



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTILÁN

APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE NÓMINA A
TRAVÉS DE UN PAQUETE CONTABLE.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

P R E S E N T A:

EVA LIZBETH NUÑEZ ZAVALA

ASESOR: ISABEL ORTEGA MONDRAGÓN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E



ATN: L. A. ARACELI HERRERA HERNANDEZ
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

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

LA APLICACION DE UN SISTEMA DE NOMINA A TRAVÉS DE UN PAQUETE CONTABLE.

que presenta la pasante: Eva Lizbeth Núñez Zavaleta
con número de cuenta: 40410418-8 para obtener el título de :
Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 25 de Marzo de 2010

PRESIDENTE	<u>MCE.Ma.Blanca Nieves Jiménez y Jiménez</u>	
VOCAL	<u>MA.María Angélica Hernández Araiza</u>	
SECRETARIO	<u>ME.Isabel Ortega Mondragón</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>MA.María Esther Monroy Baldi</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>MCE.Araceli Georgina Campos Carreón</u>	

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por darme la vida, y caminar siempre a mi lado, aun en los momentos más difíciles de mi carrera, por levantarme de las caídas y por dejarme disfrutar de este momento.

A mis padres:

Por haberme hecho parte de este mundo.

A mi madre.

Por su apoyo y porque sé que a pesar de todo quieres lo mejor para mí.

A mis hermanas:

Por ser lo más grandioso que tengo. Las Amo.

Zaira:

Por ser mi confidente y mí mejor amiga, por apoyarme y escucharme en todo momento y poner tu hombro cuando lo necesito.

Diana:

Por ser siempre la que me endereza y jala de mi vida si es necesario.

Andy:

Por ser la que me saca una sonrisa en todo momento, para la que soy su ejemplo a seguir, la que me ama sin condición alguna, de la que he aprendido más que de ninguna otra persona y me apapacha en todo momento. Gracias.

A mi abuela:

Gracias Abue por ese apoyo incondicional que nos brindas a cada uno de tus hijos y nietos, por ser un ejemplo a seguir luchando y aferrándote a la vida.

A mi Asesora:

Agradezco que desde el primer momento en que la conocí me abrió las puertas, por ser mi maestra pero sobre todo mi amiga, por las lecciones de vida que me ha dado y por el tiempo y esfuerzo invertido en mí.

A Montoya-Zotea:

Gracias por su enseñanza, por su amistad y por la confianza que han depositado siempre en mí.

A La Universidad Nacional Autónoma de México:

Por permitirme tener la mejor formación académica siendo parte de ella.

A La Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán:

Por ser mi segundo hogar, porque sus aulas me vieron reír, llorar y disfrutar pero sobre todo gracias por mi crecimiento académico.

A mis profesores

Por compartirme y transmitirme su conocimiento para lograr lo que ahora soy.

A mis amigos.

Por hacerme la vida más fácil y digerible a pesar del cansancio y fatiga de algunos días, por las risas y aventuras que vivimos juntos.

ÍNDICE

	PAG
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	2
CAPITULO 1	
ASPECTOS GENERALES DE LA CONTABILIDAD	3
1.1. Antecedentes de la Contabilidad	5
1.1.1. La Contabilidad en México	8
1.2. Concepto de Contabilidad	9
1.3. La Contaduría y sus Objetivos	10
1.4. Perfil del Contador Público	11
1.4.1. Campo de Actuación Profesional	12
CAPITULO 2	
CONTRATO Y OBLIGACIONES LABORALES	18
2.1. La Relación de Trabajo	18
2.2. Contrato Ley	22
2.3. Contrato Individual de Trabajo	24
2.4. Contrato Colectivo de Trabajo	26
2.5. Obligaciones de los Patrones	27
2.6. Obligaciones de los Trabajadores	31
2.7. La Jornada de Trabajo	33
2.8. Suspensión de los efectos de las relaciones de Trabajo	35
2.8.1. Rescisión de las relaciones de Trabajo	38
2.8.2. Terminación de las relaciones de Trabajo	41
CAPITULO 3	
ASPECTOS GENERALES DE LA NÓMINA	44
3.1. Concepto de Nómina	44
3.2. Tratamiento de los Conceptos que Integran la Nómina	44

3.2.1. Remuneraciones Obligatorias	45
3.2.2 Otras Remuneraciones	50
3.3 Previsión Social	56
3.4. El salario base de cotización	59
3.4.1. Ley del Seguro Social	60
3.4.2. Ley del INFONAVIT	64
3.5. Cálculo y retención del ISR por salario	65
3.6. Cálculo del ISR anual de los Trabajadores	62
3.7. Beneficios y Estímulos Fiscales	72
3.8. Ingresos asimilados a sueldos y salarios	75
3.9. Impuesto Sobre Nómina	77
3.10. Principales Tesis y jurisprudencias relacionadas con Nómina	78
CAPITULO 4	
USO DEL NOMIPAQ COMO IMPLEMENTACIÓN EN LA EMPRESA ALBAZE (ADMINISTRACIÓN EN SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN)	85
4.1. ¿Qué es el NOMIPAQ?	85
4.2. Beneficios del Sistema	85
4.2.1. Precisión en el cálculo de las Obligaciones Obrero Patronales	85
4.2.2. Flexibilidad en el manejo de la Nómina	86
4.2.3. Facilidad de uso	87
4.2.4. Compatibilidad e integración con otros sistemas	87
4.2.5. Versatilidad y Rapidez en la Obtención de Información	88
4.2.6. Generación de Reportes	88
CASO PRÁCTICO	89
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFÍA	100
ABREVIATURAS	102

INTRODUCCIÓN

La contabilidad día a día toma mayor fuerza, e impacta dentro de todo un conjunto de empresas, esto obliga al contador público a implementar sistemas que faciliten la actividad profesional.

En este trabajo presento los aspectos generales de la contabilidad, sus orígenes en el mundo y en México, las primeras instituciones en impartir la profesión, la finalidad de la misma, la importancia de las funciones del contador público, ya sea de forma dependiente o independiente y su campo laboral.

Se toma en consideración, como elementos importantes dentro de la contabilidad los conceptos de las relaciones y los contratos laborales, su importancia y las obligaciones del trabajador y del patrón y la terminación de las relaciones laborales.

Se analiza ampliamente la nómina su concepto general, sus elementos esenciales, los conceptos que la integran, los cálculos de los impuestos de la misma, así mismo los beneficios y estímulos fiscales y algunos ejemplos de jurisprudencias relacionadas.

Igualmente se propone la implementación del sistema de nomina llamado "NOMIPAQ", su importancia ante una nomina variable y en constante crecimiento, así como un ejemplo en el ejercicio de la practica cotidiana del sistema.

OBJETIVO

Proponer un paquete contable de nómina denominado “NOMIPAQ” que permita la sustitución del cálculo manual, concretamente en la empresa denominada ALBAZE (Administración en los servicios de Alimentación), con lo que se podrá agilizar el sistema de registros, la aplicación y veracidad en la información contenida.

CAPITULO 1

ASPECTOS GENERALES DE LA CONTABILIDAD.

En la evolución de las sociedades humanas, es de múltiple importancia el interés en la aparición de los sistemas de registros y control de diversas actividades humanas. La actividad contable corresponde al surgimiento de fenómenos económicos, políticos y sociales, por lo cual el conocimiento de su historia constituye un elemento fundamental para la comprensión del pasado de la humanidad.

La contabilidad surge dentro de un contexto histórico en la que han estado presentes tres factores condicionantes: a) la vida del hombre en sociedad, b) que dicha organización haya estimulado al individuo a desarrollar actividades comerciales c) un método con un grado de generalización dentro de la comunidad, capaz de captar la información requerida lo mas verazmente posible para usos futuros y de expresarla desde su aspecto cuantitativo. Los primeros registros se realizaron con métodos primitivos, bien haciendo incisiones en una estaca o reuniendo otros elementos a manera de sistemas convencionales.

“La contabilidad tiene una historia de aproximadamente 7,000 años, época desde la cual se tiene registrada la existencia de tablillas de barro. En 1494, Fray Luca Paccioli sentó las bases de la contabilidad en un documento titulado *Summa Aritmética, Geometría Proportioni et Proportionalitá*, el cual considera por primera vez el concepto de “partida doble”, que basa su lógica en la premisa de que “a todo cargo corresponde un abono”. En su escrito recopila información relacionada con los métodos de registro y cuantificación que realizaban los comerciantes de aquella época”¹

Es una afirmación comprobada que el hombre primitivo originalmente se desenvuelve en un sistema de autoconsumo; más tarde evoluciona hasta descubrir el principio de la división del trabajo y posteriormente con el conocimiento de agricultura, se desarrolla el concepto de propiedad, iniciándose así el tránsito del

¹ Guajardo Cantú Gerardo, Fundamentos de Contabilidad, Ed. Mc Graw Hill, México, 2005, Pág. 2

sistema de autoconsumo familiar al sistema económico basada en el trueque y el cambio.

Posteriormente, el desarrollo de las sociedades urbanas y la aparición de las grandes civilizaciones fomentaron el surgimiento de una vida comercial intensa, provocando la necesidad de llevar registros o cómputos de las operaciones realizadas, momento que marca la aparición de la contabilidad como repuesta natural a las crecientes necesidades de una sociedad compleja.

1.1 Antecedentes de la de la Contabilidad

Dentro de los orígenes de la contabilidad se encuentran:

a) MESOPOTAMIA

Dentro de esta antigua civilización que surge hace más de 6000 años en la región que ahora se denomina Irak, aparece uno de los primeros testimonios de la utilización de la contabilidad. Destaca por su complejidad el conocido código Hammurabi, de unos 3700 años de antigüedad y que contenía un abundante contenido de leyes y normativas sobre el derecho civil y el derecho penal, así como distintas regulaciones sobre el comercio, la explotación agrícola, o el funcionamiento de los créditos. Este mismo código, exigía a los comerciantes de la zona la utilización obligatoria de un registro y de llevar una rigurosa cuenta de las actividades económicas. Destaca por tanto, la elevada complejidad sobre la contabilidad, que casi como en los tiempos modernos, ya existía en la Mesopotamia antigua. Es por eso que no podíamos pasar por el alto el código Hammurabi y considerarlos como el antecedente de la contabilidad por excelencia.

b) EGIPTO

El instrumento material utilizado habitualmente por los egipcios para realizar la escritura era el papiro. Las anotaciones de tipo contable, por su carácter repetitivo, llegaron a conformar un tipo de escritura hierática que ha resultado muy difícil de descifrar para los estudios.

Los escribas especializados en llevar las cuentas de los templos, del Estado y de los grandes señores, llegaron a constituir un cuerpo técnico numeroso y bien considerado socialmente.

De cualquier forma, y pese al papel decisivo que la contabilidad desempeñó en el antiguo Egipto, no puede decirse que la civilización faraónica haya contribuido a la historia de la contabilidad con innovaciones o procedimientos que no hubieran sido ya utilizados por los poderosos comerciantes calderos.

c) FLORECIMIENTO GRIEGO

Los templos helénicos, fueron los primeros lugares de la Grecia clásica en los que resultó preciso desarrollar una técnica contable. Cada templo importante, en efecto poseía su tesoro, alimentado con los óbolos (moneda de plata) de los fieles o de los estados.

El lugar en el que los arqueólogos han encontrado más abundante y minuciosa documentación contable lo constituye el santuario de Delfos.

Los banqueros llevaban fundamentalmente dos clases de libros de contabilidad: el Diario (efemérides) y el libro de cuentas de clientes. El orden y la pulcritud con que se llevaban las anotaciones hizo que la exactitud de éstas llegara a ser reconocida por la ley, que otorgaba a los libros de contabilidad valor de prueba principal.

La contabilidad pública también se desarrolló en las ciudades griegas.

Gertz (1996:32), afirma que «El primer gran Imperio Económico que se conoce fue el de Alejandro Magno (356,323 a.C.), los banqueros griegos, fueron famosos en Atenas, ejerciendo su influencia en todo el Imperio. De ellos se dice: "Llevaban una contabilidad a sus clientes, la cual debían mostrar cuando se les demandara; su habilidad, y sus conocimientos técnicos hicieron que con frecuencia se les empleara para examinar las cuentas de la ciudad "(History of Modern Bank of Issue, Conant)"

d) ROMA

El pueblo griego fue conquistado por Roma lo cual explica el surgimiento del llamado mundo clásico, binomio cultural que a grandes rasgos se caracteriza entre otras cosas, por considerar a la primera como creadora y a la segunda como difusora de la cultura.

La introducción del uso de la moneda en roma facilitó los registros contables que ya empezaron a consignar una unidad de valor más definido.

La primera transacción formal fue denominada nexus, se remota a la época de la legendaria fundación de Roma (753 a.) el nexus consistía en un préstamo otorgado y registrado en un codex. Tiempo después apareció la ley de tablas que consistía en limitar ciertos aspectos relacionados con el comercio. Hacia el año 327 a.c, apareció la ley Poetelia Papiria, citada por Tito Livio, esta legislación marca el inicio de una etapa benéfica para los plebeyos.

A través de los numerosos testimonios históricos se puede comprobar que la preocupación por la contabilidad, lejos de haber decrecido en épocas posteriores, se incrementó notablemente de manera especial en la época de florecimiento del Derecho Romano comprendida desde el año 30 a.c hasta el 235 d.c

Se puede afirmar que en Roma se dieron los primeros pasos Haca una contabilidad por partida doble, ya que no solo se llevaban registros de Ingresos y egresos (partida simple propiamente dicha), sino además la historia financiera de los deudores y acreedores misma que se registraba en forma colateral, pero relacionada con los movimientos de caja, lo que daba como resultado una información acerca de la situación patrimonial de la persona a la cual se llevaba la contabilidad.

1.1.1 La Contabilidad en México

La primera escuela de enseñanza comercial en México nace en el año de 1845 establecida por el Tribunal de Comercio de la Ciudad de México, bajo el nombre de Escuela Mercantil, tiempo después en el año de 1847 durante la guerra de los norteamericanos, por falta de fondos la escuela cierra sus puertas.

Por decreto de Santa Ana, se fundó la escuela de Comercio en el mismo año de 1845, esta escuela logró subsistir hasta el imperio de Maximiliano, a la caída de este, en 1868 y en el gobierno de Don Benito Juárez este preocupado por la enseñanza pública el 15 de julio inauguró la escuela con el nombre de Escuela Superior de Comercio y Administración.

