



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
ESCUELA DE CONTADURÍA**
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 8793-08

**IMPACTO DEL COSTO FINANCIERO DE
SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES**

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADA EN CONTADURÍA

Presenta:

THALÍA PAULINA ARRIAGA PATIÑO

Asesor: LAE. PABLO LUNA ORTEGA

Celaya, Gto.

Septiembre 2014



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.

AGRADECIMIENTO

El culminar una carrera es un gran logro, que te abre muchas puertas y te llena de oportunidades, y este logro tan importante implica tiempo, dedicación, esfuerzo, voluntad, constancia, y todo esto es más sencillo con el apoyo de muchas personas.

Quiero empezar por agradecer a Dios, por darme claridad para elegir mi carrera.

A mis padres que desde niña inculcaron en mí, valores, me impusieron la importancia de tener una educación y tener una profesión porque con esta todas mis metas se cumplirán.

A mi familia, compañeros y amigos en general que durante todo ese tiempo compartieron conmigo éxitos y fracasos.

Y por último quiero agradecer a mis profesores por su apoyo, por su paciencia, por su dedicación, gracias a todos los que estuvieron conmigo involucrados en este proyecto.

Es un gran orgullo para mí terminar mi carrera.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

Página.

CAPÍTULO I.- SUELDOS Y SALARIOS.	2
1.1.- Conceptos.	2
1.1.1 Sueldo.	2
1.1.2 Salario.	2
1.1.3 Salario nominal.	4
1.1.4 Salario mínimo y máximo.	4
1.1.5 Salario y sueldo real.	7
1.2.- Aspectos.	9
1.2.1 Económico-social.	9
1.2.2 Jurídico.	11
1.2.3 Moral.	11
1.2.4 Administrativo.	13
1.2.5 Integración del salario para pago del séptimo día.	14
1.2.6 Forma de pago del salario.	15
1.2.7 Factores en la determinación de los salarios.	15
CAPÍTULO II.- PRESTACIONES.	18
2.1 Concepto.	18
2.2 Clasificación.	19
2.3 Prestaciones según la Ley federal del trabajo.	20
2.4 Prestaciones según la Ley del IMSS.	39
2.5 Prestaciones según la Ley de INFONAVIT.	42
2.6 Prestaciones según la Ley del ISR.	52
2.7 Prestaciones de previsión social.	54

2.8 Prestaciones contractuales o logros sindicales.	58
2.9 Prestaciones que otorgan las organizaciones.	59

CAPÍTULO III.- NORMAS PROTECTORAS DE SUELDOS Y SALARIOS. **62**

3.1 Irrenunciabilidad al salario.	62
3.2 Pago del salario directo a los trabajadores.	62
3.3 Salario en moneda legal.	62
3.4 Descuentos al salario.	62
3.5 Prestamos a trabajadores.	64
3.6 Nula la cesión del trabajo.	64
3.7 No es objeto de compensación.	64
3.8 No es objeto de suspensión.	64
3.9 Lugar y fecha de pago.	65
3.10 Prestaciones en especie.	65

CAPÍTULO IV.- ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. **67**

4.1 Administración general.	67
4.2 Recursos.	69

CAPÍTULO V.- CASOS PRÁCTICOS. **71**

CONCLUSIÓN.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un estudio que muestra e indica desde el nacimiento de los sueldos, salarios y prestaciones hasta el aspecto contable de su manejo y contabilización e impacto que tiene su aplicación fuera de lo estipulado en la ley.

Uno de los problemas más importantes que se presenta por falta de conocimiento de parte de los encargados en la administración de las nóminas, es el que no pagan bien sus sueldos, salarios y prestaciones y esto les provoca multas.

Por tal motivo mi trabajo trata de estructurar una guía para que las empresas eviten esas cargas y cumplan adecuadamente con sus responsabilidades.

Así pues se desarrolla en cinco capítulos para su completo entendimiento; en el capítulo uno se menciona la forma en que se entienden los conceptos manejados en todo este índice; en el capítulo dos hablamos de las prestaciones y sus clasificaciones; en el capítulo tres se explica que es el cómo se debe llevar a cabo es decir las normas de los sueldos y salarios; en el capítulo cuatro trata la importancia de la administración de personal; y por último en el capítulo cinco tenemos un caso práctico en donde se ejemplifica el procedimiento para determinar las prestaciones de un trabajador.

CAPÍTULO I

SUELDOS Y SALARIOS.

CAPÍTULO I.- SUELDOS Y SALARIOS.

1.1 Conceptos.

Al definirlos, podremos encontrar la diferencia entre sueldo y salario, ya que existen muchas dudas de que es uno y otro.

1.1.1 Sueldo.

“Retribución que recibe el empleado de confianza y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad del pago, que es generalmente quincenal o decenal”.¹

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

En un sentido amplio tanto a sueldo como a salario puede definirse como: “toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo”.²

1.1.2 Salario.

“Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. (Artículo 82, LFT).

“Ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo,

¹ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de recursos humanos**. México. Editorial Trillas, 1989. Página 195.

²REYES PONCE, Agustín. **Sueldos y salarios**. México Editorial Limusa 1975. Página 15.

escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.³

El término salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.⁴

El salario es el pago en dinero que recibe un trabajador en forma periódica a cambio de la realización de alguna tarea o trabajo.⁵

Es la retribución económica que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Comprende los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador, a cambio de su labor ordinaria. Debe interpretarse en un sentido amplio, ya que no sólo se trata de remuneraciones económicas sino también pueden ser pagos en especie, por ejemplo: alimentación, vivienda, entre otras.

El salario se percibe en función del trabajo realizado: a mayor número de horas de trabajo, debe corresponder mayor salario.⁶

Es posible realizar deducciones en el salario del trabajador, algunos casos son:

- Pago de deudas contraídas con el patrón. El monto máximo permitido de este descuento es de 30%.

-Pago de renta. No puede exceder de 25% del salario.

- Pago de abonos para cubrir adeudos contraídos con el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

- Pago de las pensiones alimenticias cuando ha sido decretada por una autoridad competente.

³ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de recursos humanos**. México Editorial Trillas, 1989. Página 195.

⁴REYES PONCE, Agustín. **Sueldos y salarios**. México. Editorial Limusa, 1975. Página 15.

⁵www.sat.gob.mx

⁶www.tuempresa.gob.mx

- Pago de cuotas sindicales.

1.1.3 Salario nominal.

“Es la cantidad de dinero que se conviene que ganara el trabajador, según la unidad adoptada: tiempo, destajo, etc. Se refiere a la cantidad de dinero asignada como paga a cada hora, día, semana, etc., de trabajo o pieza hecha”.⁷

“Es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor”.⁸

1.1.4 Salario mínimo y máximo.

“El salario mínimo es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia, según lo explicado”.

La ley permite al patrón hacer deducciones al salario de los trabajadores a cambio de algún tipo de prestación, siempre y cuando sea un beneficio superior a la cantidad descontada.

Se entiende como salario mínimo a nivel nacional a aquel que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) establece para cada zona económica, para lo que ha definido el área geográfica “A” y el área geográfica “B”.

Área geográfica A.

Integrada por: todos los municipios de los Estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, del

⁷ Ibídem página 3.

⁸ Ibídem página 16.

Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Sumado a los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas; y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Área geográfica B.

Integrada por: todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala,

Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Álamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatlán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas; y todos los municipios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

Los salarios mínimos en el 2014 para el área geográfica “A” es de \$67.29 y para el área geográfica “B” es de \$63.77.

“El salario máximo es el más alto que permite a la empresa una producción costeable”.⁹

⁹ Ibídem página 16.

Al hablar del salario máximo es necesario recurrir a los tabuladores internos de la empresa en los que se estipula las categorías que cada compañía implementa para diferenciar las especialidades o complejidad que tienen las posiciones del trabajo. Por lo regular los tabuladores de salario son producto de negociaciones entre la empresa y sindicato y señalan un salario mínimo y un salario máximo que se paga a los trabajadores.

1.1.5 Salario y sueldo real.

“Consiste en el poder adquisitivo o de compra de los salarios, analizándose este poder a precios constantes en relación con un año que se toma más o menos arbitrariamente como base o bien la relación entre la paga en dinero que el asalariado recibe por sus servicios y los precios de las mercancías que consume; o dicho de otro modo, es la remuneración del trabajador expresada en una cantidad de bienes directos”.¹⁰

“Es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe”.¹¹

“El salario real se refiere tan solo a los bienes y servicios adquiridos con el salario en moneda sin considerar prestaciones”.¹²

Todos estos aspectos se establecen en contratos, que es un acuerdo de voluntades entre el patrón o sus representantes por una parte y el trabajador por la otra. Puede hacerse por escrito o realizarse de forma verbal. A través de este el trabajador se obliga a prestar para el patrón un trabajo personal subordinado (bajo la supervisión o responsabilidad de otro), mediante el pago de un salario.

¹⁰ Ibídem página 3.

¹¹ REYES PONCE, Agustín. **Sueldos y salarios**. México. Editorial Limusa, 1975. Página 16.

¹² Ibídem página 8.

Existen tres tipos de contratos:

-Contrato individual de trabajo: Que de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal de trabajo lo define como cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Este puede tener las siguientes formas:

Por tiempo indeterminado: en el cual no se establece una vigencia para la relación.

Por tiempo determinado: se indica una fecha de inicio y una de término.

Por obra determinada: para la realización de un proyecto específico.

- Contrato colectivo: Que la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 386 como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En el mismo se incluyen cláusulas como:

Nacimiento, duración, revisión y terminación.

Condiciones específicas del trabajo.

Cláusulas de exclusión por ingreso y por separación; y reglamento interior de trabajo.

- Contrato ley: El artículo 404 de la Ley federal del trabajo dice que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las

condiciones según las cuales debe presentarse 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 de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Se diferencia con el contrato colectivo de trabajo en los siguientes aspectos:

Es un contrato de industria mientras el colectivo es de empresa.

