cumplir con las obligaciones impuestas en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, expedir constancias de días cotizados, entre algunos otros que con anterioridad ya se habían mencionado.

Y en cuanto a la Ley del ISR principalmente la determinación del impuesto sobre la renta, el subsidio acreditable y el crédito al salario.

CONCLUSIONES

La presente tesis se realizó para conocer hasta que punto el empresario cuenta realmente con los elementos legales que la estructuración de una Nómina requiere, esto con el fin de que se logre un avance en las empresas maximizando su eficiencia; por lo que al terminar esta investigación queda comprobada la hipótesis, ya que en la actualidad los empresarios del sector restaurantero de la ciudad de Uruapan Michoacán, no aplican en su totalidad las disposiciones legales a las cuales está sujeta la estructuración de una Nómina, esto se da principalmente por el desconocimiento de las leyes que reglamentan la relación laboral.

Además de cumplir con el objetivo general planteado al inicio de la investigación, puesto que se dan a conocer las disposiciones legales para llevar a cabo la correcta estructuración de una Nómina; así como los objetivos específicos, tales como la elaboración de evidencias documentales referentes al pago de salarios, control de pagos a trabajadores de la empresa, rubros de un Plan de Previsión Social, determinación correcta del Impuesto Sobre la Renta, subsidio acreditable conforme a la Ley del ISR y calcular el crédito al salario de cada trabajador.

Se tuvieron ciertas limitantes en la investigación, ya que algunas de las personas entrevistadas no querían dar información veraz, puesto que tenían cierto temor a que esto perjudicara de alguna manera su situación fiscal; esto se resolvió en el momento de dar una explicación más a fondo del objetivo de dicho estudio.

Concluyendo que todas las empresas independientemente del tipo de control o comprobantes que utilicen, les resulta imprescindible señalar detalladamente cada uno de los conceptos que se incluyen en la Nómina, puesto que de esta manera existirá evidencia

fehaciente sobre el cumplimiento de las diversas obligaciones laborales y fiscales a cargo del patrón y de los derechos y beneficios en favor de los trabajadores.

Por otro lado, ello facilitará el cálculo del ISR a retener a los trabajadores o bien de las cuotas obrero - patronales al IMSS, así como la determinación de aportaciones patronales al INFONAVIT o de cualquier otra contribución derivada de la relación laboral.

Resulta necesario que junto con la Nómina de Sueldos, se elabore un Recibo de Nómina para cada uno de los trabajadores, esto con el fin de que ellos tengan un comprobante de pago, en el que se presentará un resumen tanto de deducciones como de percepciones, obteniendo así el neto a pagar para el trabajador; evitando con ello problemas con respecto a la credibilidad de los pagos.

En la elaboración de una Nómina hay que tomar en cuenta los conceptos incluidos en un Plan de Previsión Social, el cual deberá establecerse según las condiciones de las empresas; pero teniendo presente las disposiciones legales que reglamentan dicho plan, las cuales fueron estudiadas en esta investigación.

Es necesario que se conozcan las obligaciones generadas por las relaciones de trabajo, así como las prestaciones de ley y las adicionales que se les pueda otorgar a los trabajadores, ya que desde el momento que al trabajador se le retribuya justamente dándole las prestaciones que se merece, éste se sentirá motivado y trabajará cada vez mejor, lo cual se vera reflejado en la productividad de la empresa.

Por tanto, las disposiciones legales para la estructuración de una Nómina, se encuentran tomando bases desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hasta la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del

INFONAVIT, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como en el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

No debemos olvidar que todo aquel sistema para el control de Nóminas, deberá cumplir con las políticas y criterios establecidos por la administración, los cuales deberán ser razonables de acuerdo a las características y necesidades de la empresa, así como también seguir los lineamientos marcados por las distintas disposiciones legales existentes ya mencionadas.

Como recomendación las empresas deben instalar un sistema computarizado para realizar las Nóminas, logrando así una mayor eficiencia en sus operaciones, contando con los avances tecnológicos que existen en el mercado; este sistema debe de ser creado según las propias necesidades de la empresa, con el fin de cubrirlas de manera eficaz, veraz y eficiente, no olvidando que es necesario llevar a cabo un adecuado entrenamiento del personal que lo opera directamente.