En 1871 gracias a más reglamentos y a la formalidad de la escuela se creó la carrera de empleado contador, y mas adelante con la falta de profesionales nacionales en México en el año de 1905 en la Escuela Superior de Comercio y Administración se formaliza la carrera de contador.

Como todos los primeros estudios en la Escuela de Comercio se consideraron elementales, hasta que surgió la carrera de contador de comercio en donde la enseñanza fue sistematizada y se agregaron nuevas materias a los programas de estudio.

El primer examen profesional de contador se celebró el día 25 de mayo de 1907 sustentado por el Sr. Don Fernando Diez Barroso.

Fue en el año de 1917 cuando un grupo de contadores titulados decidieron formar la primera agrupación profesional establecida con el nombre de "Asociación de Contadores Públicos", esto fue solo el principio pues dado el éxito en poco tiempo resultó insuficiente y en el año de 1923 el 6 de Octubre se constituyó el Instituto de Contadores Públicos Titulados de México.

1.2 Concepto de Contabilidad

Existen diversos conceptos de contabilidad que permiten comprender la importancia y trascendencia de la actividad del contador.

"Es el arte de registrar, clasificar y resumir de una manera significativa y en términos monetarios, operaciones y hechos que tienen, por lo menos en parte, un carácter financiero, e interpretar los resultados de dichos hechos y operaciones"²

"La contabilidad es una herramienta que se utiliza en el control de la actividad económica. Es un artefacto para medir e interpretar ciertos hechos de una empresa que se expresan en forma cuantitativa."³

"La contabilidad es el lenguaje de los negocios" - "La contabilidad está basada en el hecho fundamental que se encuentra en toda empresa mercantil y que consiste en que su activo es igual a su pasivo" (tanto a favor de terceros como de los dueños).⁴

"Contabilidad es la ciencia que coordina y dispone en libros adecuados, las anotaciones de las operaciones, efectuadas por una empresa mercantil, con el objeto de poder conocer la situación de dicha empresa, determinar los resultados obtenidos

² Comisión de terminología del A.I.A., (Accounting Research Bulletin N°7(Special) - Noviembre 1940 - A.I.A.)

³ Pufus Porem: (Accounting Method - University of Chicago Press - Chicago 1930)

⁴ David Himmelblau: (Fundamentos de la contabilidad - Trad. de F. Martínez - México - 1938 - Pág. 3)

y explicar las causas que han producido estos resultados”.⁵

Como podemos darnos cuenta en todas ellas están los elementos esenciales de la contabilidad, ciencia, arte técnica y disciplina.

En términos generales y desde mi punto de vista puedo decir que la Contabilidad es la técnica basada en normas y procedimientos establecidos que se encarga de registrar todas las operaciones económicas de una sociedad civil o mercantil.

1.3 La Contaduría y sus Objetivos

Contaduría es la disciplina profesional de carácter científico, que fundamentada en una teoría específica y a través de un proceso, obtiene y comprueba información financiera sobre transacciones celebradas por entidades económicas, es decir, la contaduría reúne los requisitos académicos, sociales, legales e intelectuales que exige cualquier actividad para considerarse profesión.

Los objetivos de la contaduría son:

- Obtener Información Financiera
- Comprobar la validez y confiabilidad de dicha información.
- Controlar detalladamente el movimiento de cada uno de los valores propios y ajenos de la empresa.
- Ejercer un control sobre todas y cada una de las operaciones efectuadas por la empresa durante el ejercicio, mediante registros claros, ordenados y sistemáticos.
- Informar, cuando sea necesario, la situación económica de la empresa a través de los estados financieros, para conocer cuanto ha ganado o ha perdido, como resultado de todas las operaciones efectuadas.

⁵ Fernando Boter Maupi, Curso de Contabilidad - Barcelona 1923 - Pág. 7

- Servir como elemento de juicio en la determinación de alternativas, de solución, para la toma de decisiones futuras.
- Servir como fuente de datos y prueba, ante empleados, proveedores, acreedores, etc.; en el cumplimiento de las obligaciones laborales, jurídicas y fiscales.

1.4 Perfil Del Contador Público

El perfil profesional del contador público comprende los conocimientos, que por medio del plan de estudios se adquieren y que corresponden a los campos específicos de la licenciatura en contaduría; habilidades que son las posibilidades intelectuales y manuales que se expresan en conocimiento destrezas y actitudes que se adquieren en el proceso educativo; y actitudes son aquellas acciones concretas del comportamiento de los sujetos, a partir del aprendizaje formativo que comprende procesos psicológicos, cognoscitivos, afectivos, culturales; y en general todo aquello que integran la formación que deberán tener los estudiantes al concluir los estudios de licenciatura, de acuerdo con los propósitos y objetivos que han sido definidos en un plan de estudios.

Así pues al concluir e integrar estos tres elementos el contador público será capaz de analizar, elaborar, decidir e informar sobre las acciones de las entidades, sus sistemas de control interno, las herramientas de planeación contable y financiera, el marco legal y sus implicaciones financieras, su auditoría y dictamen, usando tecnologías de medición y comunicación de avanzada, procurando alcanzar el beneficio económico y social en un entorno mundial.

“Perfil Profesional del Contador Público (Lo Ideal)

- Formación Profesional {
 - Vocación Acertada
 - Aprovechamiento Escolar
 - Culminación Formal (titulación)

- Desempeño
 - Constancia y Orden
 - Claridad y Limpieza
 - Puntualidad y Dedicación
 - Sencillez y Precisión

- Persona
 - Accesible y cordial
 - Culto e intelectual
 - Entusiasta y optimista
 - Dinámico y diligente
 - Comprensivo y tolerante

- Ética
 - Responsabilidad y dominio de la profesión
 - Respeto y discreción
 - Amplio criterio e independencia mental
 - Honradez y contabilidad.⁶

1.4.1 Campo de Actuación Profesional

Las áreas de desempeño del contador público cada vez son más extensas debido a las necesidades de las empresas o negocios ya que no existe ningún movimiento dentro de ellas que tenga que ver o que forma parte de la contabilidad y la demanda del Estado para el logro de una clara recaudación fiscal.

El contador público puede desarrollarse profesionalmente en el área Dependiente e Independiente, y cada vez es más notorio que el contador publico representa una necesidad para ambos sectores ya que de este depende todo tipo de información en especial la financiera para una toma de decisiones acertada.

⁶ Vázquez Bonilla José de Jesús, Proyección Social Del Contador Público, Instituto Mexicano de Contadores Públicos AC, 2003 Pág. 80.

A) CONTADOR PÚBLICO DEPENDIENTE.

El Contador Público Dependiente es aquel que trabaja para una institución o empresa en calidad de empleado. Este tiene la responsabilidad de preparar los estados financieros, llámese estado de situación y estado de resultado, estado de flujo de efectivo con el fin de rendirle informe a la gerencia o administración.

En esta forma de trabajar se procuran los intereses de la persona física o moral, obviamente dentro de este sector, hay una gran diversidad de tipos de empresas como las comerciales, industriales, de servicios de asesoría financiera, turismo, etc., a quien le prestara los servicios y de quien recibirá, el pago correspondiente a sus servicios prestados, esta rama de trabajo la podemos dividir en dos; el sector privado o empresas de iniciativa privada y en el otro el sector público.

“Dentro de las empresas de iniciativa privada se puede desarrollar cualquier actividad u ocupar cualquiera de los siguientes puestos:

1. Contralor general
2. Contralor
3. Director o gerente de finanzas
4. Director o gerente de presupuestos
5. Contador de impuestos
6. Contador de costos
7. Auditor interno
8. Contador de nóminas
9. Contador de cuentas por cobrar o por pagar
10. Director general
11. Gerente general”.⁷

⁷ Romero López Álvaro Javier, Principios de Contabilidad, Mc Graw Hill, Tercera Edición 2006, Pág. 28

“En el sector público, dentro de las dependencias de gobierno los puestos podrían ser entre otros:

- 1) Secretario de Hacienda
- 2) Contador mayor de Hacienda
- 3) Jefe de oficina federal de Hacienda
- 4) Contador de cualquier dependencia”⁸.

B) CONTADOR PÚBLICO INDEPENDIENTE.

El Contador Público independiente es el profesional de la contabilidad que presta un servicio de forma independiente a una institución o empresa para certificar previo examen de las cuentas que intervienen en los estados financieros, que dichos estados financieros presentan la situación real y razonable de la institución o empresa de acuerdo con las Normas de Información Financiera.

“En el ejercicio independiente tenemos varias posibilidades en el campo laboral:

1) DESPACHO

A. Contabilidad

- a. Establecimiento de sistemas de contabilidad
- b. Elaboración de nómina
- c. Registro y captura de transacciones financieras
- d. Elaboración de estados financieros
- e. En general todo lo referente a servicios contables-financieros

⁸ Romero López Álvaro Javier, Principios de Contabilidad, Mc Graw Hill, Tercera Edición 2006, Pág. 29

B. Auditoria

- a. Financiera
- b. Fiscal
- c. Administrativa

C. Finanzas

- a. Análisis e interpretación de estados financieros
- b. Políticas Financieras de la entidad
- c. Compra de inversiones en valores negociables
- d. Tramites ante instituciones de crédito, seguros y fianzas.

D. Consultaría

- a. En cualquier rama de manera general
- b. O particular como impuestos, contabilidad, auditoria, costos, finanzas, etc.

2) DOCENCIA

Es la actividad encaminada a la divulgación y transmisión de los conocimientos adquiridos, para forjar a las futuras generaciones de contadores públicos, con altos contenidos de ética y calidad.

3) INVESTIGACIÓN

Es una manera de trabajar en la búsqueda de nuevas propuestas, nuevas alternativas de solución a los problemas con los que se enfrente nuestra profesión.

Esto se hace basado en la premisa de que la contabilidad no es una ciencia o técnica estática, en la cual sus reglas, principios y demás elementos integrantes de su doctrina son ya verdades fundamentales; sino que son y seguirán siendo soluciones adecuadas al momento y a las circunstancias imperantes”⁹.

⁹ Romero López Álvaro Javier, Principios de Contabilidad, Mc Graw Hill, Tercera Edición 2006, Pág. 26

CAPITULO 2

CONTRATO Y RELACIONES LABORALES

2.1 La relación de Trabajo

El artículo 20 de la LFT establece que “se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.¹⁰

“La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8º al señalar que “trabajador es la persona que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. La deficiente redacción del artículo 3º de la ley de 1931 planteó la duda acerca de si las personas morales podían ser trabajadores, pero esa tesis no prosperó”¹¹

Los elementos esenciales de la relación de trabajo son los siguientes:

- a) Trabajo. El artículo 8º de LFT indica que se entenderá por trabajo a “toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.”¹²

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

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrán vedarse por resolución de la autoridad

¹⁰ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF.

¹¹ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2008, Pág. 489

¹² Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

- b) Trabajador. El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo define el concepto de trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”¹³

Las características del trabajador deben ser tres, que debe ser persona física, que debe prestar el servicio en forma personal, y no a través de otra persona y tres que la prestación de servicio debe ser en forma subordinada.

La subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un poder de obediencia por parte de quien presta el servicio.

“Señala Manuel Alonso García “que la condición de trabajador, no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Con ello quiere significar que no es trabajador por si mismo, sino en medida que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay, agrega Alonso García, un status permanente de trabajador: la condición se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo”¹⁴

- c) Patrón. El artículo 10 de la LFT define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”¹⁵

“A la definición vigente podría hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto resulte insuficiente.

¹³ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

¹⁴ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2008, Pág. 490

¹⁵ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de “patrón”. Sólo Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que “patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”¹⁶

- d) Salario. Conforme al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, “el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.¹⁷

El salario puede fijarse:

- ❖ Por unidad de tiempo. La retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador esté a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- ❖ Por unidad de obra. La retribución se paga en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador (salario a destajo)
- ❖ Por comisión. La retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.
- ❖ A precio alzado. Se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra y la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar.
- ❖ De cualquier otra manera.

El salario se integra por los siguientes conceptos:

- Pagos por cuota diaria. Es el pago que recibe el trabajador por un servicio prestado día con día.
- Gratificaciones. Compensación pecuniaria como pago de un servicio eventual.

¹⁶ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2008, Pág. 506.

¹⁷ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

- Percepciones. Es la remuneración que recibe una persona a cambio de un servicio prestado.
- Habitación. Son aportaciones por parte de las empresas al fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de sus trabajadores a fin de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas.
- Primas. La prima es aquel monto que se le designa al trabajador ya sea por vacaciones, por antigüedad o dominical.
- Comisiones. Las comisiones son aquellas en que el patrón fijador la venta de algún bien o servicio determinado.
- Prestaciones en especie. Son aquellas como la despensa.
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Según el artículo 35 de la LFT “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado”¹⁸.

A) Por obra determinada. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza; por ejemplo la construcción de un edificio que participara en el tiempo que este se realice.

B) Por tiempo determinado. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- ✓ Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; por ejemplo que se necesite un auxiliar de trabajo para poner algunos asuntos al corriente se firmara un contrato temporal por tres meses.
- ✓ Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; por ejemplo por enfermedad o incapacidad.
- ✓ En los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

C) Por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo, será por tiempo indeterminado; por ejemplo que cubra alguna vacante de puesto específico y que el contrato indique que será por tiempo indefinido y que su terminación laboral sea por alguna causa prevista en la ley”.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En ningún caso los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año

2.2. Contrato Ley

“El contrato, figura jurídica de primordial importancia en el sistema de Derecho, no es otra que el revestimiento jurídico que adoptan ciertas relaciones sociales de cambio que, por su especial relieve, son noticiadas y ordenadas por el legislador”¹⁹

El artículo 404 de LFT nos indica que el Contrato-Ley “Es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más entidades, o en todo el territorio nacional.”²⁰

¹⁹ Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid 2007, Pág. 263

²⁰ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

De acuerdo con esta definición el Contrato-Ley es norma obligatoria para todas las empresas o establecimientos que funcionan al momento de su celebración y para todos los que se creen en el futuro.