Se solicita ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Lo deben firmar varios patrones.

Tiene una vigencia de dos años.

1.2 Aspectos.

A fin de tener un panorama más amplio del concepto de sueldo y salario, es importante analizar más a fondo su alcance en otros ámbitos o campos en los que estos tienen un impacto muy especial.

1.2.1 Económico-social.

El trabajo, aunque no puede ser tratado como una “mera mercancía”, porque es parte del esfuerzo humano, no deja de estar sujeto a la ley “de la oferta y la demanda”, ya que reúne las características de bien y, de escasez: considerándose por esto como un bien escaso.

Estas leyes económicas no son fatales, ya que pueden y deben modificarse sus causas, para hacer que el salario cumpla su misión social. Tampoco son independientes de la moral. Pero, precisamente para subordinarla a esta, deben ser tomadas en cuenta.

Los siguientes conceptos, tomados del libro “Teoría Económica” del P. Manuel Pernaut Ardanaz, S.J., nos parece que aclaran este punto:

“Querámoslo o no, mientras subsista el Contrato de Salarizado, deberá darse el Mercado de Trabajo. No hay contrato, sin mercado”.

“Todos sabemos que el obrero es una persona, que ni se vende ni se compra. Pero al mismo tiempo estamos viendo cada día, como todos los trabajadores dependientes alquilan por un precio su fuerza de trabajo. Y añadimos más. Si se da un mercado y se ventila un precio, rigen en su determinación las leyes de la Oferta y Demanda.”

“Es inútil y aún nocivo, el empeñarse en desmentir la realidad por puro capricho. Muchísimo mejor es guiarse por el principio de que no puede existir oposición entre la verdadera economía y la moral; reconocer que no hay fines económicos, sino problemas económicos relacionados con la consecución de fines humanos; y admitir que la economía está dominada, pero no suprimida por la Ética”.

“En el punto que al presente nos ocupa, mejor es reconocer lealmente el imperio de la Oferta y la Demanda, y tratar tan solo de hacer verdadera economía investigando más profundamente cuáles son sus resortes, a fin de poder accionarlos a voluntad en la continuación de los fines que las dignidad de la persona humana, a través de la Ética, impone a la Economía”.

“Recordemos además que la línea directriz del presente trabajo es de investigar la distribución, no personal, sino funcional de la renta. En la modificación de la distribución personal queda amplio margen para todas las ansias reformadoras de los espíritus sociales”.¹³

¹³ Ibídem página 19

1.2.2 Jurídico.

La Ley Federal del Trabajo define de manera muy clara el concepto de:

Salario en su artículo 82: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Prestación de trabajo en su artículo 20 como: “La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Contrato Individual de Trabajo: “Aquel, por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.¹⁴

1.2.3 Moral.

Cuando hablamos del aspecto moral, nos adentramos en la parte en donde interviene el compromiso verbal y/o escrito de que ofrece o presta un servicio a otro buscando una compensación o pago y de aquí que constituye la contraprestación de algo que se dio a cambio de él: el servicio. Por ello está regido por la justicia.

Sin pretender entrar a hacer el análisis filosófico o jurídico completo de este concepto, adoptaremos por su tradición, la clásica definición de Ulpiano: “la justicia es voluntad perpetua y constante de dar a cada quien su derecho”.

Al hablar de “voluntad perpetua y constante”, nos estamos refiriendo a una virtud; Un “hábito moral para cierta especie de acciones buenas”, como un vicio es “el hábito para ciertas acciones moralmente malas”. Cada virtud (de vis, fuerza) nos da facilidad, perfección y seguridad en cierto tipo de acciones que necesitamos realizar en nuestra vida, en relación con la moral.

¹⁴ Ibídem p. 18.

Para comentar la definición de Ulpiano, analizaremos los cuatro aspectos que se señalan como esenciales en la justicia:

a) Alteridad.- Alter significa “el otro”, algo distinto al yo. La alteridad implica, por lo tanto, que la justicia debe realizarse necesariamente entre dos o más personas: jamás puede decirse que alguien es justo o injusto para consigo mismo, si no es en sentido retórico o metafórico. Por eso la justicia es una virtud básica o cardinal de la vida social: cualquier otra virtud social, de algún modo tiene que referirse a la justicia. En razón de la alteridad, la justicia se dará tanto más estrictamente, cuanto mayor distinción haya entre las personas entre quienes se da esta virtud. Así, la justicia es menos rigurosa cuando se trata de padres e hijos sujetos a su patria potestad, por la que la personalidad jurídica del hijo está de algún modo confundida con la de su padre que lo representa.

b) Objetividad.- Esta característica implica que, el que se satisfaga la justicia, o se la viole, no depende, como en otras virtudes, de la mera voluntad, sino que se exige la entrega, virtual o real, de la cosa a la que alguien tiene derecho como “lo suyo”. Un acto de justicia cumplido de mala gana, de mal modo, podrá lesionar otras virtudes, pero si hubo objetivamente cumplimiento, la justicia se halla satisfecha. Por el contrario, la mejor buena voluntad, sino va seguida del cumplimiento objetivo de aquello a lo que se tiene derecho (excepto el caso de imposibilidad absoluta, porque “a lo imposible nadie está obligado”), no satisface a la justicia.

En razón de la objetividad, se impone la restitución. Aquello a lo que una persona tiene derecho como algo “suyo”, debe serle entregado o restituido por aquel que sin derecho posee tal bien. Mientras ello no se haga, la virtud de la justicia no está satisfecha o cumplida. Tratándose de otras virtudes, basta con cambiar de conducta; cuando se da la injusticia, no se cumple con solo cambiar de conducta para en lo adelante, sino que es indispensable restituir: Res clamatum dominum la cosa llama a su dueño.

c) Igualdad.- La justicia es una virtud que busca la igualdad: cuando yo tengo algo ajeno, hay desigualdad con el dueño de la cosa que injustamente poseo: el dueño tiene “lo suyo”, menos algo; yo tengo lo mío, más algo que no lo es: la justicia tiende a restablecer la igualdad: cada quien tiene “lo suyo”. Por eso Aristóteles la llamo “Tolsoon”: “lo igual”.

Esta igualdad no se da del mismo modo cuando se trata de la injusticia estricta, que cuando operan otras formas de justicia menos rigurosas, aunque son verdaderas justicias, e implican obligación de pagar, como son las formas de la justicia que llamaremos después “distributiva, legal y social”. En estas últimas, no se requiere igualdad absoluta, sino solo proporcionalidad. Así el pago de impuestos no ha de ser exactamente igual para todos, ni siquiera exige el mismo porcentaje; los impuestos progresivos, casi universalmente admitidos, solo implican que se fija una proporción con la base en la cual aumenta objetivamente ese porcentaje, prescindiendo de personas, sino atendiendo a situaciones o posibilidades, pero admite que el que más tiene, más debe al bien común.

d) Juridicidad.- Esta última característica en la justicia, implica que, para que se trate de una obligación de justicia, tiene que existir un derecho perfecto por parte de alguien, para exigir dicha obligación. Cuando se trata de otras obligaciones morales que no son de justicia, todas las obligaciones estrictas, pueden ser muy grave en su cumplimiento; con todo, nadie tiene derecho a exigir esa obligación: será pues obligación moral de otro tipo, pero no de justicia.¹⁵

1.2.4 Administrativo.

Desde el punto de vista de la Administración de cosas, el salario aún jurídicamente, y con mayor razón administrativa, está constituido por una serie de elementos. La forma de combinar estos elementos, condicionará que unos

¹⁵ Ibídem página 21.

no destruyan a los otros, ni los otros actúen independientemente de los demás; deben ambos apoyar su participación entre sí.

Desde el punto de vista de la Administración de Personas, aunque el salario no es el único interés del trabajador, con todo, constituye una de las mejores formas de estimular su cooperación. Puede ser, por el contrario, uno de los elementos que más estorben a esa cooperación si no está bien definido y administrado.

De ahí la importancia de la Administración de sueldos y salarios. De ella puede depender, en su mayor parte, la actitud, la cooperación del personal y aún el estado de las relaciones obrero – patronales.¹⁶

1.2.5 Integración del salario para pago del séptimo día.

La ley federal del trabajo cita en su artículo 69 que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

El pago del séptimo día íntegro corresponde sólo a los trabajadores que laboraron todos los días de la semana, pues si faltaron a su trabajo, se les pagará en forma proporcional agregando una sexta parte por cada día trabajado si se otorga un solo día de descanso, o dos quintas partes en caso de que se concedan dos días a la semana.

Por ejemplo, si un trabajador tiene un salario de 180 pesos diarios y descansa el domingo normalmente, su salario semanal será del pago íntegro de sus días más el pago del séptimo día también de manera íntegra y en el recibo de nómina aparecerá la cantidad de \$1260.

Si el trabajador acuerda con el patrón que su día de descanso sea diferente al domingo o que los trabajadores requieran una labor continua, trabajador y

¹⁶www.mitecnologico.com

patrón deberán fijar de común acuerdo el día en que el trabajador disfrute su descanso semanal aceptando y apegándose a lo estipulado en el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo que cita: En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

1.2.6 Forma de pago del salario.

En el desarrollo de este capítulo se dejó establecido que el salario por unidad de tiempo: “Es aquél que sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada, aunque de hecho el trabajo se compute por día, por hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. Recordemos que si el trabajador pone a disposición del empresario su fuerza de trabajo, gana salario, aunque de hecho no haga nada”.

Salario por unidad de obra: “También llamado por rendimiento, es aquél en que el trabajo o se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara es el destajo. Dentro de él deben considerarse también los sistemas de salarios incentivos directos”.¹⁷

1.2.7 Factores en la determinación de los salarios.

- El puesto: La justicia conmutativa supone como una de las razones básicas para que exista diferencia en el monto del salario, la diferencia que se da en la importancia de los puestos.