Con un sistema de computo se logrará exactitud, limpieza, rapidez, reducción de personal, procesamiento de un mayor volumen de información, disminución de conflictos obrero - patronales por atraso de pago, así como un incremento en la productividad del departamento de recursos humanos.

BIBLIOGRAFÍA

Leyes

- ♦ AMEZCUA Ornelas, Norahenid. Nueva Ley del Infonavit Comentada , Sicco, México D.F., 1997.
- ♦ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , Porrúa, México D.F., 1998.
- ♦ LECHUGA Santillan, Efrain. Fisco Agenda 1997, Ley del Impuesto Sobre la Renta , ISEF, México D.F., 1997.
- ♦ LECHUGA Santillan, Efrain. Fisco Agenda 1997, Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta , ISEF, México D.F., 1997.
- ♦ LECHUGA Santillan, Efrain. Fisco Nóminas 98. Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social , Grupo ISEF, México D.F., 1998.
- ♦ Ley Federal del Trabajo , Delma, Naucalpan Edo. de México, 1997.
- ♦ Ley del Seguro Social , ABZ, México D.F., 1997.

Libros

- ♦ FRANCO Díaz, Eduardo M. Diccionario de Contabilidad , Siglo Nuevo, México D.F., 1983.
- ♦ MÉNDEZ Morales, José Silvestre. Economía y la Empresa , McGraw-Hill, México D.F., 1992.

- ♦ SERRANO Rolón, Alberto. Cuadernos de trabajo para laboratorio de contabilidad , Banca y Comercio, 1991, México D.F., pp. 1-3.

Revistas

- ♦ ARREGUI Ibarra, Fernando. "Obligaciones Fiscales que se derivan de la relación laboral" en Nuevo Consultorio Fiscal , Núm. 157, Marzo 1996, México D.F., pp. 7-13.
- ♦ CALDERÓN Aguilera, Alejandro. "Aspectos Fiscales de la Previsión Social" en Práctica Fiscal Laboral y Legal , Núm. 76, Septiembre 1994, México D.F., pp. 18-24.
- ♦ CALDERÓN Aguilera, Alejandro. "Aspectos Fiscales de la Previsión Social" en Práctica Fiscal Laboral y Legal , Núm. 77, Agosto 1994, México D.F., pp. 18-24.
- ♦ "Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Antecedentes, creación, atribuciones, funciones y estructura" en Práctica Fiscal Laboral y Legal , Núm. 87, 1a. qna. Febrero 1995, México D.F., pp. 120-124.
- ♦ CZERMAK Andrade, Marlon. "Automatica su nómina" en PC/Tips Byte , Núm 49, Febrero 1992, México, pp. 38-42.
- ♦ LEÓN Soborío, Susana. "Nóminas elaboración y control" en Laboral , Núm. 34, 1995, México D.F., pp. 39-52

- ♦ POZAS Horcasitas, Ricardo. “El desarrollo de la seguridad social en México” en Revista Mexicana de Sociología , Núm. 4, Oct-Dic 1992, México D.F., pp. 27-63.
- ♦ RAMÍREZ Moreno, Samuel. “Prestaciones de Previsión Social en el ISR” en Revista del Tribunal Fiscal de la Federación , Núm. 84, Diciembre 1994, México D.F., pp. 21-82.
- ♦ RAMÍREZ Resendiz, José Guadalupe. “Análisis de los fundamentos legales de la previsión social” en Consultorio Fiscal , Núm 94, Julio 1993, México D.F., pp. 11-14.
- ♦ “Resolución DOF 2/XII/96” en Práctica Fiscal Laboral y Legal , Núm. 132, 2a. qna. Diciembre 1996, México D.F., pp. 98-111.
- ♦ Secretaría de Hacienda y Crédito Público. “Crédito al salario para los trabajadores” en Práctica Fiscal Laboral y Legal , Núm. 58, 1a. qna. Enero 1994, México D.F., pp. 111.
- ♦ Secretaría de Hacienda y Crédito Público. “Como aplicar el credito al salario” en Práctica Fiscal Laboral y Legal , Núm. 58, 1a. qna. Enero 1994, México D.F., pp. 112-118.