De acuerdo con el artículo 412 de LFT el contrato colectivo deberá contener lo siguiente:

- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención.
- La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- Su duración, misma que no podrá exceder de dos años.
- Las jornadas de Trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT.
- Las reglas conforme a las cuales se deberán formular los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.²¹

Según el artículo 416 de la LFT, el Contrato-Ley producirá sus efectos partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa que corresponda, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Finalmente el Contrato-Ley termina:

- ❖ Por mutuo consentimiento de los sindicatos que representen por lo menos las

²¹ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

- ❖ Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

2.3 Contrato Individual de Trabajo.

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se presume la existencia de contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Los elementos del contrato de trabajo son:

1. Consentimiento (Acuerdo de Voluntades)
2. El objeto es decir, la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patrón, la obligación de pagar un salario.

Los supuestos para la validez del contrato son:

- a. La capacidad. Los menores de 14 años no podrán prestar servicios como trabajadores, y los mayores de 14 años pero menores de 16 años, necesitan forzosamente autorización de sus padres o tutores. Esto es según los artículos 22 y 23 de la LFT.
- b. Ausencia de Vicios del consentimiento. Será causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador

capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Según el artículo 47 fracción I de la LFT.

- c. La forma. Las condiciones de trabajo debe hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la falta de dicha formalidad. Esto conforme a los artículos 24 y 26 de la LFT.

Conforme al artículo 25 de la LFT, el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- ✓ Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
- ✓ Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- ✓ El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.
- ✓ El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- ✓ La duración de la jornada de trabajo
- ✓ La forma y el monto del salario
- ✓ El día y el lugar de pago del salario
- ✓ La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la LFT.
- ✓ Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón

2.4 Contrato Colectivo de Trabajo

Según el artículo 186 de la LFT, el contrato colectivo de trabajo es “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”²²

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo deberá contener lo siguiente:

- ❖ Los nombres y domicilios de los contratantes
- ❖ Las empresas y establecimientos que abarque
- ❖ Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- ❖ Las jornadas de trabajo
- ❖ Los días de descanso y vacaciones
- ❖ El monto de los salarios
- ❖ Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- ❖ Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba de impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- ❖ Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT
- ❖ Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

²² Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

Finalmente el contrato colectivo de trabajo termina:

- Por mutuo consentimiento
- Por terminación de la obra
- Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo aplique exclusivamente en el establecimiento.

2.5 Obligaciones de los Patrones

De conformidad con el artículo 132 de la LFT, son obligaciones de los patrones:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.
7. Expedir cada 15 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 de jurados, electorales y censales al que se refiere el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo. En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 3 a 95 veces el SMG.
10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de un 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. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrá volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse.
12. Establecer y sostener las escuelas de conformidad con lo que dispongan las leyes y la SEP. En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá una multa al patrón por el equivalente de 3 a 95 veces el SMG.
13. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, al fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
14. Sostener estudios técnicos o prácticos de algunos trabajadores o hijos de estos. En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 3 a 95 veces el SMG.
15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
16. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres u oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en sus términos, que señalen las propias autoridades. Cabe señalar que se impondrá una multa por el equivalente de a 315 veces el SMG, al patrón que no permita inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

17. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
18. Fijar visiblemente, y difundir en los lugares donde se preste el 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 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5,000 m² para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia o menor de 5 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. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin, cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.
22. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en la fracción VI del artículo 110 de LFT.
23. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 110 de LFT.

24. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
25. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos o útiles indispensables.
26. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 de LFT, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora o, en su caso, al Fondo del Fomento y Garantía para 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 con la LFT.

2.6. Obligaciones de los trabajadores.

De conformidad con el artículo 134 de la LFT, son obligaciones de los trabajadores:

- 1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- 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 o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- 4) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos
- 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 instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.
- 7) Observar buena costumbres durante el servicio.
- 8) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- 9) Integrar los organismos que establece la LFT.
- 10) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- 11) Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- 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 sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- 13) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

2.7. La Jornada de Trabajo

“La evolución de las fuentes reguladoras de la jornada ha sido, históricamente la de lograr su disminución y, en la actualidad, además su mejor distribución. Se trata en suma de regular uno de los aspectos mas sobresalientes del poder de dirección del empresario: fijar el tiempo de trabajo que necesita para llevar adelante el sistema de producción de bienes o servicios que quiere colocar en el mercado”²³

Las fracciones I, II Y III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalan que:

- A. La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas.

- B. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Asimismo se indica que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial o todo otro trabajo después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años.

- C. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Asimismo los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, con el fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

²³ Palomeque López y Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, Ed Centro de Estudios Ramón Areces, 15ª Edición, Madrid España. Pág. 628.

Los Tipos de Jornada de Trabajo son:

- Jornada Diurna. Debe durar ocho horas y las labores correspondientes a ella, se realizan entre las seis y las veinte horas.
- Jornada Nocturna. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas y no debe rebasar de siete horas.
- Jornada Mixta. Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, la duración máxima es de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas se reputara jornada nocturna.
- Jornada Continua. Se pacta por las características de la actividad empresarial o por que así se fija en el contrato de trabajo, sin embargo ello no significa que la jornada debe ser interrumpida, pues ha de concederse al empleado un tiempo de reposo mínimo de media hora para que recupere fuerzas. Este lapso se considera tiempo efectivo de labores.
- Jornada Discontinua. Esta jornada surge cuando se dispone de un tiempo libre intermedio sin que haya sujeción patronal. Resulta común en jornadas superiores a ocho horas pactadas para descansar sábados y domingos.

Según artículo 59 de la LFT nos dice que “El beneficio reconocido a los trabajadores de reposar un día por cada seis de labores, indica que la jornada máxima legal será de cuarenta y ocho horas semanales. Conforme a esta disposición, trabajadores y patrón podrán repartir las horas de labores para disfrutar de descanso el sábado por la tarde u otra modalidad”.²⁴

De ahí que la jornada puede exceder ocho horas diarias, pero no rebasar cuarenta y

²⁴ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

ocho semanales, sin que por ello el trabajador tenga derecho a reclamar el pago de tiempo extra.

De acuerdo al tiempo extraordinario el artículo 66 de la LFT señala que “Se podrá prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.”²⁵

Las condiciones laborales deben quedar establecidas mediante contrato individual o colectivo de trabajo y que, de ellas, reviste gran importancia la duración de la jornada la cual será fijada de común acuerdo entre el patrón y los trabajadores con el fin de evitar dudas.

2.8 Suspensión de las relaciones de Trabajo

La suspensión laboral es la interrupción del trabajo que tiene lugar cuando se ejecutan actos que imposibilitan físicamente la presencia del trabajador en el centro de trabajo.

“De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 42 de la LFT, lo característico de la suspensión de la relación de trabajo radica en que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón. Esto sin embargo, no es más que una regla general susceptible de aceptar variaciones diversas”²⁶

Conforme al artículo 42 de la LFT, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

²⁵ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

²⁶ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2008, Pág. 591

a) La enfermedad contagiosa.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el período fijado por el IMSS, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. Una vez que el trabajador este en condiciones de regresar a su trabajo lo hará al día siguiente de la fecha que termine la causa de suspensión.

b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en la que el patrón tenga conocimiento de la incapacidad para trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. Una vez que el trabajador este en condiciones de regresar a su trabajo lo hará al día siguiente de la fecha que termine la causa de suspensión.

c) La prisión preventiva del trabajador seguida por sentencia absolutoria.

Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Una vez que el trabajador este en condiciones de regresar a su trabajo lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

d) El arresto del trabajador.

La suspensión surtirá efecto desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Una vez que el trabajador este en condiciones de regresar a su trabajo lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño del trabajador en cargos concejiles y electorales.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. Una vez que el trabajador este en condiciones de regresar a su trabajo lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años. Una vez que el trabajador este en condiciones de regresar a su trabajo lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

g) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de seis meses. Una vez que el trabajador este en condiciones de regresar a su trabajo lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

2.8.1. Rescisión de las relaciones de Trabajo

“En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto a virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales pero no a las colectivas”²⁷

La rescisión se define como “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”²⁸

Conforme al artículo 46 de la LFT, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, cuando se tenga causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son las siguientes:

- a. Engañarlo, el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca.
- b. Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en su contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

²⁷ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2008, Pág. 597

²⁸ Mario de la Cueva, Consultaría Integral en Sueldos y Salarios AC.

- c. Agredir a los compañeros de trabajo. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados anteriormente, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- d. Cometer actos graves en contra del patrón, sus familiares o representantes. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón sus familiares, personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la letra b, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- e. Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo. Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores con motivos de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados en el trabajo.
- f. Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla el punto anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- g. Poner en riesgo la seguridad laboral. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.
- h. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- i. Revelar el trabajo los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
- j. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- k. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- l. No adoptar las medidas preventivas de seguridad e higiene. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- m. Concurrir en estado inadecuado a su trabajo. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o

droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar servicio el trabajador deberá poner en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

- n. Cumplir con pena de prisión impuesta. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación laboral.
- o. Las análogas a las establecidas en los numerales anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Por otra parte, el artículo 51 de LFT señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, son las siguientes:

- A. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
- B. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos otros análogos, en contra de trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos.
- C. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos mencionados en el punto anterior, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- D. Reducir el patrón el salario al trabajador
- E. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- F. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- G. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, a sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento, o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

- H. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- I. Las análogas a las establecidas anteriormente, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se requiere.

2.8.2 Terminación de las relaciones de Trabajo

“Entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias”²⁹

La terminación de las relaciones de Trabajo es la consumación de la relación laboral entre trabajador y patrón.

Los artículos 53 y 434 de la LFT señalan que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la LFT.
- IV. La incapacidad física o mental, inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos
- VI. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
- VII. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- VIII. Los casos de las relaciones de trabajo para la explotación de minas señaladas en el artículo 38 de la LFT.

²⁹ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2008, Pág. 600

IX. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.³⁰

En los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, excepto los señalados de minas, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad.

³⁰ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

CAPITULO 3

ASPECTOS GENERALES DE LA NÓMINA

3.1 Concepto de Nómina

“Listado general de los trabajadores de una institución, en el cual se asientan las percepciones brutas, deducciones y alcance neto de las mismas; la nómina es utilizada para efectuar los pagos periódicos (semanales, quincenales o mensuales) a los trabajadores por concepto de sueldos y salarios.”³¹

“Lista o catálogo de nombres de personas o cosas”³²

“Relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido”³³

Desde mi punto de vista la nómina es una lista del conjunto de percepciones y deducciones que el trabajador recibe al final de cierto periodo por su trabajo realizado ya sea en forma de sueldo o salario esto en remuneración a los servicios prestados al patrón.

3.2 Tratamiento de los Conceptos que Integran la Nómina

La retribución que se otorga a los trabajadores por sus servicios puede ser de dos tipos:

- 1) Remuneraciones Obligatorias
- 2) Otras Remuneraciones

³¹ <http://espanol.answers.com>

³² Real Academia Española

³³ Real Academia Española

3.2.1. Remuneraciones Obligatorias

- a) Sueldos y Salarios. La costumbre ha establecido el uso del término sueldo para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y, su distinción con respecto al salario, también corresponde a la periodicidad del pago, que es generalmente quincenal.

Por lo tanto, por efecto de la costumbre el salario es la retribución que perciben los demás trabajadores, es decir, los que no son de confianza y generalmente su periodicidad de pago es semanal.

Lo anterior es importante, ya que ninguna ley establece la definición de sueldo; caso contrario sucede con el salario, el cual es definido en la ley laboral y en las diversas leyes de seguridad social, por su retribución que se otorga a los trabajadores de confianza como a los demás trabajadores. Por lo tanto en términos jurídicos, el sueldo y salario son sinónimos.

- b) Aguinaldo. El aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que debe pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

“El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es e que ordinariamente se percibe por día laborado y no conocido como “integrado”, que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral, entre ellas el aguinaldo mismo”³⁴.

La finalidad de esta retribución es ayudar a los trabajadores a sufragar los gastos relacionados con las fiestas de fin de año, sin embargo la ley laboral precisa que cualquier trabajador que preste servicios en la empresa tiene

³⁴ Martínez Gutiérrez Javier, El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios, Ediciones Fiscales ISEF, 2007, Pág. 47

derecho a recibir tal prestación, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación de aguinaldo y de que haya o no cumplido un año de servicio, en cuyo caso el aguinaldo se pagara por la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que se hubiere trabajado, cualquiera que fuere este.

- c) Tiempo extra. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada de trabajo , se abonara por salario el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las horas normales y se señala que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas.
- d) Días de descanso. Conforme a la ley existen dos tipos de días de descanso obligatorio.
- Descanso Semanal. Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. “El artículo 70 de LFT indica que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo”³⁵.
 - Descanso en días Festivos. Difiere de semanal por que su finalidad es conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, por lo que deberán percibir su salario íntegro. Según el artículo 74 de la LFT los días de descanso obligatorio son los siguientes:
 - 1º de Enero.
 - El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
 - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
 - 1º de mayo.
 - 16 de septiembre.
 - El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

³⁵ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

- 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25 de diciembre.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la ornada electoral.³⁶

e) Prima dominical. La prima dominical es el proporcional del salario que se paga por trabajar en un día de descanso obligatorio que es el domingo. El artículo 71 de la LFT nos menciona que “Los trabajadores que presten servicio en días domingo tendrán derecho a una prima adicional del 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.³⁷

f) Vacaciones. El artículo 76 de la LFT nos dice que “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicio, después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada 5 de servicios”, tal y como se muestra en la tabla siguiente

Años de Trabajo	Días de Vacaciones
+1	6
+2	8
+3	10
+4	12
5 al 9	14
10 al 14	16
15 al 20	18

TABLA 1 Días de Vacaciones por años de Trabajo

³⁶ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

³⁷ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

- g) Prima Vacacional. “El patrón paga a los trabajadores los días que descansan, por lo que no se pagan días adicionales a los 365 días del año, sin embargo en esos días se paga una prima vacacional de por lo menos el 25% de salario”³⁸

La prima que los trabajadores deberán percibir durante el período vacacional puede ser pagada en forma simultánea o previa a la fecha de inicio de su período de descanso, ya que la misma procede una vez concluido el período que otorga el derecho, no obstante que este no hubiere ejercido aún.

- h) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Se entiende por utilidad, la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. El tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca podrá ser menor a 10%. Las utilidades se repartirán en proporción a los salarios percibidos por cada trabajador.