¹⁷ Ibídem página 17.

Recordemos que el puesto está constituido por la “unidad de trabajo específica e impersonal”. No representa lo realizado concretamente por cada persona, ya que puede hacerse más o menos de lo “normal”, sino el conjunto de funciones y de requisitos que debe llenar todo trabajador en esa unidad laboral.

Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa con la importancia del puesto: “a trabajo igual, salario igual”.

Es importante definir también la descripción del puesto que es un documento conciso de información objetiva que identifica la tarea por cumplir y la responsabilidad que implica el puesto. Además bosqueja la relación entre el puesto y otros puestos en la organización, los requisitos para cumplir el trabajo y su frecuencia o ámbito de ejecución.

La valuación del puesto es un sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal; siendo estos dos últimos puntos sus objetivos esenciales, inmediatos e imprescindibles en la valuación de puestos.

- La eficiencia: Pero es lógico y justo también, que se tome igualmente en cuenta “la forma” como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no lo hacen con la misma eficiencia.¹⁸

¹⁸ REYES PONCE, Agustín. **Sueldos y salarios**. México Editorial Limusa 1975. Página 26.

CAPÍTULO II.

PRESTACIONES.

CAPÍTULO II.- PRESTACIONES.

En este capítulo se hace un análisis del papel que juegan las prestaciones en el renglón de los sueldos y salarios y como su otorgamiento se sujeta a las diferentes leyes y reglamentos laborales, fiscales, de INFONAVIT y del Seguro Social vigentes en nuestro país. Encaminado todo lo anterior al objetivo de alivianar la carga fiscal que sufre al percibir un ingreso a cambio de un trabajo realizado.

Para un mayor y más fácil entendimiento de dichas prestaciones se hace un análisis de aquellas que permite la ley del ISR, aquellas que menciona y permite la ley del Infonavit, las que permite la ley de Seguro Social y aquellas que no se mencionan en ninguna ley y que se conceden y se obtienen por negociación o logros sindicales, derivados de revisiones de contrato colectivo de trabajo.

2.1 Conceptos.

“Aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe el trabajador. En otras palabras son aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar. Las prestaciones contribuyen al incremento del salario nominal”.¹⁹

¹⁹ ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de recursos humanos**. México. Editorial Trillas, 1989. Página 373.

La real academia define a las prestaciones como: “cada uno de los servicios que el Estado, las instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”.²⁰

¿Qué beneficios obtengo si como patrón otorgo las prestaciones laborales mínimas a mis trabajadores?

Si las prestaciones laborales de los trabajadores se plasman en el contrato de trabajo, tanto el patrón como el trabajador verán reflejados los siguientes beneficios:

- El trabajador tendrá claros sus derechos dentro de la relación laboral y poseerá la certeza de que el patrón va a respetar los mismos.
- Las condiciones de trabajo representan la equidad y el equilibrio entre las fuerzas de capital y de mano de obra; por tal motivo se favorecerá la productividad en el negocio o empresa.
- Se propicia un ambiente laboral favorable.
- Se motiva al trabajador, mediante el estímulo económico como contraprestación de su esfuerzo de trabajo, lo que beneficia a la empresa en el largo plazo al contar con empleados satisfechos de las labores que realizan.

2.2 Clasificación de las prestaciones.

Entre las muy variadas clasificaciones que se han hecho sobre las prestaciones se encuentra, con mayor frecuencia, la que los agrupa en estas categorías:

a) En dinero.

²⁰ REYES PONCE, Agustín. **Sueldos y salarios**. México Editorial Limusa 1975. Página 134.

- b) En especie.
- c) En facilidades, actividades o servicios.

2.3 Prestaciones según la Ley Federal del Trabajo.

1) Jornada de trabajo:

Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.

Es el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.²¹

Como lo menciona el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo existe la jornada diurna, jornada nocturna y jornada mixta.

Jornada diurna de ocho horas laborales y es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna de siete horas laborales y es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es de siete horas y media y comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada semanal es de 48 horas la diurna, 42 la nocturna y 45 la mixta.

La jornada de trabajo se establece en el momento de la contratación y podrá modificarse posteriormente. Es conveniente que dicha modificación conste en algún documento que firmen el trabajador y el patrón en el que acuerden la

²¹ www.tuempresa.gob.mx

nueva jornada de trabajo, así como la fecha a partir de la cual se considerará el nuevo horario. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo con el objetivo de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

2) Descanso de media hora durante la jornada de trabajo:

El artículo 63 de La Ley Federal del Trabajo establece que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, ese tiempo será registrado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. En el caso de madres trabajadoras, en los periodos de lactancia se les concede dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.²²

3) Pago de horas extraordinarias:

Las horas extras son aquellas que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 67 que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana de acuerdo al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo.

²² www.tuempresa.gob.mx

4) Pago de la prolongación del tiempo extraordinario:

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

5) Un día de descanso a la semana:

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Los trabajos que requieren una labor continua, acordarán el día de descanso semanal entre el patrón y el trabajador. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios el día de descanso, si lo trabajan se les pagará doble independientemente del día de descanso.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso.

6) Días de descanso obligatorios al año diferente a las de la Ley:

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala que son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

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

7) Vacaciones por encima de lo que indica la Ley Federal de Trabajo:

La palabra vacaciones se utiliza normalmente para designar a aquel período de tiempo en el que una persona o grupo de personas no necesita realizar ningún tipo de actividad que tenga que ver con cuestiones laborales pero aún así recibe sueldo y ciertos beneficios adicionales.

De acuerdo al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año (artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 77 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

La Ley Federal del Trabajo también señala en sus artículos 78, 79 y 80 que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos y que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

También es importante considerar que las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo todo esto lo establece el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo.

La siguiente tabla resume los días a que se tiene derecho de vacaciones según el periodo trabajado:

Antigüedad en la empresa.	Días de vacaciones.
1 año.	6 días.
2 años.	8 días.
3 años.	10 días.
4 años.	12 días.
5 años.	12 días.

6 años.	12 días.
7 años.	12 días.
8 años.	12 días.
9 años.	14 días.
10 a 13 años.	14 días.
14 o más años.	16 días.

8) Aguinaldo superior a lo que indica la Ley Federal de Trabajo:

El aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades correspondientes a un año. Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple pacto entre el empleador (beneficiario) y el empleado (beneficiado).

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

9) Indemnización garantizada:

El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo dice que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

10) Participación de utilidades garantizada:

Su objetivo es que exista una distribución de la riqueza. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Esto es lo que rebase lo estipulado por la ley y ese cargo será para el patrón y el beneficio para el trabajador.

El artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo señala que para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo dice que el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera

impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Los trabajadores que sean de planta permanente tienen derecho al reparto de utilidades, aquellos que tengan más de 60 días laborados y todos los empleados de la empresa sean o no sindicalizados excepto la máxima autoridad de la empresa, gerente, director, etc.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año esto de acuerdo al artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo al artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades en los siguientes casos, si en alguna empresa de las mencionadas a continuación otorga utilidades aun estando exceptuadas de hacerlo ya se considera una prestación.

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. 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;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije 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 económicas importantes que lo justifiquen.

El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

En la participación de los trabajadores en las utilidades no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia, ni se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

11) Becas, si es prestación que pueda considerarse como contractual o logro sindical:

De acuerdo al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo fracción XIV el patrón tiene la obligación de Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.

12) Capacitación y adiestramiento:

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XV establece que es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Considerada como obligación patronal por el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, se considerara esto entonces como prestación solo si está por encima de lo que marca la ley y es beneficio para el trabajador, de lo contrario no lo será.

Los patrones podrán acordar con los trabajadores en que la capacitación, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien a través de los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

13) Medicina profiláctica:

El patrón está obligado a 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 esto lo establece el artículo 132 fracción XIX de la Ley Federal del Trabajo. Al igual que la capacitación y adiestramiento se considera prestación solo si esta por encima de lo que marca la ley.

14) Fomento de actividades culturales y deportivas:

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XXV establece que es una obligación de los patrones contribuir al fomento de las actividades

culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

15) Habitaciones, solo si es diferente a lo que indica la Ley de INFONAVIT:

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 136 al 156 habla de todo lo relacionado a este punto.

El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo establece que Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos esto lo establece el artículo 137 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 138 de la Ley Federal del Trabajo dice que los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137 esto se establece en el artículo 139 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 144 de la Ley Federal del Trabajo señala que se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

16) Ayuda para el pago de renta:

De acuerdo al artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes:

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas.
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y

III. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

17) Prima de antigüedad:

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

18) Protección especial a las trabajadoras en los periodos pre y post natal:

Todo lo relacionado a este punto se establece en los artículos 131, 166, 167, 170, 171 y 172 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

El artículo artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

El artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo establece que Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por lanaturalezadel trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo establece los derechos de las madres trabajadoras que son:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

El artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo establece que los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

El artículo 172 de la Ley Federal del Trabajo determina que En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

19) Protección especial a los trabajadores menores de edad.

El título quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo establece todo lo relacionado al trabajo de los menores y está conformado por los artículos 173 al 180.

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo esto lo dice el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios todo esto de acuerdo al artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo queda establecido todo lo que queda prohibido para el patrón utilizar a un empleado en:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Se entiende por labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y

la salud física y mental de los menores. Todo esto lo describe el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos esto se establece en el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo establece que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. Artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo.

20) Servicio médico de la empresa, si lo que ofrece es diferente a lo que marca la Ley Federal del Trabajo:

De acuerdo al artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;
- II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se

puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

VII. (Se deroga).²³

2.4 Prestaciones según la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para la aplicación de las prestaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, las personas que las reciben, se dividen en:

Asegurado que es el trabajador que paga su cuota correspondiente.

Beneficiarios cónyuge o concubino (a) del asegurado (a), hijos menores de 16 años, o menores de 25 años si estudian y de cualquier edad si están incapacitados, y los padres del asegurado cuando dependen económicamente y viven con él.