“Es importante mencionar que cualquier persona física o moral, con independencia de la actividad económica a la que se dedique y siempre que tenga personal a su servicio, estará obligado al reparto de la PTU, por tanto los sujetos obligados a repartir utilidades serán aquellos con calidad de patrones”³⁹

Según el artículo 126 de LFT, quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- ✓ Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento

³⁸ Martínez Gutiérrez Javier, El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios, Ediciones Fiscales ISEF, 2007, Pág. 124

³⁹ Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 109

- ✓ Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- ✓ Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- ✓ Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios
- ✓ El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- ✓ Las empresas que tengan un capital menor del que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias importantes que lo justifiquen.⁴⁰

i) Instrumentos de trabajo. Conforme a la fracción III del artículo 132 de la LFT, es obligación de los patrones 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 tan luego como dejen de ser eficientes, siempre y cuando aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. Por ejemplo cuando a una persona de intendencia le entregan los instrumentos necesarios para realizar su trabajo como escobas, cubetas, deben estar en buen estado, e inmediatamente que por el uso se desgasten deben ser remplazados.⁴¹

j) Prima de antigüedad. “La prima de antigüedad es el importe que se le da al trabajador y consiste de 12 días de salario por cada año de servicios, y se pagara a los trabajadores que se separe voluntariamente, siempre que hayan

⁴⁰ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁴¹ Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

cumplido 15 años de servicio por lo menos, los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificaron o injustificación del despido”⁴².

- k) Capacitación o adiestramiento. La capacitación se define como “el proceso para hacer a alguien apto, es decir habilitarlo para algo y el adiestramiento es el proceso para hacer diestro a alguien.”⁴³

Por lo tanto la capacitación y el adiestramiento, aplicados a la materia laboral pueden definirse como los procesos de formación integra y continuo de los trabajadores, mediante los cuales se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos habilidades y actitudes para un desempeño óptimo en el trabajo.

3.2.2 Otras Remuneraciones

A. Becas educacionales. “Consisten en gastos realizados por las empresas para el sostenimiento de los estudios de sus trabajadores o de los hijos de estos. La beca educacional se puede efectuar mediante reembolso al trabajador o a través del pago directo de la empresa o la institución educativa en donde se realizan los estudios”⁴⁴.

B. Actividades culturales y deportivas. Estas prestaciones se pueden otorgar de diversas maneras, entre otras formas, como a continuación se menciona:

- De forma directa. Se entrega una cantidad determinada de efectivo al trabajador para que realice las actividades señaladas, o bien mediante boletos.

⁴² Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 129

⁴³ Diccionario de la Real Academia Española.

⁴⁴ Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 141

- De forma indirecta. La empresa realiza erogaciones para construir instalaciones deportivas o foros culturales, así como bibliotecas ya sea fuera o dentro de la organización.
- A través de los Sindicatos. La empresa entrega cantidades al sindicato para que los destine al fomento de actividades y espectáculos culturales deportivos y recreativos.

C. Habitación. En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona que “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 a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y es un derecho que todos los mexicanos tenemos”.⁴⁵

D. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral. La ley del ISR en su artículo 109 nos marca que: “Los ingresos percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, se encuentran exentos de pago del ISR”.⁴⁶

E. Subsidios por incapacidad. De acuerdo a la LFT en su artículo 42, existen dos supuestos que pueden generar incapacidad para el trabajo:

- Accidentes o enfermedades que no constituyen riesgo de trabajo. El artículo 42 de la LFT en sus fracciones I y II señala que la enfermedad contagiosa así como la incapacidad por accidentes o enfermedades

⁴⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ediciones Fiscales ISEF

⁴⁶ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

que no constituyan un riesgo de trabajo son causas de suspensión temporal de las relaciones laborales. Por lo tanto el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en esta situación ni el patrón está obligado a pagar el sueldo respectivo.

- Accidentes y enfermedades por riesgo de trabajo. Cuando la incapacidad se origina por un accidente o enfermedad de trabajo el término subsidio solo aplica a la incapacidad temporal, dado que, en caso de que se configure una incapacidad permanente, ya sea parcial o total no se paga un subsidio sino una pensión.⁴⁷

F. Guarderías infantiles. Las guarderías infantiles son una prestación en especie que se otorga a los padres trabajadores y les satisface la necesidad de proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia. Dicha prestación implica el aseo, cuidado, esparcimiento y en ocasiones la alimentación de los niños, durante la jornada de trabajo de los padres.

G. Seguros de vida de invalidez y gastos médicos mayores. De conformidad con el artículo 31 Fracción XII, de la ley del ISR, los pagos de primas de seguros de vida, de invalidez o de gastos médicos, que se otorguen en beneficio de los trabajadores serán deducibles cuando cumplan los requisitos siguientes:

- ❖ Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
- ❖ En los casos de seguros de vida, cuando los beneficios de seguro cubran la muerte del titular.

⁴⁷Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 149

- ❖ En los casos de seguro de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, cuando la indemnización correspondiente se entregue como pago único o en parcialidades que al efecto acuerden las partes.
- ❖ En los casos de seguros de gastos médicos cuando los beneficios de dichos seguros, además de otorgarse a sus trabajadores se otorgue en beneficio de su cónyuge.
- ❖ El monto de las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder 10 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.⁴⁸

H. Fondo de ahorro. La ley del ISR establece que las aportaciones a los fondos de ahorro, serán deducibles cuando:

- ✓ Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
- ✓ El monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores
- ✓ La aportación del patrón no exceda del 13% del salario del trabajador.
- ✓ Se cumplan los requisitos de permanencia que se establecen en el artículo 42 del reglamento de la ley del ISR. Y son los siguientes:
 - Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

⁴⁸ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
 - Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados al año.⁴⁹
- I. Despensas. Las despensas son una prestación laboral que algunas empresas otorgan voluntariamente a sus trabajadores, en virtud de que no existe obligación jurídica para ello. Estas pueden ser en especie, mediante la entrega de ayuda en efectivo o por medio de vales que puedan ser canjeables por artículos de necesidad.
- J. Premios por puntualidad y asistencia. Con base en el artículo 110 de la ley del ISR, los premios de puntualidad y asistencia son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado sujetos al pago del impuesto de referencia.⁵⁰
- K. Ayuda para transporte. De conformidad con el artículo 110 de la Ley del ISR y con el artículo 137 del RISR, la ayuda o compensación para transporte debe considerarse como un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado sujeto al pago del impuesto de referencia.⁵¹

⁴⁹ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁵⁰ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁵¹ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

L. Alimentación. La alimentación no es una remuneración obligatoria y comúnmente esta prestación se proporciona en cualquiera de las formas siguientes:

- Mediante comedores instalados en las propias empresas, en donde se preparan los alimentos y se da el servicio a los trabajadores.
- A través de un concesionario, es decir, cuando el patrón contrata el servicio de comedor a un tercero.
- Con vales de comida, en este caso, se otorga a los trabajadores un vale que podrán intercambiar por comida en restaurantes.
- Mediante la entrega de ayuda en efectivo.

M. Comisiones. Las comisiones son el pago extra que se realiza a una persona por la venta de algún servicio o bien. El artículo 285 de la LFT establece que “Los agentes de comercio, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”⁵².

N. Viáticos y gastos de representación. En términos conceptuales, los viáticos y los gastos de representación no deben ser considerados como ingresos de los trabajadores que los reciben, ya que dichos conceptos se refieren a una erogación que realizan las empresas con el fin de dotar a sus trabajadores de cantidades de efectivo para que realicen gastos en el desempeño de sus funciones a favor de la empresa y fuera de las instalaciones de la misma.

⁵²Fisco Nominas 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

- O. Bonos o premios por productividad. De conformidad con el artículo 110 de la Ley del ISR los bonos o premios por productividad se deben considerar como ingresos de los trabajadores sujetos al pago del impuesto, ya que dichos conceptos derivan de la relación laboral.⁵³
- P. Sobresueldo por suplencias. En ocasiones las empresas realizan pagos a los trabajadores por concepto de sobresueldo cuando suplen las ausencias de otros trabajadores, es decir se incrementa su salario normal y ordinario por el tiempo que dure la suplencia. Este concepto se justifica, dado que el trabajador que suple la ausencia, a demás de llevar a cabo sus actividades ordinarias, debe realizar las actividades que realiza el trabajador ausente.
- Q. Jubilaciones y pensiones. “La jubilación es el retiro del mundo laboral por haber cumplido la edad exigida por la Ley o por estar incapacitado y la pensión es la asignación que recibe periódicamente una persona por servicios que ha prestado anteriormente”⁵⁴. Las jubilaciones y pensiones consisten en el pago periódico efectuado a un trabajador o a sus beneficiarios cuando deja de prestar sus servicios a una empresa.

3.3 Previsión Social

- 1) Concepto. El artículo 8º de la Ley del ISR establece que “se considera previsión social a las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”.⁵⁵
- “El otorgamiento de algunos conceptos de previsión Social, por su naturaleza

⁵³ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁵⁴ Diccionario de la Real Academia Española.

⁵⁵ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

deben ser ofrecidos a todos los trabajadores que les corresponda, y el trabajo elija entre unas u otras prestaciones, como pueden ser subsidios por incapacidad, becas educacionales, actividades culturales y deportivas, reembolso e gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral”⁵⁶

2) Deducción de la previsión social. Para poder deducir los gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes deberán cumplir los requisitos siguientes:

- ❖ Se deberán otorgar en forma general en beneficio de todos los trabajadores
- ❖ Deberán efectuarse en territorio nacional, excepto las relaciones con aquellos trabajadores que presten servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- ❖ Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge, o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

3) Plan de previsión social. Aún cuando no es requisito para deducir las prestaciones de previsión social que las mismas consten por escrito, es recomendable que se formule un plan de previsión social, en el que se expresen formalmente las bases para su otorgamiento. Y es un proyecto que

⁵⁶ Martínez Gutiérrez Javier, El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios, Ediciones Fiscales ISEF, 2007, Pág. 230

debe contener objetivo del plan, duración, participantes, lineamientos, prestaciones de previsión social por otorgar, beneficiarios y reglas aplicables.

“No existe obligación de llevar a cabo un plan de previsión social por escrito pero se recomienda. El plan de previsión social debe ser de acuerdo a los contratos colectivos o contratos ley de los trabajadores sindicalizados.”⁵⁷

4) Partidas que conforman la previsión social:

- Subsidios por incapacidad
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos
- Guarderías infantiles
- Actividades culturales y deportivas
- Fondos de ahorro
- Seguros de vida

Ahora bien existen otros conceptos de naturaleza análoga que también pueden considerarse como previsión social:

- Despensa o vales de despensa
- Habitación
- Reembolso de Gastos Médicos
- Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
- Seguro de gastos médicos mayores
- Vales para gasolina
- Vales para ropa
- Equipo de transporte para el personal
- Artículos escolares y dotación de anteojos

⁵⁷ Martínez Gutiérrez Javier, El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios, Ediciones Fiscales ISEF, 2007, Pág. 130

- Ayuda para gastos de funeral.⁵⁸

5) Exención de los ingresos percibidos como previsión social. Conforme al artículo 109, fracción VI, de la ley del ISR, los trabajadores no pagaran el impuesto por los ingresos que perciban por concepto de previsión social.

No obstante lo anterior, la exención de tales prestaciones de previsión social se limitará cuando:

- ✓ La suma de los ingresos por sueldos y salarios, así como el monto de la exención exceda a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

6) Límite de las prestaciones de la previsión social. La ley del ISR en el artículo 31 nos marca que “El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social, Las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de 10 veces el SMG del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.”⁵⁹

3.4 El Salario Base de Cotización

El salario base de cotización es el concepto sobre el cual se deben determinar las cuotas obrero-patronales para pagar IMSS, así como las aportaciones para enterar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

⁵⁸ Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 149

⁵⁹ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

3.4.1 Ley del Seguro Social

- a) Concepto. La Ley del Seguro Social en su artículo 5º nos dice que: “El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuata diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.⁶⁰
- b) Elementos Excluyentes del salario base de cotización según el artículo 27 de LSS:
1. Los instrumentos de trabajo tales como: herramienta, ropa, etc.
 2. El ahorro. Este concepto no integrara el salario base de cotización cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual.
 3. Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
 4. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
 5. Las cuotas que en términos de la LSS le corresponde cubrir al patrón, así como las aportaciones al INFONAVIT
 6. La PTU
 7. La habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores
 8. Las despensas en especie o dinero siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMG diario vigente en el Distrito Federal.
 9. Cuando el importe de esta prestación rebase el por ciento en comento, sólo integrará el excedente.

⁶⁰ Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

10. Los premios por asistencia y puntualidad, cuando no rebase el 10% del salario base de cotización
 11. Las cantidades aportadas para fines sociales.
 12. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados.⁶¹
- c) Límites del salario base de cotización de acuerdo con el artículo 28 de laLSS. Los asegurados se inscribirán al IMSS con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose los límites siguientes:
- A. Como límite superior, el equivalente a 25 veces el SMG que rija en el Distrito Federal.
 - B. Como límite inferior, el SMG del área geográfica del trabajador.⁶²
- d) Determinación del salario base de cotización. Con el fin de determinar el salario base de cotización se deberá observar lo siguiente de acuerdo a los artículos 29 y 30 de LSS:
1. Se obtendrá el salario diario de la siguiente forma:
 - En caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta según corresponda.
 - Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados.

⁶¹ Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁶² Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

2. Cuando a demás de los elementos fijos del salario, el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas cuantía previamente conocida, las mismas se sumaran a dichos elementos fijos.
 3. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo.
 4. En los supuestos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, con lo que para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables.⁶³
- e) Integración al salario base de cotización de la habitación y alimentación no onerosas. Dada su naturaleza se deberá excluir como integrante del salario base de cotización, la alimentación y habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores. Se entenderá que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMG diario que rija en el Distrito Federal.

Por lo anterior y conforme al artículo 32 de LSS, en caso de que el trabajador pague un importe menor al señalado, la alimentación se considerará otorgado a título gratuito y, en consecuencia, deberá integrarse al salario base de cotización, de conformidad con lo siguiente:

1. Se aumentará el salario un 25%.
2. Si se otorgan ambas prestaciones, el salario se aumentara en un 50%

⁶³ Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

3. En el caso de la alimentación cuando la misma no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionara el salario en un 8.33%.⁶⁴

f) Integración al salario base de cotización de las despensas. Según el artículo 27, fracción VI, de la LSS, las despensas en especie o dinero no formarán parte del salario de cotización siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMG vigente en el Distrito Federal.