Son derechos de los trabajadores considerados como prestaciones.

Las prestaciones incluyen tanto al asegurado como a los beneficiarios, salvo en casos especiales que se indicarán:

- a)** Atención médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
- b)** Aparatos de ortopedia, en el caso de riesgo de trabajo.
- c)** Rehabilitación.
- d)** Traslado de enfermos.
- e)** Viáticos de enfermos.
- f)** Reintegración de gastos al ser rechazado para atención médica por el instituto.
- g)** Canastilla para el recién nacido.
- h)** Ayuda para lactancia.

²³ Ley Federal del Trabajo.

- i)** Guarderías para los hijos.
- j)** Aguinaldo anual para los pensionados.

NOTA: La atención médica y hospitalaria por maternidad solo se aplica a la esposa o compañera del asegurado y a la asegurada. No puede emplearla otras beneficiarias.

Los derechos de los trabajadores se convierten en prestaciones cuando se otorga un excedente y este se encuentra convenido por el contrato colectivo o con el propio trabajador.

Prestaciones que sólo son de aplicación para el asegurado:

- a)** Salario o subsidio por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- b)** Subsidio por enfermedad.
- c)** Subsidio antes y después del parto, a la asegurada.
- d)** Pensión por incapacidad total permanente en el caso de riesgos de trabajo.
- e)** Pensión por incapacidad parcial permanente, en el caso de riesgos de trabajo.
- f)** Pensión por invalidez.
- g)** Pensión por vejez.
- h)** Aumento de la pensión de invalidez, vejez o viudez por asistencia indispensable.
- i)** Pensión por cesantía.
- j)** Aumento de pensión si continúa asegurado después de haber cumplido 65 años de edad.

- k)** Ayuda para gastos de funeral.
- l)** Pensión a la viuda o el viudo.
- m)** Pensión a la viuda del pensionado.
- n)** Ayuda económica o finiquito a la viuda o concubina pensionada que contraiga nupcias.
- o)** Pensión a los hijos menores de 16 años o mayores que estén totalmente incapacitados, o se encuentren estudiando.
- p)** Pensión a los padres, solo se otorgara si no existe viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión.
- q)** Dote matrimonial.
- r)** Seguro voluntario.²⁴

En Ley del IMSS se mencionan como algunas de las prestaciones a las que tienes acceso, como derechohabiente:

- Prestaciones Sociales
- Pensiones y Subsidios
- Guarderías
- Velatorios
- Centros Vacacionales y de Convenciones
- Tiendas²⁵

Son prestaciones si están por encima de lo que dicta la misma Ley del IMSS.

²⁴ ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de recursos humanos**. México. Editorial Trillas, 1989. Página 378.

²⁵ <http://www.imss.gob.mx/prestaciones>

2.5 Prestaciones según la Ley de INFONAVIT.

De acuerdo al artículo 3 de la Ley de INFONAVIT el Instituto tiene por objeto:

I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;

II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,

b).- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones,
y

c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y

IV.- Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece.

Generalidades.

Esta Ley es de utilidad social y de observancia general en toda la República esto se establece en el artículo 1 de la Ley de INFONAVIT.

El artículo 3 de la Ley de INFONAVIT dice que se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", con domicilio en la Ciudad de México.

El artículo 5 de la Ley de INFONAVIT describe como se integra el patrimonio del instituto.

I.- Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;

II.- Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;

III.- Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;

IV.- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título, y

V.- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refiere este artículo.

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.

De acuerdo al artículo 6 de la Ley de INFONAVIT los órganos del Instituto serán: la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Comité de Auditoría, el Director General, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades, el Comité de Transparencia y Acceso a la Información y las Comisiones Consultivas Regionales.

Los integrantes de los órganos del Instituto serán responsables para con éste por el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley les impone.

La Asamblea General es la autoridad suprema del Instituto, y se integrará en forma tripartita con cuarenta y cinco miembros, designados:

* Quince por el Ejecutivo Federal,

* Quince por las organizaciones nacionales de trabajadores, y

* Quince por las organizaciones nacionales patronales.

Por cada miembro propietario se designará un suplente.

Los miembros de la Asamblea General durarán en su cargo seis años y podrán ser removidos libremente por quien los designe.

De acuerdo al artículo 29 de la Ley de INFONAVIT son derechos del trabajador:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registró sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a

cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;

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

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas;

VIII.- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes, y

IX.- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

Derechos del trabajador y obligaciones patronales, no prestaciones.

El artículo 31 de la Ley de INFONAVIT dice que para la inscripción de los patrones y de los trabajadores se deberá proporcionar la información que se determine en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias correspondientes.

Los patrones deberán dar aviso al Instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo harán del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en este artículo. El Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos antes descritos.

El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, así como los demás avisos a que se refieren los párrafos anteriores, deberán presentarse al Instituto dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que se den los supuestos a que se refiere el párrafo anterior.

Los cambios en el salario base de aportación y de descuentos, surtirán efectos a partir de la fecha en que éstos ocurran.

La información a que se refiere este artículo, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación, en los términos que señale el Instituto.

Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual, salvo cuando se trate de

juicios y procedimientos en que el Instituto fuere parte y en los casos previstos por Ley.

De acuerdo al artículo 32 de la Ley de INFONAVIT en el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

En el artículo 33 dice que el Instituto podrá registrar a los patrones e inscribir a los trabajadores y precisar su salario base de aportación, aun sin previa gestión de los interesados y sin que ello releve al patrón de su obligación y de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubieren incurrido.

En el artículo 34 dice que el trabajador tendrá derecho, en todo momento, a solicitar información a las administradoras de fondos para el retiro sobre el monto de las aportaciones registradas a su favor. La información anterior, también podrá solicitarla el trabajador a través del Instituto o del patrón al que preste sus servicios.

Tratándose de los trabajadores que reciban crédito de vivienda por parte del Instituto, tendrán derecho a solicitar y obtener información directa de éste o a través del patrón al que preste sus servicios sobre el monto de los descuentos, incluyendo las aportaciones aplicadas a cubrir su crédito, y el saldo del mismo.

Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.

Artículo 35.- El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 29. Estas liquidaciones

podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones.

Las aportaciones al INFONAVIT se explican en el artículo 38 de la Ley de INFONAVIT y establecen que Las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR proporcionarán al Instituto la información correspondiente a las aportaciones y descuentos realizados en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento, así como toda aquella necesaria para el cumplimiento de sus fines.

El Instituto proporcionará directamente al Instituto Mexicano del Seguro Social y a las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, la información relativa a patrones y trabajadores, así como las actualizaciones periódicas de dicha información.

Las administradoras de fondos para el retiro deberán informar a cada trabajador el estado de su subcuenta de vivienda dentro del estado de la cuenta individual en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información relacionada con la subcuenta de vivienda a la propia administradora.

Los trabajadores titulares de las cuentas individuales y sus beneficiarios, directamente o a través de sus apoderados o representantes sindicales, así como sus patrones, podrán presentar sus reclamaciones en contra de las administradoras de fondos para el retiro o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, ante esta misma Comisión, en los términos dispuestos por la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

La información que manejen las administradoras de fondos para el retiro, así como las empresas operadoras estará sujeta, en materia de confidencialidad, a

las disposiciones de carácter general que emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en términos de la Ley correspondiente.

La documentación y demás características de estas cuentas no previstas en esta Ley y en la Ley del Seguro Social se sujetarán a lo dispuesto por la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En el artículo 42 de la Ley de INFONAVIT describen en que se destinaran los recursos del instituto:

I.- En línea uno al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto. Estos financiamientos sólo se concederán por concurso, tratándose de programas habitacionales aprobados por el Instituto y que se ajusten a las disposiciones aplicables en materia de construcción.

Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los financiamientos que hayan otorgado para aplicarse a la construcción de conjuntos habitacionales.

Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras.

El Instituto en todos los financiamientos que otorgue para la realización de conjuntos habitacionales, establecerá la obligación para quienes los construyan, de adquirir con preferencia, los materiales que provengan de empresas ejidales, cuando se encuentren en igualdad de calidad, precio y oportunidad de suministro a los que ofrezcan otros proveedores;

II.- Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto:

- a) En línea dos a la adquisición en propiedad de habitaciones;
- b) En línea tres a la construcción de vivienda;

- c) En línea cuatro a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y
- d) En línea cinco al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los créditos que haya otorgado para aplicarse a los conceptos señalados en los incisos anteriores. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras.

III.- Al pago de capital e intereses de las subcuentas de vivienda de los trabajadores en los términos de ley;

IV.- A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Instituto;

V.- A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas, y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines.

VI.- A las demás erogaciones relacionadas con su objeto.

Los contratos y las operaciones relacionados con los inmuebles a que se refiere este artículo, así como el desarrollo y ejecución de los conjuntos de habitaciones que se edifiquen con financiamiento del Instituto, estarán exentos del pago de toda clase de impuestos, derechos o contribuciones de la Federación, de los Estados o del Distrito Federal y, en su caso, el precio de venta a que se refiere el artículo 48 se tendrá como valor de avalúo de las habitaciones. El impuesto predial y los derechos por consumo de agua, así como las donaciones y equipamiento urbano se causarán y cumplirán en los términos de las disposiciones legales aplicables. Tanto las garantías como las inscripciones correspondientes se ajustarán en los términos del artículo 44 sin que se cause impuesto o derecho alguno, ni deban efectuarse trámites de registro adicionales.

Los contratos y las operaciones a que se refiere el párrafo anterior, así como la constitución del régimen de propiedad en condominio de los conjuntos que financie el Instituto podrán hacerse constar en documentos privados, ante dos testigos, e inscribirse en el Registro Público de la Propiedad que corresponda, con la constancia del registrador sobre la autenticidad de las firmas y de la voluntad de las partes.