Cuando el importe de esta prestación rebase el por ciento en comento, solo se integrará el excedente.⁶⁵

g) Integración al salario base de cotización de premios de asistencia y puntualidad. Los premios de asistencia o puntualidad no integraran el salario base de cotización, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% de dicho salario base de cotización. En caso de que el importe de estas prestaciones rebase el por ciento en comento, solo se integrará el excedente al salario base de cotización.

h) Integración de las horas extras al salario base de cotización. Se excluye como integrante del salario base de cotización, el tiempo extraordinario dentro de los márgenes previstos en la Ley Federal del Trabajo.

i) Jornada y Semana Reducida. El artículo 29, fracción III, de la LSS, establece que si por naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, si no por día trabajado y comprende menos días de un semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.⁶⁶

⁶⁴ Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁶⁵ Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁶⁶ Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

- j) Trabajadores que prestan servicios a varios patrones. El reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización en su artículo 63 nos marca que “En los casos en que el trabajador preste sus servicios a varios patrones, laborando para los mismos jornada o semana reducidas, a solicitud por escrito de éstos, el IMSS determinará y autorizará para cada uno, el salario con el cual deberá cubrir las cuotas”.⁶⁷

3.4.2 Ley del INFONAVIT

De acuerdo con el artículo 29, fracción II, de la Ley del INFONAVIT, en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones a dicho instituto, se aplicara lo contenido en la Ley del Seguro Social.

El objetivo del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores es crear sistemas de financiamiento a fin de otórgales a los trabajadores crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, no solo para ello, sino también para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación, y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

En cuestión del porcentaje; toda empresa esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, y para dar cumplimiento a esa obligación deberá aportar al Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores el 5% sobre los salarios de los trabajadores a sus servicios.

El salario base de aportación se integra igual que para efectos de las aportaciones al Seguro Social, teniendo un tope de aportación equivalente para el año 2003 a veintiún veces el salario mínimo del área geográfica que corresponda, al cual se incrementará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25.

⁶⁷ Ley del Seguro Social 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

El pago de la aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se hará bimestralmente en las mismas fechas de pago del seguro del retiro.

La aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores deberá ser depositada en una institución de crédito en cuentas individuales por cada trabajador.

Para registrar la aportación al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en forma individualizada, se emplea la subcuenta INFONAVIT.

3.5 Cálculo y retención del ISR por Salario

Conforme al artículo 118, fracción I, de la Ley del ISR, quienes hagan pagos por sueldos y salarios tendrán la obligación de efectuar la retención del impuesto por dichos ingresos.

Ahora bien para obtener el ISR que deberá retenerse a los trabajadores, se deberá de seguir la mecánica que se menciona a continuación:

a) Determinación del impuesto según la tarifa del artículo 113, LISR.

Tarifa para el cálculo del impuesto sobre la renta anual correspondiente al ejercicio 2009

Tarifa para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 2009.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Excedente del Limite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.07	4,210.41	9.52	6.40
4,210.41	7,399.42	247.23	10.88
7,399.42	8,601.50	594.24	16.00
8,601.50	10,298.35	786.55	17.92
10,298.35	20,770.29	1,090.62	19.94
20,770.29	32,736.83	3,178.30	21.95
32,736.83	En adelante	5,805.20	28.00

TARIFA SEGÚN ARTICULO 113 LISR

Ingresos Obtenidos en el mes por sueldos y salarios
(Gravados)

- (-) Impuesto local a los ingresos por sueldos y salarios que en su caso, haya retenido el empleador en el mes siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
-

(=) Base Gravable

- (-) Límite inferior de la tarifa del artículo 113, LISR.
-

(=) Excedente del límite inferior

- (X) Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior
-

(=) Impuesto Marginal

- (+) Cuota Fija
-

(=) Impuesto según la tarifa del artículo 113, LISR

b) Determinación del subsidio para el empleo

Base gravable

- (↓) Aplicación de la tabla del subsidio para el empleo
-

(=) Subsidio para el empleo

c) Determinación del ISR por retener o subsidio por entregar.

Impuesto según tarifa del artículo 113, LISR

- (-) Subsidio para el empleo
-

(=) ISR por retener o subsidio por entregar

Es importante destacar que el artículo octavo del Decreto que establece subsidio para el empleo, señala que en los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de tarifa del artículo 113 de la Ley del ISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla correspondiente, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos anteriores. Los ingresos que perciban los contribuyentes del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

3.6 Cálculo del ISR anual de los Trabajadores.

Según el artículo 118, fracción II, de la Ley del ISR, es una obligación de las personas que realicen pagos por sueldos y salarios, calcular el impuesto anual de las personas que les hubiere prestado servicios subordinados. Lo anterior con la finalidad de determinar si existe impuesto a cargo o a favor de cada uno de los trabajadores, para determinar el ISR anual de los trabajadores, el artículo 116 de la ley del ISR y el artículo octavo del Decreto que establece el subsidio para el empleo establecen el procedimiento siguiente:

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Excedente de Limite Inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	19.94
249,243.49	392,841.96	38,139.60	21.95
392,841.97	En adelante	69,662.40	28.00

TARIFA SEGÚN ARTICULO 177 LISR

1. Cuando el ISR es mayor que la suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio

Ingresos obtenidos en un año de calendario

- (-) Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
-

(=) Base gravable

- (↓) Aplicación de la tarifa del artículo 177, LISR
-

(=) ISR según la tarifa del artículo 177, LISR

- (-) Suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajo en el ejercicio.
-

(=) Saldo a cargo del trabajador

- (-) Retenciones de ISR efectuadas durante el año.
-

(=) Saldo neto a cargo o a favor del trabajador.

El saldo a cargo del trabajador deberá enterarse ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente del año de calendario de calendario de que se trate. En caso de que resulte diferencia a favor deberá compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

2. Cuando el ISR es menor que la suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio.

Ingresos obtenidos en un año de calendario

- (-) Impuesto local a los ingresos por salario retenido por el empleador en el año de calendario, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%

(=) Base gravable

- (↓) Aplicación de la tarifa del artículo 177, LISR

(=) ISR según la tarifa del artículo 177, LISR

- (-) Suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio

(=) Diferencia

En este caso no resultara impuesto a cargo del trabajador, ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio al empleo, es decir, las cantidades entregadas por dicho concepto durante el ejercicio tendrán el carácter de definitivas.

3. Cuando al contribuyente no le correspondió cantidad alguna de subsidio para el empleo mensual en el ejercicio

Ingresos obtenidos en un año de calendario

- (-) Impuesto local a los ingresos por salario retenido por el empleador en el año de calendario, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%

(=) Base gravable

(↓) Aplicación de la tarifa del artículo 177, LISR

(=) ISR según la tarifa del artículo 177, LISR

(-) Retenciones del ISR efectuadas durante el año

(=) Saldo a cargo a favor del trabajador

Con respecto a la determinación del ISR anual conviene señalar lo siguiente:

- Las personas que perciban ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y demás prestaciones derivadas de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, sin considerar las prestaciones percibidas como consecuencia del término de la relación laboral.
- Los funcionarios y trabajadores que obtengan remuneraciones y demás prestaciones de la Federación, las entidades federativas y los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

Más no para aquellos que de acuerdo con lo establecido en las fracciones II y VI del artículo 110 de la Ley del ISR, sean asimilables a salarios para efectos de cumplir con la obligación de pagar el ISR, a los cuales no se les aplica el

crédito al salario mensual, no obstante que en el artículo 116 de la citada Ley establece también la obligación para los empleadores de calcular el impuesto anual respecto de los contribuyentes que perciben ingresos asimilados a salarios.

3.7 Beneficios y Estímulos Fiscales

Los Beneficios fiscales son aquellos subsidios que recibe una empresa o individuo por ejercer diversas actividades, así mismo los estímulos fiscales son los apoyos gubernamentales que se destinan a promover el desarrollo de actividades y regiones específicas, a través de mecanismos tales como: devolución de impuestos de importación, franquicias, subsidios, disminución de tasas impositivas, excepción parcial o total de impuestos determinados, aumento temporal de tasas de depreciación de activos, etc.

1. Contribuyentes exceptuados de llevar nómina
 - a) Sector Primario. De conformidad con la regla 1.6 de la Resolución de Facilidades Administrativas, los contribuyentes dedicados a las actividades agrícolas, silvícolas, ganaderas o de pesca que cumplan con sus obligaciones fiscales en los términos “De las personas morales en régimen simplificado “ o “De las personas con actividades empresariales o profesionales o de régimen intermedio.
 - b) Sector de autotransporte terrestre de carga federal. La regla 2.1. de la Resolución de Facilidades Administrativas señala que los contribuyentes dedicados a la actividad de autotransporte de carga, que cumplen con sus obligaciones fiscales en los términos “De las personas morales del régimen simplificado” o “De las personas físicas con actividades empresariales o profesionales o del régimen intermedio”.
 - c) Sector de autotransporte terrestre foráneo de pasaje y turismo. De acuerdo con la regla 3.2 de la Resolución Miscelánea de Facilidades

Administrativas, los contribuyentes dedicados a la actividad de autotransporte terrestre foráneo de paisaje y turismo que, cumplan con sus obligaciones fiscales en los términos “De las personas morales de régimen simplificado” o “De las personas físicas con actividades empresariales o profesionales del régimen intermedio.”⁶⁸

2. Estímulo Fiscal por contratación de personal con discapacidad.

De acuerdo con el artículo 222 de la ley del ISR, el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del ISR de estos trabajadores retenido y enterado.⁶⁹

3. Programa Primer Empleo.

El programa “Primer Empleo” tiene por objeto apoyar a las personas físicas o morales en la generación de nuevos empleos de carácter permanente a través del otorgamiento de un subsidio que será aplicado a la parte de las cuotas

obrero patronales causadas a cargo de los patrones, al contratar trabajadores adicionales de nuevo ingreso e inscribirlos ante el IMSS.

Es importante señalar que se enterará por trabajador adicional aquel con cuya contratación se supere el número máximo de trabajadores registrados por el patrón a partir de la publicación del decreto mencionado y que no tenga registro previo ante el IMSS como trabajador permanente.⁷⁰

⁶⁸ Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 435

⁶⁹ Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁷⁰ Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 439

4. Acreditamiento del subsidio para el empleo contra el ISR propio o el retenido a terceros.

De acuerdo con la fracción III del artículo octavo del Decreto que establece el subsidio para el empleo, quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho para el subsidio para el empleo solo podrán acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los requisitos siguientes:

- ✓ Lleven los registros de los pagos por los ingresos percibidos por los contribuyentes.
- ✓ Conserven los comprobantes en el que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes.
- ✓ Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, VI, del artículo 118 de la ley del ISR.
- ✓ Conserven los escritos que presenten en los que demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el ISR que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.
- ✓ Presenten ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior.
- ✓ Paguen las aportaciones de Seguridad Social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo y las mencionadas en el artículo 109, fracción VII, de la Ley del ISR, que correspondan por los ingresos de que se trate.
- ✓ Anoten en los comprobantes de pago que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, el monto del subsidio para el empleo identificándolo de manera expresa y por separado.

- ✓ Proporcionen a las personas que les hubiera prestado servicios personales subordinados, constancias del monto de subsidio para el empleo que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.
- ✓ Entreguen, en su caso en efectivo el subsidio para el empleo, en los casos que se refiere el segundo párrafo de la fracción I del artículo octavo del decreto que establece el subsidio para el empleo.⁷¹

3.8 Ingresos Asimilados a Sueldos y Salarios.

De acuerdo con el artículo 110 de la Ley del ISR se asimilan a sueldos y salarios, los ingresos siguientes:

- 1) Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros por las fuerzas armadas.
- 2) Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles.
- 3) Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- 4) Los honorarios pagados a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de dicho prestatario.

⁷¹ Fol. Pérez, Chávez, Campero, Manual para el Control Integral de Nóminas. Editores Tax 2009. Pág. 443

- 5) Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto como si fuera asalariado.
- 6) Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto como si fueran asalariados.
- 7) Los ingresos por haber ejercido la opción otorgada por el empleador o por una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tenga dichas acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o aun precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.
- 8) Conforme al artículo 155 del Reglamento de la Ley del ISR, los contribuyentes que obtengan ingresos por actividades empresariales exclusivamente por comisiones, podrán optar, con el conocimiento del comitente, porque este les efectuó la retención del impuesto como si se tratara de un ingreso por sueldos a salarios.
- 9) Cuando se obtengan ingresos por la prestación de servicios profesionales, relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble en la que el prestador del servicio no proporcione los materiales, y el pago se haga en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, el prestador podrá optar, con el consentimiento del prestatario, porque se le efectuó la retención del impuesto como si se tratara de un asalariado, en cuyo caso, no le serán aplicables las disposiciones del régimen de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales.

10) Los socios de las sociedades de solidaridad social que perciban ingresos por su trabajo personal, determinados por la asamblea general de socios conforme a lo previsto en el artículo 17 fracción V, de la Ley de Sociedades de Solidaridad Social, podrán optar por asimilar sus ingresos a sueldos y salarios, siempre que cumplan con las obligaciones fiscales establecidas para los asalariados.⁷²

3.9 Impuesto sobre Nómina

Los impuestos son prestaciones en dinero o especie que fija la ley con carácter general y obligatorio a cargo de las personas físicas o morales para contribuir con los gastos públicos.

En la actualidad existen diversas contribuciones ya sean impuestos a favor del Gobierno Federal o a favor del Gobierno Local correspondientemente, este es el caso del 2% sobre nómina.

“Normalmente se establece el impuesto sobre nóminas, que es regulado por un ordenamiento propio de la entidad federativa, correspondiente al Código Financiero del Distrito Federal que es un 2% y el Código Financiero del Estado de México con un 2.5%, la tasa de impuesto aplica sobre el monto de los conceptos pagados a los trabajadores que establece el Código Financiero que corresponda”⁷³

El 1º de Enero de 1995 fue creada la ley que se denominó Código Financiero del Departamento del Distrito Federal sustituyendo en sí a la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal; la creada con el propósito de satisfacer las exigencias de los ciudadanos en lo particular de los contribuyentes, la cual en el capítulo 5 establece el Impuesto sobre Nóminas.