Los beneficios otorgados por el presente Artículo a los programas habitacionales que se realizan con fondos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se harán extensivos a los trabajadores derechohabientes de ese Instituto, que realicen operaciones de compra de casa habitación por medios distintos a los del Instituto, siempre y cuando sean para su uso y el monto de la operación así realizada no sea superior al valor de las casas habitación que el mismo proporciona a sus afiliados. Por el excedente se pagarán los impuestos en los términos previstos por las leyes respectivas.

2.6 Prestaciones según la Ley del ISR.

De acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 110 se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

I. 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 de las fuerzas armadas.

II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

III. 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.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. 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 en los términos de este Capítulo.

VI. 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 en los términos de este Capítulo.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o 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 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.²⁶

2.7 Prestaciones de previsión social.

Entenderemos como previsión social toda prestación de beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre patrones y trabajadores.

En la última parte de esta explicación, la justicia social busca el mejoramiento económico de los trabajadores, tutela la dignidad humana del trabajador y la reivindicación de sus derechos.

Al estar la disposición antes señalada en el Título Primero, denominado principios generales que comprende de los artículos 1 al 19 de esa Ley, la finalidad prevista por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo es aplicable a la conceptualización de la Previsión Social que es una figura eminentemente laboral; de esta manera, esta ley, la del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables reconocen la figura de la previsión social aceptando como tal a las

²⁶ Ley del Impuesto sobre la Renta.

prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a acontecimientos imprevistos como son:

- * Fallecimientos,
- * Incapacidades,
- * Enfermedades,
- * Jubilaciones
- * El desempleo.

Las prestaciones que se otorgan para prever estas contingencias se dan en función del criterio tradicional de que son circunstancias que pueden acontecer a futuro.

Pero la Previsión Social ha avanzado en función de la interrelación obrero patronal, las condiciones de trabajo, aspectos sociales, económicos e incluso por la propia legislación.

En este sentido, la previsión social no sólo abarca situaciones o circunstancias a futuro como son los fallecimientos, incapacidades, enfermedades, etc., sino también aspectos inmediatos como son: educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, guarderías infantiles, los fondos de ahorro, etc., en cuyo caso las prestaciones preventivas que se otorgan a los trabajadores ya no son prestaciones a futuro o inciertas como se consideran en el criterio tradicional de previsión social, sino que son prestaciones para prever a mediano y corto plazo las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos e incluso llegan a regular situaciones del presente.

De tal forma que las prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario del trabajador en forma semanal o quincenal, tal es el caso de las guarderías infantiles, los fondos de ahorro, las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos y las actividades culturales y deportivas.

Esto es, que la Previsión Social en la actualidad ha avanzado no sólo para prever las contingencias a futuro e inciertas, sino que también ahora sirve para prever las contingencias a corto y mediano plazo e incluso las contingencias para afrontar el presente.

En este último caso, es bastante acertado el avance hacia el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores en el presente y no solamente hacia el futuro.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta reconoce las contingencias a corto y mediano plazo, así como las necesidades que suceden en el presente.

De esta manera reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de la previsión social, aceptando que corresponden a este rubro:

- * Jubilaciones.
- * Fallecimientos.
- * Invalidez.
- * Servicios médicos y hospitalarios.
- * Subsidios por incapacidad.
- * Becas educacionales para el trabajador y sus hijos.
- * Fondos de ahorro.
- * Guarderías infantiles.
- * Actividades culturales.
- * Actividades deportivas.

Los gastos anteriores tendrán las siguientes limitaciones, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 19 al 23 del Reglamento del I.S.R.

- * Se establezcan planes conforme a plazos y requisitos, determinándose:

- * Constitución del plan.
- * Objeto y duración del plan.
- * Sector aplicable.
- * Requisitos de exigibilidad.
- * Beneficiarios.
- * Procedimientos para determinar el monto de las prestaciones.
- * Basadas en disposiciones de carácter general.
- * Publicidad.
- * Los otorgados a empleados de confianza no serán superiores a los otorgados a trabajadores, considerados conjuntamente con los que proporcionen las instituciones Públicas de Seguridad Social.
- * Participación mínima del 75% de los elegibles si existe aportación por parte del personal.
- * Los beneficios sólo podrán recibirlos el trabajador o sus familiares que dependan económicamente de él.
- * Las pensiones o jubilaciones serán deducibles como rentas vitalicias adicionales a las del I.M.S.S., cumpliendo con ciertos requisitos adicionales.
- * Las aportaciones al fondo de ahorro no excederán del 13% de los salarios, retirándose cada año o al término del contrato y se destinarán para préstamos al personal y el remanente invertido en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación y en valores autorizados.
- * Y las erogaciones por seguros de Técnicos o dirigentes, deberán ajustarse con ciertos requisitos.²⁷

²⁷ www.offixfiscal.com.mx

2.8 Prestaciones contractuales o logros sindicales.

El sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para estudiar, conocer, mejorar y proteger los derechos de cada uno.

En el caso de los empresarios es común que no se recurra a la figura de los sindicatos como medio de asociación. Los patronos por lo general constituyen cámaras, confederaciones y asociaciones que se encargan de cumplir muchas de las funciones que desarrollaría un sindicato.

¿Cuáles son los atributos de los sindicatos?

- Representar los intereses colectivos de patronos o trabajadores, según sea el caso.
- Redactar sus estatutos y reglamentos.
- Elegir a sus representantes.
- Organizar su administración y su forma de realizar sus actividades.
- Formular su programa de acción.
- Adquirir bienes muebles; bienes inmuebles destinados al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Las prestaciones contractuales o logros sindicales se refieren como su nombre lo indica a los días que el sindicato logra que la empresa otorgue a los trabajadores por alguna razón personal por ejemplo:

- Por el nacimiento de hijos.
- Por festividad del patrón del pueblo.
- Por matrimonio civil o eclesiástico.
- Por graduación de hijos o familiar directo.

- Por aniversario de la fundación del sindicato.
- Por el festejo de su cumpleaños.
- Por el fallecimiento de algún familiar.

Y también existen días que en el calendario son oficiales para que los trabajadores descansen por haberse conseguido en una revisión contractual, como son:

- 1 de enero: Año nuevo.
- 1 de mayo: Día del Trabajo.
- 16 de septiembre: Día de la Independencia de México.
- 20 de noviembre: Día de la Revolución Mexicana.
- 25 de diciembre: Navidad.

2.9 Prestaciones que otorgan las organizaciones.

Las prestaciones que otorgan algunas organizaciones en forma adicional a las establecidas por la ley, son múltiples y variadas. De manera general las prestaciones y servicios que con mayor frecuencia se localizan en las organizaciones, son (además de las legales) las siguientes:

* Préstamos personales: Muchas empresas cuentan con sus cajas de ahorro, y una prestación es otorgarle un préstamo, que después se le va descontando de su sueldo cada quincena, una ventaja de esto para el trabajador es que manejan un porcentaje muy bajo de interés a comparación de los bancos y cajas populares.

* Anticipos de sueldos: Es una opción que tienen algunas empresas en donde el trabajador tiene la opción de pedir un adelanto de sueldo, por ejemplo del

aguinaldo que se entrega en diciembre, te dan la oportunidad de pedir una parte en el mes de agosto (en el caso de los trabajadores del IMSS).

* Anticipos de gratificación: La gratificación es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el patrón beneficia el sueldo del trabajador.

* Ayuda para transporte: Muchas empresas cuentan con transporte que no cobran nada a los trabajadores.

* Pago de becas diferente a lo que ya hablamos anteriormente: En algunos lugares ofrecen a los hijos de los trabajadores una cantidad de dinero por tener buen promedio en sus calificaciones.

* Pago de colegiaturas para los hijos de los empleados: Hay empresas que tienen convenios con escuelas para que los hijos de los trabajadores puedan estudiar a un menor costo o a ningún costo.

* Más de 15 días de vacaciones pagadas.

* Liquidaciones por retiro voluntario.

* Premios por razones diversas: concursos, sugerencias, antigüedad, etc.

* Dote matrimonial.

* Ayuda por nacimiento de un hijo.

* Gratificación.

* Pensiones diferenciado de la Ley del IMSS.

* Seguro de vida.

* Seguro de hospitalización y gastos médicos.

* Pago de salario completo en caso de incapacidad por enfermedad general.

* Compensación de salario por cambio de localidad.

CAPÍTULO III.

NORMAS PROTECTORAS DE SUELDOS Y SALARIOS.

CAPÍTULO III.- NORMAS PROTECTORAS DE SUELDOS Y SALARIOS.

3.1 Irrenunciabilidad al salario.

El artículo 99 de la Ley Federal del trabajo establece que el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

3.2 Pago del salario directo a los trabajadores.

De acuerdo al artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo el salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

3.3 Salario en moneda legal.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo establece que El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

3.4 Descuentos al salario.

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo establece que Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que seeroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

3.5 Préstamos a trabajadores.

El artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo dice que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

3.6 Nula la cesión del trabajo.

El artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo establece que es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

3.7 No es objeto de compensación.

Esto está establecido en el artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo que dice que el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

3.8 No es objeto de suspensión.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley de acuerdo al artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo.

3.9 Lugar y fecha de pago.

El artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo establece que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Así mismo el artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo dice que el pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

3.10 Prestaciones en especie.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo esto lo dice el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO IV.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

CAPÍTULO IV.- ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

4.1 ADMINISTRACIÓN GENERAL.

Para ubicar el papel de la administración de personal es necesario empezar por mencionar algunos conceptos. Empezaremos por el concepto de administración en general que es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

“La Administración de personal consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.”²⁸

La Administración de personal tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.

Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización, si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí que toda la organización deba prestar primordial atención a su personal.