⁷² Fisco Agenda 2009 Editorial Ediciones Fiscales ISEF

⁷³ Martínez Gutiérrez Javier, El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios, Ediciones Fiscales ISEF, 2007, Pág. 239

En este impuesto están obligados al pago, las personas físicas y morales ubicadas en el Distrito Federal que efectúen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado (sueldos y salarios).

El impuesto sobre nomina se obtendrá aplicando la tasa del 2% al monto total de pagos que por dicho concepto efectúen las empresas.

El impuesto se entera en efectivo mediante declaración que presentan los contribuyentes en las oficinas autorizadas, a mas tardar el día 17 del mes siguiente al que corresponde el pago.

Como nota importante cabe señalar que el impuesto sobre nóminas no se calcula sobre salario integrado.

El impuesto ya determinado se presentara en el formato de pago denominado: Declaración para el pago del impuesto sobre nóminas.

3.10 Principales Tesis y Jurisprudencias Relacionadas con Nóminas

A) Gastos de gasolina no forman parte del salario, salario base de cotización de cuotas obrero patronales. El reembolso por gastos de gasolina no forman parte integrante del mismo si esta se utiliza para actividad de los trabajadores. El Art. 32 de la Ley del Seguro Social establece que conceptos forman el salario base de cotización para efecto de pago de cuotas obrero patronales, excluyendo expresamente del mismo en su inciso a) los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares, entre los cuales debe considerarse la gasolina cuando esta se utilice por los trabajadores en el desempeño de sus labores, por lo que el reembolso por gastos de gasolina en tal gasto debe estimarse dentro de esta exención, máxime que dicho reembolso no viene a incrementar el salario diario de los trabajadores, sino que solo los restituye de gastos incurridos con motivo de sus labores.

Juicio Núm. 489/85. Sentencia de 7 de mayo de 1896, por unanimidad de votos. Magistrada Instructora: María Guadalupe González de Uresti. Secretario: Lic. Juan Francisco Tapia Tovar.⁷⁴

B) Ingresos por días de descanso no integran salario. Días de descanso semanal, retribución por laborarlos. No forman parte del salario para efecto del cálculo de cuotas obrero-patronales, la compensación que perciben los trabajadores por laborar en sus días de descanso semanal no forman parte del salario, por que esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar al derecho de disfrutar de su descanso, y con independencia de esa compensación se le paga el salario proporcional al séptimo día por la energía de trabajo que durante la semana correspondiente puso a disposición de su patrón, siendo solo este ingreso el que debe tomarse en cuenta para contribuir al régimen del Seguro Social. Por tanto no existe violación a los artículos 18 de la Ley del Seguro Social y el 17 del Reglamento de Afiliación de patrones y trabajadores, cuando el patrón no acumula dicha percepción para el cálculo de las cuotas.

Revisión 234/70. Resuelta en sesión del 7 de mayo de 1971, por 15 contra 1.⁷⁵

C) Dinero por despensas no es base de cotización. Despensa. Las cantidades entregadas por este concepto no forman parte integrante del salario. De lo dispuesto con el Art. 32 inciso d) d la Ley del Seguro Social se desprende que, para los efectos del salario base de cotización dada su naturaleza, los siguientes conceptos : d) la alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador así como las despensas... De lo anterior se desprende que las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto de despensa, por expresamente señalarlo así el artículo mencionado, no forman parte integrante del salario base de cotización, por lo que al sostenerlo así la autoridad en su resolución procede la anulación de la misma.

⁷⁴ Revista del Tribunal Fiscal de la Federación 2ª época, año VII, núm. 81 septiembre 1986.

⁷⁵ Revista del tribunal Fiscal de la Federación, año XXXV, 2º semestre de 1971, Pág. 58.

Juicio No. 199/87 y su acumulado No. 207/87. Sentencia de 8 de marzo de 1988, por unanimidad de votos. Magistrado Instructor: A. Guillermo López Valverde H. Secretario: Lic. Ricardo Feregrino Aguila.⁷⁶

D) Los Viáticos como parte del Salario. Salario, los viáticos no forman parte de él. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no solo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo a demás todas las ventajas económicas establecidas en su contrato a su favor, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en sus casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual pues tales sumas son entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer para verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.

JURISPRUDENCIA No 116.

E) Jornada Reducida. La base de cotización de cuotas obrero-patronales es el salario que se percibe por el número de horas laboradas. De conformidad con el artículo 32 de la Ley Federal del Seguro Social, la base de cotización de cuotas obrero-patronales es el salario y la fracción III del Art. 35 de dicha Ley regula el caso de la denominada jornada reducida; por tanto, si de los contratos de trabajo no se desprende que se haya pactado como jornada de trabajo la máxima legal que es de ocho horas y además el salario se fija por unidad de tiempo, las cuotas obrero-patronales deben pagarse sobre el número de horas laboradas por que si bien es cierto que el artículo 14 del Reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del Régimen de Seguro Social establece que en ningún caso se aceptaran cuotas calculadas sobre un salario inferior al mínimo, en el propio precepto se establece la

⁷⁶ Revista del tribunal Fiscal de la Federación 3ª Época año I, enero de 1989.

excepción a la regla para el caso de trabajadores que legalmente perciban un salario inferior al mínimo, como sería la remuneración por jornada reducida.

Revisión No.617/81 Resuelta en sesión el 15 de Enero de 1982 por unanimidad de 6 votos.⁷⁷

F) Seguro Social, Gerentes, acciones al portador. Con la escritura constitutiva de la sociedad no se puede saber si el promovente, como accionista mayoritario de la sociedad, tiene sujetos a su control a la Asamblea General y al Consejo Administrativo, lo que pudiera impedir que se considerase como ligado laboralmente a esa sociedad en su cargo de gerente general, las acciones de la sociedad son acciones a portador, de manera que la presentación de la escritura de ninguna manera acredita que las acciones que el promovente suscribió se conservaran y han de permanecer en su poder. Y en tales condiciones, no puede decirse que en esa escritura se acredita que no es afiliable al régimen del Seguro Social.

JURISPRUDENCIA No 199.

G) Comisionistas, se presume su carácter laboral para efectos de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social cuando su actividad es permanente, salvo que se demuestre que no ejecutan personalmente el trabajo o que únicamente interviene en operaciones aisladas. Conforme a lo establecido por el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, los agentes del comercio son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, con las excepciones a las que el propio dispositivo legal se refiere; que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas. Por tanto si se niega la relación laboral cuestionándose que determinados comisionistas no son trabajadores, la defensa solo será válida si se demuestra la o las excepciones a que el propio artículo se refiere.

⁷⁷ Fisco Nominas, Ediciones Fiscales ISEF, Pág. 3 Apartado Tesis y Jurisprudencia, 9 de Enero De 2008

Revisión No. 299/83. Resuelta en sesión el 14 de marzo de 1984, por unanimidad de 6 votos.⁷⁸

H) Relación laboral y relación Mercantil. La relación mercantil no excluye por sí misma una relación de naturaleza laboral, no impide configurarse, pues independientemente de tal relación debe tomarse en cuenta las características con las que se realizan las labores dentro de la empresa, ya que siempre será considerado como trabajador cuando la labor que se preste sea bajo la subordinación de quien la recibe, obteniendo a cambio una retribución fijada al efecto.⁷⁹

I) Gerente General y Administrador Único. No es afiliable al IMSS. Cuando una persona es gerente general y administrador único de una sociedad, integra por sí sola, la voluntad directriz del ente jurídico y no estando bajo la dirección y dependencia de ningún órgano de administración, no tiene el carácter de trabajador, y no es, por tanto afiliable al Instituto Mexicano del Seguro Social. A la inversa, cuando alguna persona aún que tenga la designación de gerente general y sea accionista de la empresa y miembro del Consejo de Administración, no integra la voluntad social, sino que solo contribuye, en unión de las demás consejeros, a integrarla, esta subordinada a la empresa, y cabe estimar que hay en el caso una relación laboral, por lo que tal persona es afiliable al IMSS.⁸⁰

J) Gerente General de Sociedad Anónima, su afiliación al Seguro Social. Su calidad de accionista no lo exime de su calidad de trabajador. El hecho de que un gerente general sea simultáneamente accionista de la empresa, no lo exime de su calidad de trabajador, pues como gerente se encuentra subordinado a la sociedad, que tiene el carácter de patrón y cuya voluntad radica en la asamblea general de accionistas y en sus órganos de administración, y como accionista tiene derechos y deberes específicos diferentes a las facultades y obligaciones que posee como gerente, por lo

⁷⁸ Fisco Nominas, Ediciones Fiscales ISEF, Pág. 3 Apartado Tesis y Jurisprudencia, 9 de Enero De 2008

⁷⁹ Tribunal Colegiado del Octavo Circuito

⁸⁰ R.F. 128/1971. La Colonial de Mexicaltzingo S.A. 7ª Época volumen 32 6ª parte Pág. 34.

que no existe ninguna base para confundir esas situaciones. Lo anterior se infiere a los artículos 2º y 87 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en lo que se dispone que la sociedad anónima es aquella que existe bajo una denominación y se compone de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones, así como las sociedades mercantiles tienen personalidad jurídica distinta de los socios lo que significa que tienen un patrimonio propio y un nombre o denominación y un domicilio diversos a la de los miembros que lo integran, quienes se encuentran vinculados a la persona moral en tanto que deben aportar los medios necesarios para la realización del objeto social, sea como la calidad de socios industriales o de socios capitalistas, pero sin que en forma alguna puedan confundirse con la sociedad. Los socios como personas diversas a la persona moral, tienen frente a ella derechos de contenido muy variado, entre los que son fundamentales el derecho en participar en el reparto de utilidades (dividendos), así como en su caso, el de obtener parte del patrimonio de la sociedad al disolverse y liquidarse ésta, y la obligación derivada del concepto de sociedad anónima, de pagar sus acciones.

Revisión Fiscal 11/68 Fallada 3 de junio de 1970 Unanimidad de 4 votos.

CAPITULO 4

4. USO DEL NOMIPAQ COMO IMPLEMENTACIÓN EN LA EMPRESA ALBAZE (ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN)

4.1. ¿Qué es el NOMIPAQ?

“El Nomipaq es un sistema de control de Nómina con precisión y transparencia en la realización de la misma considerando la legislación fiscal y laboral vigente, obteniendo información a través de las herramientas incorporadas en él, cuenta con una base de datos robusta que brinda mayor velocidad de procesamiento de datos e integridad en la información”⁸¹.

4.2. Beneficios del Sistema

Es la mejor solución para las micro, pequeñas y medianas empresas, pues al automatizar el control de todos los aspectos involucrados en la nómina de la empresa, lo hace considerando la legislación mexicana, de tal manera que el usuario puede tener plena confianza en que los cálculos que el sistema realiza los hace apegados a las diferentes leyes, como la Ley del Impuesto Sobre la Renta, entre otras, cuenta con un módulo de capacitación con audio y video para el mejor manejo del sistema y aclaración de dudas.

4.2.1 Precisión en el Cálculo de Las Obligaciones Obrero Patronales

- 1) Genera en un solo paso y automáticamente en excel el archivo para el DIM de tu declaración anual de sueldos y salarios.
- 2) Cumple con todas las disposiciones de ley (tablas ISR y subsidio al empleo, IMSS, SAR e INFONAVIT).

⁸¹ <http://www.contpaqi.com/CONTPAQi/nominas.aspx>

- 3) Recuerdo de compromisos fiscales y operativos con su poderosa Agenda Fiscal.
- 4) Permite realizar simulaciones de cálculo de impuestos (ISPT, Subsidio al Empleo) en su Hoja de Cálculo en Excel y con ello analizar su comportamiento, para que se pueda decidir la base de cálculo (gravada mensual o anual) que más convenga, por ejemplo, la que menos diferencias genere al final del año.
- 5) Cuenta con tres métodos de cálculo del ISPT (según período, mensual y anual), para que se elija el que mejor se adapte a su criterio.

4.2.2. Flexibilidad en el manejo de la Nómina

“Se puede comenzar a operarlo sin necesidad de configurarlo, ya que cuenta con un formulario y con los conceptos más utilizados en cualquier nómina como sueldos, séptimo día, vacaciones, despensa, entre otros, además, te permite crear y modificar las fórmulas utilizadas en el cálculo de tu nómina.

Cuenta con una nueva herramienta de Simulación de Conceptos que te permite con un solo clic, conocer y desglosar las fórmulas de cada concepto (percepción, deducción y obligación)⁸².

Se pueden crear y configurar nuevos períodos según las necesidades: (semanal, decenal, quincenal, mensual, etc.) y cuenta con un periodo extraordinario en el que se podrá de manera independiente realizar otros cálculos como aguinaldo, bonos o PTU.

Con el manejo de períodos abiertos, se podrá hacer modificaciones en ingresos de periodos anteriores y actualizar los acumulados por medio de la utilería reconstrucción de acumulados o registrar movimientos de periodos futuros.

⁸² Manual de Capacitación NOMIPAQ, Computación en Acción SA de CV, Enero 2008.

4.2.3. Facilidad de Uso

- a) Calcula con precisión: Prima Vacacional, Salario Diario Integrado, PTU, Aguinaldo, Finiquito (simulación del cálculo o al momento de la liquidación del empleado)
- b) Con solo capturar el importe neto a pagar, permite realizar de forma automática el cálculo invertido, desglosando con precisión cada concepto.
- c) Agiliza la captura de movimientos, porque se puede capturar los movimientos extraordinarios de percepciones, deducciones e incidencias desde el sobre-recibo, la Prenómina o en Excel. Inclusive se puede capturar hasta incidencias futuras, ayudando de forma anticipada a ahorrar tiempo en este proceso.
- d) Desde el Sobre-recibo se puede realizar simulaciones, que ayudan a verificar de manera fácil, clara y paso por paso, los cálculos correspondientes de ISPT, IMSS y Horas extras, brindando la seguridad de que se está realizando el cálculo correcto. Esta información inclusive se puede exportar a Excel.

4.2.4. Compatibilidad e Integración con otros Sistemas

- ❖ Se conecta con el SUA (IMSS) y DEM-DIM (SAT).
- ❖ Se integra con CONTPAQ i, por lo que puedes contabilizar la nómina de tu empresa por áreas, departamentos, sucursales o proyectos, de forma automática, a través de sus Segmentos de Negocio.
- ❖ Se integra en línea a CheqPAQ (chequeras, bancos y flujo de efectivo), enviando como egresos proyectados los movimientos de la nómina, para que se apliquen a cuentas de cheques y/o para imprimir los cheques de cada nómina.

4.2.5 Versatilidad y rapidez en la obtención de información

Diseña los reportes que necesites y explota fácilmente la información en la Hoja electrónica, ¡es como hacerlo en excel.

Obtén información rápida de empleados por características, percepciones, obligaciones, periodos; con su poderoso Módulo de Vistas. Gracias a esta opción, generas tu mismo el filtro de la información que quieres ver.

Mediante la Pre-nómina consulta los cálculos de cualquier periodo.

4.2.6. Generación de reportes

Cuenta con múltiples reportes como:

- ✓ Reportes del subsidio al empleo.
- ✓ Auxiliar de ingresos gravados para IETU
- ✓ Acumulado por rangos de salarios.
- ✓ Partes gravadas /exentas para ISR por empleado.
- ✓ Constancia de deducciones y percepciones.
- ✓ Kardex del empleado.
- ✓ Acumulado de concepto por período.

CASO PRÁCTICO.

La empresa ALBAZE (Administración en Servicios de Alimentación) dirigida por una persona física en régimen Intermedio con Actividad Empresarial, acaba de extenderse y de ser dos comedores, gana las concesiones de dos comedores más, ya es difícil llevar su nómina en una raya de Excel puesto que es una nómina variable, así que se a decidido comprar un paquete de nómina llamado NOMIPAQ.

Realizaremos la creación de esta empresa en el sistema para la comprobación de los beneficios, a través de las herramientas que nos proporciona éste.

SISTEMA NOMIPAQ

Cómo ingresar al sistema.

1. Ir al menú inicio, Opción programas, Seleccionar COMPAC-NOMIPAQ 2008 y haga clic en NOMIPAQ 2008
2. Indicar el usuario y clave de acceso y presione el botón aceptar.

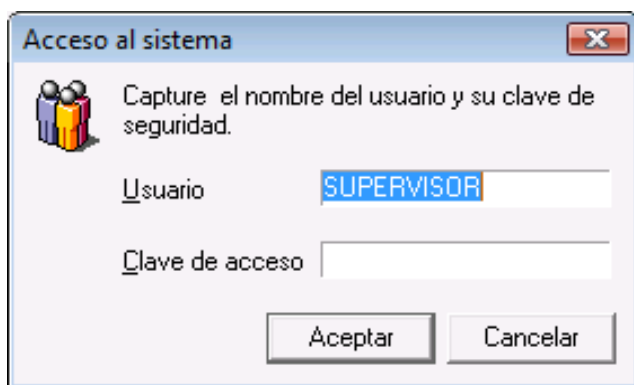


IMAGEN 1.1 ACCESO AL SISTEMA NOMIPAQ

- 3.- Una vez ingresado al sistema se procedera a la creación de la empresa:
 - a. Catálogo de empresas
 - b. Creación de empresas
 - c. Captura de datos de empresa

- Nuevo
- Nombre de la Empresa
- Código de Tipos de Empleado
- Ejercicio Vigente
- Zona de Salario General
- Factor de Proporción Patronal
- Registros (RFC, Registro IMSS, INFONAVIT, etc)
- Guardar

d. Tipos de periodo a utilizar

- Semanal
- Decenal
- Quincenal
- Mensual
- Extraordinario

e. Alta de departamentos

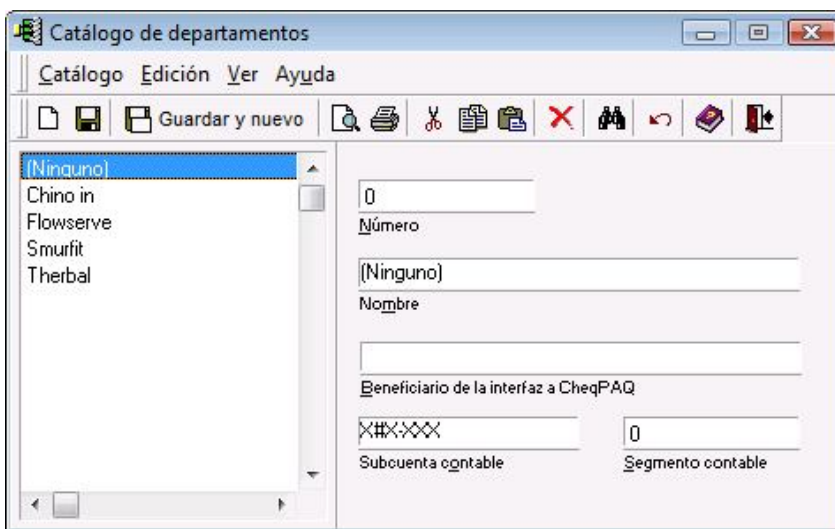


IMAGEN 1.2. CATÁLOGO DE DEPARTAMENTOS

- Chino In
- Flowsver
- Smufit
- Therbal

- f. Alta de puestos
- g. Alta de Empleados (Código de empleados a utilizar, ya sea numérico o alfanumérico y datos del empleado, nombre, RFC, domicilio, número de seguridad social, etc.).
- h. Actualización de Tablas. Las tablas ya presentan datos predeterminados ejemplo:

Catálogo	Ejemplo
Conceptos	Aguinaldo, Bono Puntualidad, Comisiones
Fórmulas	SalariomínimoDF, Vdíasperiodo
Tipos de Incidencia	Accidente de Trabajo, Días de Castigo
Tipos de Acumulados	Días IMMS Ausencias
Tablas Globales	TCASmens, TCASanual.

TABLA 1.1. DATOS PREDETERMINADOS

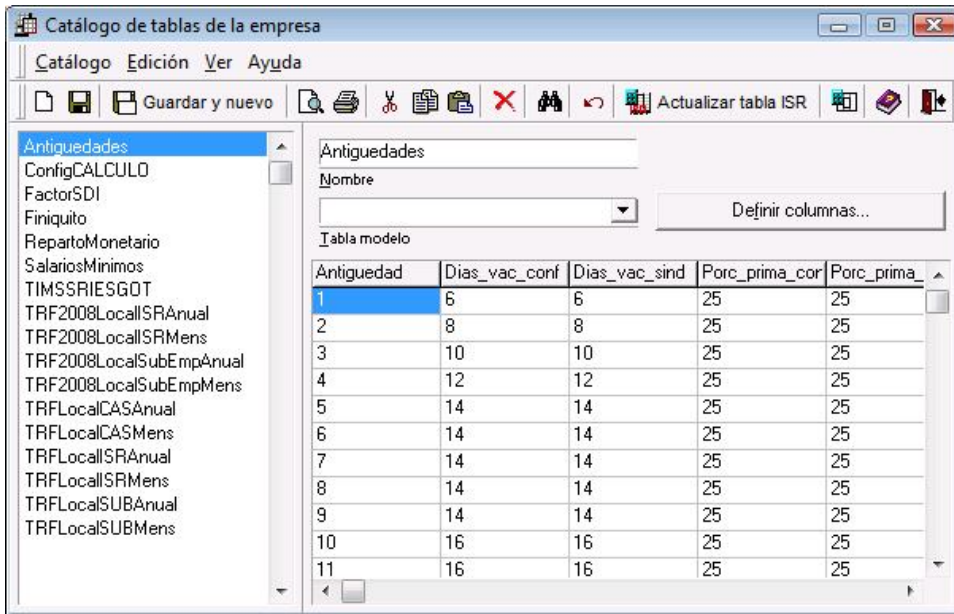


IMAGEN 1.3. CATALOGO DE TABLAS DE LA EMPRESA

- Una vez abierto el sistema se desplegara la siguiente ventana en donde se tiene que seleccionar la empresa y el periodo, extraordinario, semanal o quincenal.

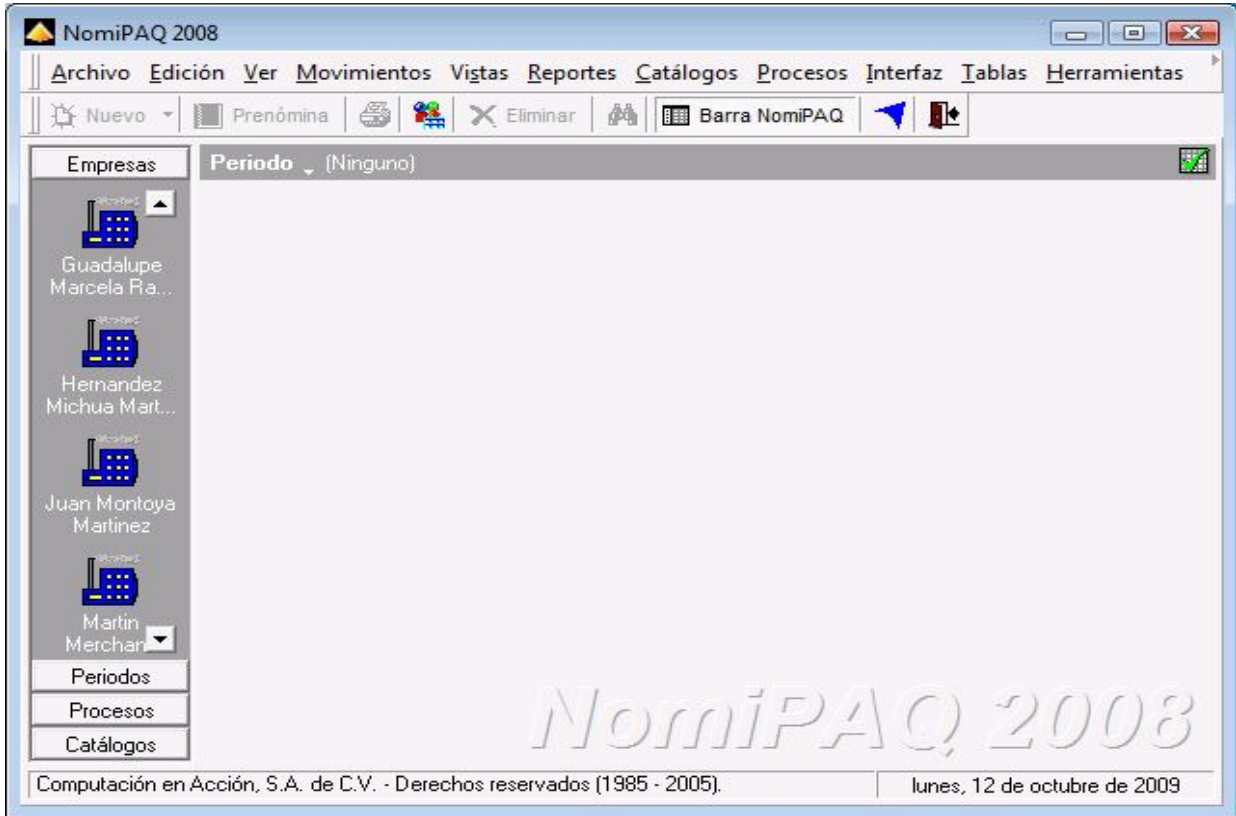


IMAGEN 1.4 SELECCIÓN DE EMPRESA

- Verificamos que los empleados esten dentro del departamento adecuado y esten completos esto lo hacemos mediante el boton de ver periodo, mediante esa recuadro también podemos meter el tiempo extraordinario seleccionando la semana a demás de elegir el tipo de período que estamos manejando.

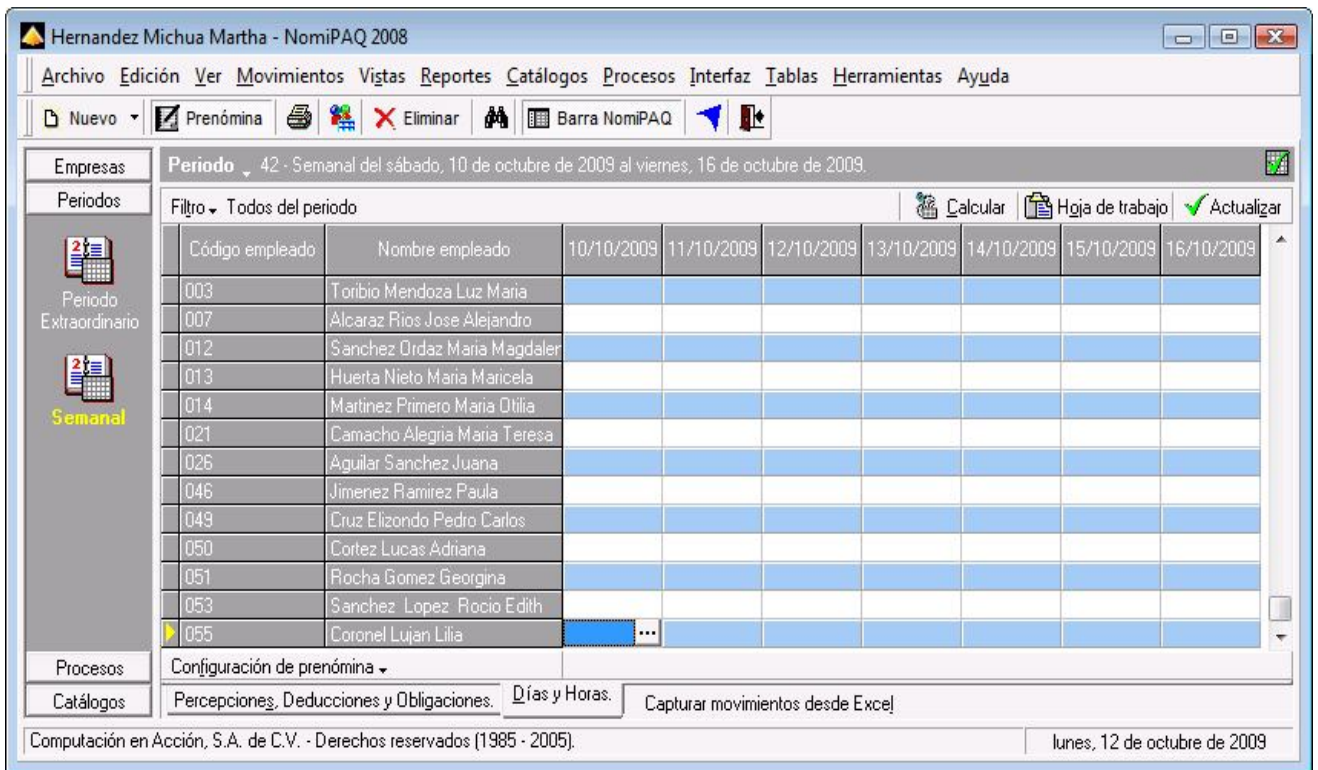


IMAGEN 1.5. TABLA DE PERIODOS

5. Una vez cubiertos los puntos anteriores procederemos al cálculo de la nómina, metiendo en este caso las incidencias por empleado de cada departamento semanalmente, lo podemos hacer por medio el sobre recibo, como se muestra a continuación:

Sobre-recibo [Periodo 41 Semanal del 03/10/2009 al 09/10/2009]

Catálogo Edición Procesos Ver Ayuda

Empleado: 003 Toribio Mendoza Luz Maria

Depto: Therbal Puesto: Cocinera Sueldo: \$160.98

Percepciones		Deducciones	
Concepto	Importe	Concepto	Importe
1. Sueldo	\$965.88	5. Ret. Inv. Y Vida	\$7.40
3. Séptimo día	\$160.98	6. Ret. Cesantia	\$13.32
4. Horas extras	\$0.00	11. Ret. Enf. y Mat. obrero	\$7.53
5. Destajos	\$0.00	32. Subs al Empleo acreditado	(\$58.38)
7. Incentivo productividad	\$120.00	39. Subsidio al Empleo (sp)	\$0.00
12. Gratificación	\$156.50	41. ISPT antes de Subs al Empleo	\$117.19
14. Premios eficiencia	\$0.00	49. I.S.P.T. (sp)	\$58.81
15. Bono puntualidad	\$120.00	52. I.M.S.S.	\$28.25
		54. Descuento alimentos	\$56.16
		99. Ajuste al neto	\$0.14
Suma de percepciones	\$1,523.36	Suma de deducciones	\$143.36
		Neto a pagar	\$1,380.00

Búsquedas de empleados: Código = (F3); Nombre = (F4)

Percepciones y Deducciones Obligaciones Acumulados Movtos. Permanentes Incapacidades Vacaciones

IAMGEN 1.6. SOBRE-RECIBO

Como podemos ver en la tabla 1.7 se muestran desde los datos del trabajador, departamento al que pertenece, deducciones y percepciones que tendrá y el neto a pagar, este sobre recibo lo podemos manejar ya que nuestra nómina es variable y nuestros bonos e incentivos cambian semanalmente.

6. Una vez terminado el vaciado de nómina la podemos verificar y manipular mediante la siguiente tabla que nos despliega la nómina mediante periodo y departamento mediante el botón Prenómina.

Periodo 41 - Semanal del sábado, 03 de octubre de 2009 al viernes, 09 de octubre de 2009.

Código empleado	Nombre empleado	Sueldo (Importe)	Séptimo día (Importe)	Horas extras (Importe)	I.M.S.S. (Importe)	Neto (Importe)
003	Toribio Mendoza Luz María	\$ 965.88	\$ 160.98	\$ 0.00	\$ 28.25	\$ 1,380.00
007	Alcaraz Rios Jose Alejandro	\$ 977.94	\$ 162.99	\$ 0.00	\$ 28.66	\$ 1,439.00
012	Sanchez Ordaz Maria Magdalen	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
013	Huerta Nieto Maria Maricela	\$ 560.16	\$ 93.36	\$ 0.00	\$ 16.31	\$ 770.00
014	Martinez Primero Maria Otilia	\$ 1,020.00	\$ 170.00	\$ 0.00	\$ 29.91	\$ 1,301.40
021	Camacho Alegria Maria Teresa	\$ 785.40	\$ 130.90	\$ 294.53	\$ 22.75	\$ 1,390.40
026	Aguilar Sanchez Juana	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 0.00	\$ 17.38	\$ 850.00
046	Jimenez Ramirez Paula	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 17.38	\$ 946.80
049	Cruz Elizondo Pedro Carlos	\$ 789.48	\$ 131.58	\$ 0.00	\$ 22.86	\$ 876.40
050	Cortez Lucas Adriana	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 225.00	\$ 17.38	\$ 1,018.00
051	Rocha Gomez Georgina	\$ 525.00	\$ 87.50	\$ 0.00	\$ 16.32	\$ 750.40
053	Sanchez Lopez Rocio Edith	\$ 600.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 17.38	\$ 897.00
055	Coronel Lujan Lilia	\$ 602.70	\$ 100.45	\$ 0.00	\$ 17.46	\$ 850.00
057	Ramirez Garcia Josue	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 4.85	\$ 188.80

IMAGEN 1.7. PRENÓMINA.

7. Por último calcularemos e imprimiremos la nómina de la siguiente manera:

Calcular:

- ✓ Nos vamos al período semanal
- ✓ Presionamos el botón Prenómina
- ✓ Seleccionamos todos los empleados del período
- ✓ Aceptar y guardar cambios
- ✓ Listo nuestra nómina fue calculada.

Imprimir:

- ✓ Reportes
- ✓ Cálculo de Nómina
- ✓ Lista de Raya
- ✓ Salida de reportes
- ✓ Impresora
- ✓ Filtros a aplicar
- ✓ Continuar
- ✓ Aceptar

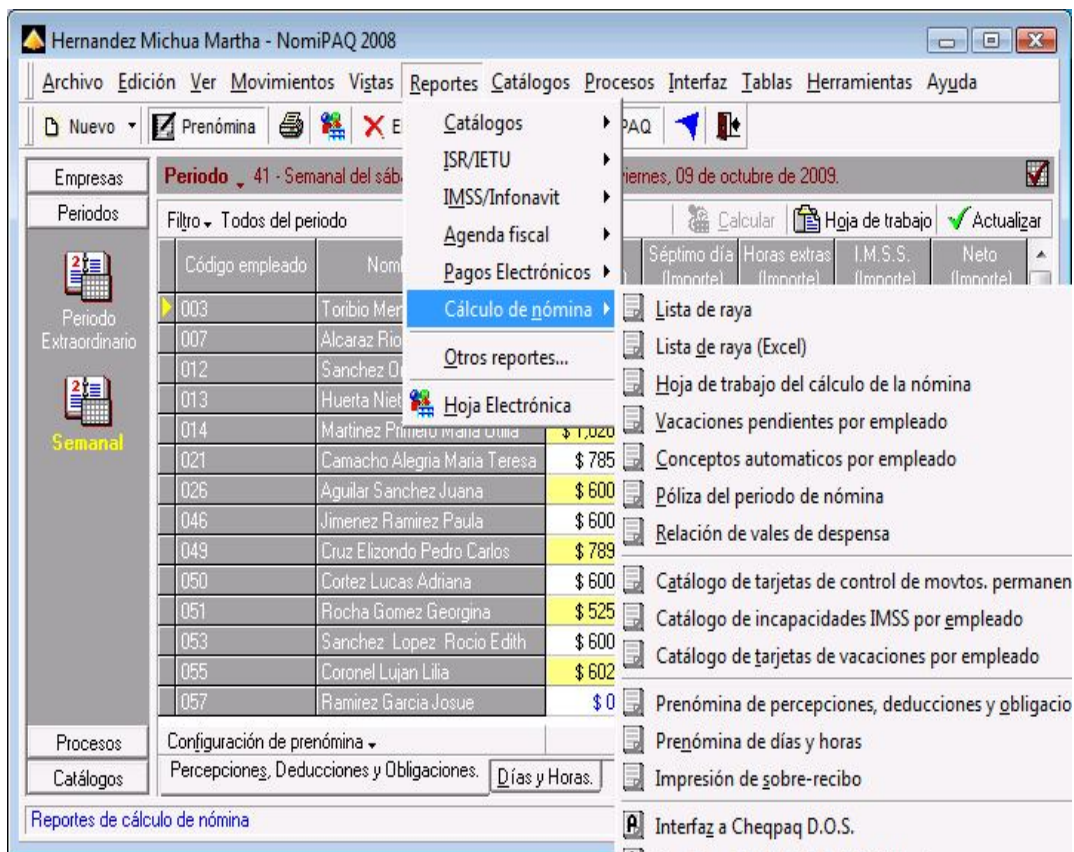


IMAGEN 1.8 SELECCIÓN DE REPORTES.

Listo, nómina sobre-recibo para entregar.

Presentación preliminar

79 % 1 Cerrar

Reg .I.M.S.S.Y68-67442-10-2
 R.F.C. HEMM-580528-2M7

Recibo de Nomina Hernandez Michua Martha

021 Camacho Alegria Maria Teresa R.F.C. CAAT-610902- Afili I.M.S.S.4280-61-1048-4
 Departamento Chino in Días 7 Periodo #42 Semanal 10/Oct/2009- 16/Oct/2009
 CURP: CAAT610902MDFMLR05

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
Concepto	Importe	Concepto	Importe
1 Sueldo	\$ 785.40	32 Subs al Empleo acreditado	\$ -67.84
3 Séptimo día	\$ 130.90	41 ISPT antes de Subs al Empleo	\$ 85.52
7 Incentivo productividad	\$ 100.00	49 I.S.P.T. (sp)	\$ 17.68
12 Gratificación	\$ 116.00	52 I.M.S.S.	\$ 22.75
15 Bono puntualidad	\$ 100.00	54 Desuento alimentos	\$ 56.16
		59 Préstamo Infonavit	\$ 239.43
		99 Ajuste al neto	\$ -0.12
Suma percepciones \$	1,232.30	Suma deducciones \$	335.90
		Neto a pagar \$	896.40

Recibí de la empresa arriba mencionada, la cantidad neta a que este documento se refiere, estando conforme con las percepciones y deducciones que en el aparecen especificados.

 Firma del empleado

Página 1 de 1

IMAGEN 1.9 PRESENTACIÓN PREELIMINAR DE RECIBO NÓMINA

CONCLUSIONES

Mediante la historia nos damos cuenta de la gran importancia que tiene la contabilidad en cualquier tipo de institución ya sea pública o privada, diversos autores pasados y contemporáneos han escrito sobre la importancia y conceptualización de la contabilidad, lo cual la hace indispensable debido a que a través de ella se determina la situación financiera y fiscal de las empresas a través de sus registros y movimientos contables en el registro de sus operaciones.

La competencia profesional cada vez es más fuerte y exigente, el contador actual debe de estar preparado para los grandes retos de cada empresa, esto mediante mejores servicios y actualizaciones para ofrecer soluciones a los problemas que presente la organización.

El Contador juega un papel muy importante dentro de las organizaciones pues es el núcleo de ellas, ya que de él se emana toda la situación financiera de la empresa y esta es la base para la toma de decisiones para el logro de los objetivos de la misma, en parte indispensable en una organización ya que aporta sus conocimientos y experiencia para el sano desarrollo del ente económico.

La nómina es una lista del conjunto de percepciones y deducciones que el trabajador recibe al final de cierto período por su trabajo realizado ya sea en forma de sueldo o salario esto en remuneración a los servicios prestados al patrón, la nómina forma parte importante de la contabilidad, en la empresa ALBAZE (Administración de Servicios de Alimentación) la cual se dedicaba a los Comedores Industriales de dos organizaciones diferentes, en esta empresa se manejaba una nómina en raya Excel que aparentemente funcionaba sin ningún contratiempo, pero al tener un aumento de dos comedores y por lo tanto un aumento de personal, la nómina se volvió obsoleta y por lo tanto tuvo que implementar un sistema llamado NOMIPAQ.

NOMIPAQ es un sistema de control de Nómina con precisión y transparencia en la realización de la misma considerando la legislación fiscal y laboral vigente, este sistema cumple con los requisitos y expectativas de nómina me permito recomendarlo ampliamente ya que en la mencionada empresa ha tenido excelentes resultados yo lo implemente es confiable y funcional y actualmente la empresa lo utiliza ahora ya en el 2010 con las actualizaciones fiscales pertinentes.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ✓ Fisco Agenda, Ediciones Fiscales ISEF SA, México, 2009
- ✓ Fisco Nóminas, Ediciones Fiscales ISEF SA, México, 2009
- ✓ Pérez Chávez José, Campero Guerrero Eladio, Fol. Olguín Raymundo, Manual para el control Integral de las Nóminas, Tax Editores Unidos, SA de CV, México, 2008
- ✓ Anzures Maximino, Contabilidad General, Editorial Porrúa, México, 2005
- ✓ Lara Flores Elías, Primer Curso de Contabilidad Básica, Editorial Trillas México, 2006
- ✓ Guajardo Cantú Gerardo, Contabilidad Financiera, Editorial Mc Graw Hill, México, 2004
- ✓ Jiambalvo James, Contabilidad Administrativa, Editorial Limusa Wiley, México, 2003
- ✓ López, López José Isauro, Diccionario Contable, Administrativo y Fiscal, Editorial Thomson Learning, México, 2004
- ✓ Warren Carl S., Reeve James M, Fess Philip E, Contabilidad Financiera, Editorial Thomson, México, 2005
- ✓ Salazar Olmos Eduardo, Casos Prácticos Jurídico Salariales: Ley del Seguro Social y Ley del Trabajo, Editorial PAC, México, 2004
- ✓ Romero López Álvaro Javier, Principios de Contabilidad, Mc Graw Hill, Tercera Edición, México, 2006
- ✓ Guajardo Cantú Gerardo, Fundamentos de Contabilidad, Editorial Mc Graw Hill, México, 2005
- ✓ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2008
- ✓ Vázquez Bonilla José de Jesús, Proyección Social Del Contador Público, Instituto Mexicano de Contadores Públicos AC, 2003.
- ✓ Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid 2007
- ✓ Palomeque López y Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 15ª Edición, Madrid España
- ✓ Martínez Gutiérrez Javier, El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios, Ediciones Fiscales ISEF, 2007.

- ✓ Manual de Capacitación NOMIPAQ, Computación en Acción SA de CV, Enero 2008.
- ✓ <http://www.ccpm.org.mx/>
- ✓ <http://www.imcp.org.mx/>
- ✓ <http://www.contpaqi.com/CONTPAQi/nominas.aspx>

ABREVIATURAS

CCF	Código Civil Federal.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
CPF	Código Penal Federal.
D.O.F	Diario Oficial de la Federación.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LINFO	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
LSS	Ley del Seguro Social.
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación.
RISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
DIM	Declaración Informativa Múltiple