²⁸www.gestiopolis.com

La administración de personal consiste en aquellas actividades diseñadas para ocuparse de y coordinar a las personas necesarias para una organización. La administración de los recursos humanos busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad para habilitar mejor a la fuerza de trabajo en la consecución de los objetivos de calidad y de desempeño operativo de la empresa.

La administración de personal es un término moderno de lo que tradicionalmente se ha conocido como administración de personal o gerencia de personal. Los gerentes de recursos humanos pudieran seguir ejecutando las funciones tradicionales de los gerentes de personal, pero el alcance e importancia de su área de responsabilidad se ha alterado de manera significativa. En vez de ser los vigilantes corporativos, los gerentes de recursos humanos ahora asumen un papel estratégico de liderazgo en sus organizaciones. Deben tomar en consideración y planear en función del desarrollo de la cultura corporativa de la organización y, al mismo tiempo, vigilar las operaciones cotidianas involucradas con el mantenimiento de sistemas de administración de personal en sus empresas.

El desarrollo de habilidades a través de la Capacitación y la instrucción, la promoción del trabajo en equipo y la participación, la motivación y el reconocimiento de los empleados, y proveer una comunicación significativa son habilidades importantes de recursos humanos que deben tener todos los gerentes para que la calidad total tenga éxito. En las organizaciones tradicionales, las funciones de administración del personal identifican, preparan, dirigen y premian a los empleados por cumplir objetivos más bien estrechos. En organizaciones de la calidad total, las unidades de administración del personal desarrollan políticas y procedimientos para asegurar que los empleados puedan desempeñar múltiples papeles, improvisar cuando sea necesario y dirigirse ellos mismos hacia una continua mejoría, tanto de la calidad del producto como del servicio al cliente.²⁹

²⁹ www.elergonomista.com

4.2 Recursos.

La organización, para lograr sus objetivos, requiere de una serie de recursos; estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos.

- Recursos materiales:

Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.

- Recursos técnicos:

Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, manuales, guías, etc.

-El personal:

Es importante aclarar que el personal o elemento humano no es un recurso, más bien es la fuente que genera el esfuerzo, la actividad, conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

El elemento humano es más importante que los otros dos; pueden mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa.³⁰

³⁰ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de recursos humanos. México. Editorial Trillas, 1989. Página 195.

CAPÍTULO V.

CASOS PRÁCTICOS.

CAPÍTULO V. CASOS PRÁCTICOS.

La compañía “La Cigarra S.A. de C.V.” tiene una prima de 2.5984% y otorga las siguientes prestaciones:

FONDO DE AHORRO								
AÑOS	VAC.	P. VAC.	AGUINALDO	PATRÓN	TRAB.	DESPENSA	COMEDOR	P. ASISTENCIA
1 a 4	12	30%	28 días	13%	10%	10 % TL	1 gratis	4 días bim.
5 a 9	15	35%	32 días	13%	10%	10 % TL	1 gratis	4 días bim.
10 a 14	17	40%	36 días	13%	10%	10 % TL	1 gratis	4 días bim.

+ María Alicia Martínez Arredondo gana \$12,500 mensual y tiene siete años de antigüedad. Se le paga al IMSS por riesgo de trabajo \$431.52 y de enfermedad y maternidad \$3637.

Cuota diaria.- (Sueldo mensual / Número de días del mes).

$$\$12,500 / 30 \text{ días} = \$416.66$$

Parte proporcional de Prima Vacacional.- (Cuota diaria * Número de días de vacaciones que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año * el porcentaje de prima vacacional que le toca).

$$\$416.66 * 15 \text{ días} / 365 * 35 \% = \$5.99$$

Parte proporcional de Aguinaldo.- (Cuota diaria * La cantidad de días que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año).

$$\$416.66 * 32 \text{ días} / 365 \text{ días} = \$36.52$$

Fondo de Ahorro.- (Integra cuando el porcentaje del trabajador y del patrón son diferentes, estos porcentajes se restan y lo que resulte se multiplicará por la cuota diaria).

$$\text{Cuota del patrón } 13\% - \text{cuota del trabajador } 10\% = 03\%$$

$$\$416.66 * 03\% = \$12.49$$

Despensa.- (Sueldo mensual * 10% y lo que resulte le restaremos \$818.69 que es nuestro tope legal y esto se dividirá entre 30 días).

$$\$12,500 * 10\% = \$1,250 - \$818.69 = \$431.31 / 30 \text{ días} = \$14.37$$

Comedor.- (Cuota diaria * 8.33% de una comida gratis).

$$\$416.66 * 8.33\% = \$34.70$$

Salario Base de Cotización.-

- Cuota diaria:	\$416.66
- P.P. P. vacacional:	\$5.99
- P.P. del aguinaldo:	\$36.52
- Fondo de ahorro:	\$12.49
- Despensa:	\$14.37

- Comedor: \$34.70

Salario Base de Cotización = \$520.73

Riesgo de trabajo.- (Salario base de cotización * días trabajados del mes * la prima del grado de riesgo que en este caso es 2.5984%).

$$\$520.73 * 30 \text{ días} * 2.5984\% = \$405.92$$

Enfermedad y maternidad.- Se divide en especie y en dinero. La categoría de especie se divide a su vez en cuota fija y cuota variable.

-En especie: Cuota fija.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * días trabajados del mes * 20.4%)

$$\$67.29 * 30 \text{ días} * 20.4\% = \$411.81$$

Cuota variable.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * 3 y lo que resulte se le restará el salario base de cotización a este resultado lo multiplicaremos por 1.1% para la cuota del patrón y .40% para la cuota del trabajador * días trabajados del mes).

$$\$67.29 * 3 = \$201.87 - \$520.73 = \$318.86$$

$$\text{Patrón} = \$318.86 * 30 \text{ días} * 1.1\% = \$105.22$$

$$\text{Trabajador} = \$318.86 * 30 \text{ días} * .40\% = \$38.26$$

-En dinero: (Cuota diaria * días del mes * .70% para la cuota del patrón y .25% para la cuota del trabajador).

$$\$416.66 * 30 \text{ días} * .07\% \text{ cuota del patrón} = \$8.74$$

$$\$416.66 * 30 \text{ días} * .25\% \text{ cuota del trabajador} = \$31.24$$

En el caso práctico analizado, podemos apreciar que la ley del seguro social en este aspecto es muy clara y precisa para con los trabajadores y patrones, establece de manera muy clara numéricamente hablando, los porcentajes que deben aportar ambos elementos., sin embargo el mas mínimo error en el cálculo de alguna de las partidas que integran el salario generara una diferencia de pago de las cuotas obrero patronales y, por consecuencia una cedula de pago de diferencias que en el mayor de los casos es acompañada de recargos, multas y actualizaciones.

Por lo anteriormente expuesto se recomienda apegarse estrictamente al procedimiento de integración de salario que indica la ley del seguro social.

+ Ángel Vázquez Ríos gana \$8,900 al mes, tiene 5 años de antigüedad, gana el premio de puntualidad perfecta, trabaja 4 horas extras triples, le pagan \$600 por comisiones en este mes y trabajo en este mes un domingo.

Cuota diaria.- (Sueldo mensual / Número de días del mes).

$$\$8,900 / 30 \text{ días} = \$296.66$$

Parte proporcional de Prima Vacacional.- (Cuota diaria * Número de días de vacaciones que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año * el porcentaje de prima vacacional que le toca).

$$\$296.66 * 15 \text{ días} / 365 \text{ días} * 35 \% = \$4.26$$

Parte proporcional de Aguinaldo.- (Cuota diaria * La cantidad de días que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año).

$$\$296.66 * 32 \text{ días} / 365 \text{ días} = \$26$$

Fondo de Ahorro.- (Integra cuando el porcentaje del trabajador y del patrón son diferentes, estos porcentajes se restan y lo que resulte se multiplicará por la cuota diaria).

$$\text{Cuota del patrón } 13\% - \text{cuota del trabajador } 10\% = 03\%$$

$$\$296.66 * 03\% = \$8.89$$

Despensa.- (Sueldo mensual * 10% y lo que resulte le restaremos \$818.69 que es nuestro tope legal y esto se dividirá entre 30 días).

$$\$8,900 * 10\% = \$890 - \$818.69 = \$71.31 / 30 \text{ días} = \$2.37$$

Comedor.- (Cuota diaria * 8.33% de una comida gratis).

$$\$296.66 * 8.33\% = \$24.71$$

Premio de puntualidad.- (Solo integra si rebasa del 10% del salario base de cotización, y el procedimiento es cuota diaria * 4 días del premio por asistencia que menciona nuestra tabla / 30 días por que lo manejan por bimestre en este caso).

$$\$296.66 * 4 \text{ días} / 30 \text{ días} = \$39.55$$

Tiempo extra triple.- (Cuota diaria / 8 horas de trabajo diario * 3 / 30 días).

$$\$296.66 / 8\text{hr} * 3 / 30 \text{ días} = \$3.70$$

Comisiones.- (Comisión / días del bimestre).

$$\$600 / 30 \text{ días} = 20$$

Domingo laborado.- (Cuota diaria * 25% * la cantidad de domingos que laboró / días del mes).

$$\$296.66 * 25\% * 1 / 30 = \$2.47$$

Salario Base de Cotización.-

- Cuota diaria:	\$296.66
- P.P. P. vacacional:	\$4.26
- P.P. del aguinaldo:	\$26
- Fondo de ahorro:	\$8.89
- Despensa:	\$2.37
- Comedor:	\$24.71
- Tiempo extra triple:	\$3.70
- Comisiones:	\$20
- Domingo laborado:	\$2.47
- Premio de puntualidad	\$0.65

Salario Base de Cotización = \$389.71

Riesgo de trabajo.- (Salario base de cotización * días trabajados del mes * la prima del grado de riesgo que en este caso es 2.5984%).

$$\$389.71 * 30 \text{ días} * 2.5984\% = \$303.78$$

Enfermedad y maternidad.- Se divide en especie y en dinero. La categoría de especie se divide a su vez en cuota fija y cuota variable.

-En especie: Cuota fija.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * días trabajados del mes * 20.4%)

$$\$67.29 * 30 \text{ días} * 20.4\% = \$411.81$$

Cuota variable.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * 3 y lo que resulte se le restará el salario base de cotización a este resultado lo multiplicaremos por 1.1% para la cuota del patrón y .40% para la cuota del trabajador * días trabajados del mes).

$$\$67.29 * 3 = \$201.87 - \$411.81 = \$209.94$$

$$\text{Patrón} = \$209.94 * 30 \text{ días} * 1.1\% = \$69.28$$

$$\text{Trabajador} = \$209.94 * 30 \text{ días} * .40\% = \$25.19$$

-En dinero: (Cuota diaria * días del mes * .70% para la cuota del patrón y .25% para la cuota del trabajador).

$$\$296.66 * 30 \text{ días} * .07\% \text{ cuota del patrón} = \$6.22$$

$$\$296.66 * 30 \text{ días} * .25\% \text{ cuota del trabajador} = \$22.24$$

En el caso practico analizado, podemos apreciar que la ley del seguro social en este aspecto es muy clara y precisa para con los trabajadores y patrones, establece de manera muy clara numéricamente hablando, los porcentajes que deben aportar ambos elementos., sin embargo el mas mínimo error en el calculo de alguna de las partidas que integran el salario generara una diferencia de pago de las cuotas obrero patronales y, por consecuencia una cedula de pago de diferencias que en el mayor de los casos es acompañada de recargos, multas y actualizaciones.

Por lo anteriormente expuesto se recomienda apegarse estrictamente al procedimiento de integración de salario que indica la ley del seguro social.

+ Renata Bolaños Arriaga gana \$18,900 al mes, tiene 11 años de antigüedad, gana el premio de asistencia perfecta, trabaja 9 horas extras triples, le pagaron \$1,600 de comisión por bimestre y trabaja 3 domingos durante el mes.

Cuota diaria.- (Sueldo mensual / Número de días del mes).

$$\$18,900 / 30 \text{ días} = \$630$$

Parte proporcional de Prima Vacacional.- (Cuota diaria * Número de días de vacaciones que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año * el porcentaje de prima vacacional que le toca).

$$\$630 * 17 \text{ días} / 365 * 40 \% = \$11.73$$

Parte proporcional de Aguinaldo.- (Cuota diaria * La cantidad de días que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año).

$$\$630 * 36 \text{ días} / 365 \text{ días} = \$62.13$$

Fondo de Ahorro.- (Integra cuando el porcentaje del trabajador y del patrón son diferentes, estos porcentajes se restan y lo que resulte se multiplicará por la cuota diaria).

$$\text{Cuota del patrón } 13\% - \text{cuota del trabajador } 10\% = 03\%$$

$$\$630 * 03 \% = \$18.90$$

Despensa.- (Sueldo mensual * 10% y lo que resulte le restaremos \$818.69 que es nuestro tope legal y esto se dividirá entre 30 días).

$$\$18,900 * 10\% = \$1890 - \$818.69 = \$1071.31 / 30 \text{ días} = \$35.71$$

Comedor.- (Cuota diaria * 8.33% de una comida gratis).

$$\$630 * 8.33\% = \$52.47$$

Premio de puntualidad.- (Solo integra si rebasa del 10% del salario base de cotización, y el procedimiento es cuota diaria * 4 días del premio por asistencia que menciona nuestra tabla / 30 días por que lo manejan por bimestre en este caso).

$$\$630 * 4 \text{ días} / 30 \text{ días} = \$84$$

Tiempo extra triple.- (Cuota diaria / 8 horas de trabajo diario * 3 * 9 horas que trabajo triples / 30 días).

$$\$630 / 8\text{hr} * 3 * 9 / 30 \text{ días} = \$70.87$$

Comisiones.- (Comisión / días del mes).

$$\$1,600 / 30 \text{ días} = 53.33$$

Domingo laborado.- (Cuota diaria * 25% * la cantidad de domingos que laboró / días del mes).

$$\$630 * 25\% = \$157.50 * 3 / 30 = \$15.75$$

Salario Base de Cotización.-

- Cuota diaria:	\$630
- P.P. P. vacacional:	\$11.73
- P.P. del aguinaldo:	\$62.13
- Fondo de ahorro:	\$18.90
- Despensa:	\$35.71
- Comedor:	\$52.47
- Tiempo extra triple:	\$70.87
- Comisiones:	\$53.33
- Prima dominical:	\$15.75

Salario Base de Cotización = \$950.87

Riesgo de trabajo.- (Salario base de cotización * días trabajados del mes * la prima del grado de riesgo que en este caso es 2.5984%).

$$\$950.87 * 30 \text{ días} * 2.5984\% = \$741.22$$

Enfermedad y maternidad.- Se divide en especie y en dinero. La categoría de especie se divide a su vez en cuota fija y cuota variable.

-En especie: Cuota fija.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * días trabajados del mes * 20.4%)

$$\$67.29 * 30 \text{ días} * 20.4\% = \$411.81$$

Cuota variable.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * 3 y lo que resulte se le restará el salario base de cotización a este resultado lo multiplicaremos

por 1.1% para la cuota del patrón y .40% para la cuota del trabajador * días trabajados del mes).

$$\$67.29 * 3 = \$201.87 - \$950.87 = \$749.00$$

$$\text{Patrón} = \$749 * 30 \text{ días} * 1.1\% = \$247.17$$

$$\text{Trabajador} = \$749 * 30 \text{ días} * .40\% = \$89.88$$

-En dinero: (Cuota diaria * días del mes * .70% para la cuota del patrón y .25% para la cuota del trabajador).

$$\$630 * 30 \text{ días} * .07\% \text{ cuota del patrón} = \$13.23$$

$$\$630 * 30 \text{ días} * .25\% \text{ cuota del trabajador} = \$47.25$$

Las incidencias (Faltas justificadas, faltas injustificadas, permisos sin goce de sueldo, incapacidades, castigos, suspensiones), el patrón debe descontarlas del calculo de las cuotas obrero-patronales, debido a que representan un ahorro para el patrón puesto que la ley del seguro social no las contempla para pago de cuotas.

Asimismo, se recomienda dar a conocer al trabajador el efecto negativo que representa para ellos el ausentismo, pues además de afectarles en su salario, les perjudica también en el calculo para el pago de algunas prestaciones; como el aguinaldo, vales de despensa, fondo de ahorro, pago del séptimo día, pago de premios por asistencia y puntualidad perfecta, pago de bonos navideños, etc., por mencionar algunos.

Se hace esta recomendación considerando que algunos trabajadores no conocen este efecto negativo en su salario y prestaciones y, cuando lo conocen procuran faltar menos a su trabajo.

+ Regina Aboytes López gana \$14,500 al mes, tiene 3 años de antigüedad, trabajó 4 horas triples extras, le pagan 750 por comisiones en este mes y trabajo 2 domingos.

Cuota diaria.- (Sueldo mensual / Número de días del mes).

$$\$14,500 / 30 \text{ días} = \$483.33$$

Parte proporcional de Prima Vacacional.- (Cuota diaria * Número de días de vacaciones que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año * el porcentaje de prima vacacional que le toca).

$$\$483.33 * 12 \text{ días} / 365 * 30 \% = \$4.76$$

Parte proporcional de Aguinaldo.- (Cuota diaria * La cantidad de días que le tocan dependiendo de la cantidad de años que ha trabajado / 365 días del año).

$$\$483.33 * 28 \text{ días} / 365 \text{ días} = \$37.07$$

Fondo de Ahorro.- (Integra cuando el porcentaje del trabajador y del patrón son diferentes, estos porcentajes se restan y lo que resulte se multiplicará por la cuota diaria).

$$\text{Cuota del patrón } 13\% - \text{cuota del trabajador } 10\% = 03\%$$

$$\$483.33 * 03 \% = \$14.49$$

Despensa.- (Sueldo mensual * 10% y lo que resulte le restaremos \$818.69 que es nuestro tope legal y esto se dividirá entre 30 días).

$$\$14,500 * 10\% = \$1,450 - \$818.69 = \$631.31 / 30 \text{ días} = \$21.04$$

Comedor.- (Cuota diaria * 8.33% de una comida gratis).

$$\$483.33 * 8.33\% = \$40.26$$

Tiempo extra triple.- (Cuota diaria / 8 horas de trabajo diario * 3 / 30 días).

$$\$483.33 / 8hr * 4 * 3 / 30 \text{ días} = \$24.16$$

Comisiones.- (Comisión / días del bimestre).

$$\$750 / 30 \text{ días} = \$25$$

Domingo laborado.- (Cuota diaria * 25% * la cantidad de domingos que laboro / días del mes).

$$\$483.33 * 25\% * 2 / 30 = \$8.05$$

Salario Base de Cotización.-

- Cuota diaria:	\$483.33
- P.P. P. vacacional:	\$4.76
- P.P. del aguinaldo:	\$37.07
- Fondo de ahorro:	\$14.49
- Despensa:	\$21.04
- Comedor:	\$40.26
- Tiempo extra triple:	\$24.16
- Comisiones:	\$25

- Domingo laborado: \$8.05

Salario Base de Cotización = \$658.16

Riesgo de trabajo.- (Salario base de cotización * días trabajados del mes * la prima del grado de riesgo que en este caso es 2.5984%).

$$\$658.16 * 30 \text{ días} * 2.5984\% = \$513.04$$

Enfermedad y maternidad.- Se divide en especie y en dinero. La categoría de especie se divide a su vez en cuota fija y cuota variable.

-En especie: Cuota fija.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * días trabajados del mes * 20.4%)

$$\$67.29 * 30 \text{ días} * 20.4\% = \$411.81$$

Cuota variable.- (Salario mínimo general del Distrito Federal * 3 y lo que resulte se le restará el salario base de cotización a este resultado lo multiplicaremos por 1.1% para la cuota del patrón y .40% para la cuota del trabajador * días trabajados del mes).

$$\$67.29 * 3 = \$201.87 - \$658.16 = \$456.29$$

$$\text{Patrón} = \$456.29 * 30 \text{ días} * 1.1\% = \$150.57$$

$$\text{Trabajador} = \$456.29 * 30 \text{ días} * .40\% = \$54.75$$

- En dinero: (Cuota diaria * días del mes * .70% para la cuota del patrón y .25% para la cuota del trabajador).

$$\$483.33 * 30 \text{ días} * .07\% \text{ cuota del patrón} = \$10.14$$

$$\$483.33 * 30 \text{ días} * .25\% \text{ cuota del trabajador} = \$36.24$$

Ejemplos aplicando las cuotas de seguro de invalidez y vida.

CUOTAS →	Patrón 1.750%
	Trabajador .625%
	Estado .125%

* Jesús Ortega tiene un salario base de cotización de \$261.29

Patrón.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$261.29 * 30 \text{ días} * 1.750\% = \$137.17$$

Trabajador.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$261.29 * 30 \text{ días} * .625\% = \$48.99$$

Estado.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$261.29 * 30 \text{ días} * .125\% = \$9.81$$

* María Guadalupe Vera tiene un salario base de cotización de \$428.52.

Patrón.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$428.52 * 30 \text{ días} * 1.750\% = \$224.97$$

Trabajador.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$428.52 * 30 \text{ días} * .625\% = \$80.34$$

Estado.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$428.52 * 30 \text{ días} * .125\% = \$16.06$$

* Ismael López tiene un salario base de cotización de \$571.36.

Patrón.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$571.36 * 30 \text{ días} * 1.750\% = \$299.96$$

Trabajador.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$571.36 * 30 \text{ días} * .625\% = \$107.13$$

Estado.- (salario base de cotización * días del mes * cuota o porcentaje).

$$\$571.36 * 30 \text{ días} * .125\% = \$21.42$$

En la siguiente tabla establecemos de una forma más clara la rama y sus porcentajes de las prestaciones de seguridad social:

RAMA	PATRÓN	TRABAJADOR	GOBIERNO FEDERAL	TOTAL
Riesgo de trabajo.	Según la siniestralidad.	-	-	-
Enfermedad y maternidad.				
En especie:				
- Cuota fija	20.4%	-	20.4%	40.8%
- Cuota variable	1.1%	.40%	-	1.50%
-				
En dinero	.70%	.25%	.05%	1%
Cuota para pensionados.	1.05%	.375%	.075%	1.50%
Retiro	2%	0	0	2%
Cesantía y vejez.	3.150%	1.125%	.225%	4.50%
Cuota social.	0	0	5.5%	5.5%
Guarderías.	.80%	-	-	.80%
Prestaciones sociales.	.20%	-	-	.20%

¿Cuáles son las infracciones en que puedo incurrir como patrón en materia de seguridad social y que sanción ameritan?

Multa de 20 a 75 Salario Mínimo General del DF en caso de:

- 1 No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero-patronales legalmente a su cargo.
- 2 No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual.
- 3 No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.
- 4 No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello.
- 5 No cooperar con el Instituto en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.
- 6 No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento respectivo.
- 7 Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción en términos del artículo 16 de esta Ley.

Multa de 20 a 125 Salario Mínimo General del DF en caso de:

- 1 No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores (5 días hábiles).

2 Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el Instituto.

3 No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento.

4 No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión.

Multa de 20 a 210 Salario Mínimo General del DF en caso de:

1 Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero-patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad.

2 No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa.

3 No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior.

Multa de 20 a 350 Salario Mínimo General del DF en caso de:

1 No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo (5 días hábiles).

2 No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea (5 días hábiles).

3 Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria.

4 No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al Instituto.

5 No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto.

6 Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patronos que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.

7 No presentar al Instituto la información correspondiente a la información de las partes y detalles del contrato de trabajo.³¹

El trabajador, beneficiario o representantes pueden denunciar al patrón por no afiliarlo al IMSS, por afiliarlo con un sueldo inferior al pagado o afiliarlo con una fecha posterior a la que realmente ingresó a trabajar.

Lo anteriormente considerado como infracción, puede no quedar solamente como una multa por pagar mal las cuotas, en su mayoría estas acciones la ley del seguro social las considera como actos equiparables a defraudación fiscal con sus respectivas consecuencias legales, fiscales, laborales.

³¹ www.tuempresa.gob.mx

Es de suma importancia cuidar de pagar adecuadamente los cuotas obrero patronales con la integración del salario de manera estrictamente apegada a ley y teniendo también el cuidado de pagar en los términos marcados por ley para tal efecto, si se mantiene a las empresas libres de gravámenes innecesarios o por negligencia, descuido o ineptitud administrativa.

Los documentos que necesitas son:

De la empresa.

- Escrito libre, con información sobre la empresa donde trabajas o trabajaste.
- Nombre, denominación o Razón Social del patrón.
- Nombre del representante legal, si lo conoces.
- Giro o actividad de la empresa.
- Registro Federal de Contribuyentes, (R.F.C.), si lo conoces.
- Número de Registro Patronal, si lo conoces.
- Número de trabajadores con los que cuenta la empresa.
- Domicilio fiscal de la empresa o persona física, si lo conoces.
- Domicilio del centro de trabajo.
- Número telefónico de la empresa o del patrón, si lo conoces.

Del trabajador, beneficiario o representante legal.

- Tu nombre completo, si eres el trabajador interesado, el de algún beneficiario o del representante legal.
- Un documento en el que aparezca tu Número de Seguridad Social en original.

- CURP.
- Registro Federal de Contribuyentes, (R.F.C.).
- Tu domicilio completo, del beneficiario o representante legal.
- Número telefónico de tu casa o donde te puedan dejar recado.
- Dirección de correo electrónico, en caso de contar con él.
- Nombre de tu padre y madre.
- Lugar y fecha de nacimiento.
- Actividad que desempeñas o desempeñaste con el patrón.
- Nombre de quien es o fue, tu jefe inmediato.
- Horario de trabajo.
- Sueldo o salario que percibes o percibías y si recibes o recibías otro tipo de pago por tu trabajo.
- Periodo y forma de pago, especificar si te pagan o pagaban a la semana, quincena o mensual, y de qué manera, por depósito, en efectivo, cheques o vales.
- Indicar las fechas de: ingreso efectivo al trabajo, ingreso declarado al Seguro Social, y en caso de que aplique, baja del Seguro Social y/o interrupción de labores.
- Indicar si el patrón o sujeto obligado te entrega o entregaba comprobantes de pago de sueldo o salarios, honorarios asimilables a sueldos, honorarios o comisiones, remanente distribuible (en caso de sociedades cooperativas), e indicar el tipo de comprobante.
- Informar si tu salario fue o es dividido en uno o varios montos, pagándote por ejemplo: una parte en efectivo y la otra en cheques, depósito, bonos,

compensaciones, montos fraccionados o prestaciones; pudiendo provenir el dinero de diversas personas, si fuere el caso, se solicitarán los nombres o denominaciones de las personas de las que recibes los montos correspondientes.

- Si fuese el caso de que fueran socios en una Sociedad Cooperativa, Sociedad Civil o Sociedad Civil Universal, indicar la denominación completa y correcta de la sociedad, así como el nombre de los directivos y su ubicación o sede.

- Motivo de la denuncia, hechos o razones que dan motivo a la misma.

- Identificación oficial con fotografía y firma, en original, como puede ser:

- Credencial para votar.

- Pasaporte.

- Cédula Profesional.

- Credencial ADIMSS.

- Documentos que prueben la relación laboral, el periodo trabajado, así como el salario percibido, como por ejemplo:

- Recibos de sueldo o salarios, de honorarios.

- Estados de cuenta bancarios con depósitos de nómina.

- Copia de cheques.

- Contrato de trabajo.

- Carta de recomendación.

- Credencial o identificación del trabajo, entre otros.

- En caso de ser el representante legal quien se presente a realizar el trámite, deberá presentar:

- Poder notarial o carta poder simple, para poder acreditar la representación del trabajador ante el IMSS, misma que deberá ir firmada por el trabajador, el representante y dos testigos; anexando copia de las identificaciones oficiales.

Lugar y horario de atención: En la Subdelegación u oficina administrativa del IMSS que corresponda al registro patronal, de lunes a viernes de 08:00 a 15:30 horas.

Requisitos:

- Puedes denunciar a un patrón con el que hayas trabajado, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años a la fecha de la denuncia, desde que no te afilió al IMSS, te afilió por un salario inferior o por afiliarte con una fecha posterior a la que ingresaste a trabajar.
- Es el trámite que como trabajador, puedes presentar para denunciar a tu patrón actual o anterior, en caso de no tenerte registrado como trabajador ante el IMSS; estar registrado, pero con un salario menor al real; que la fecha de tu registro ante el IMSS sea diferente a la fecha de real de ingreso, con lo que se vea afectado tu número de semanas cotizadas; o si tu patrón se niega a darte de baja como trabajador ante el IMSS, aun cuando ya no trabajas con él.

Y toma en cuenta...

- Puedes presentar tu denuncia de manera verbal, ya que en la subdelegación hay personal que tomará la información y datos que le proporciones.
- Al presentar tu denuncia, debes recibir un talón con número de denuncia, fecha, nombre y firma del funcionario que la tomó, así como el sello de la Subdelegación.

- Se te informará vía correo electrónico, cuando inicien las investigaciones para validar tu denuncia y de ser necesario se mandará a la Subdelegación correspondiente en un plazo no mayor a 10 días hábiles, esto si la documentación e información que proporcionaste es suficiente para respaldarla y si el patrón se encuentra localizable.
- Debes estar enterado que el periodo que se puede regularizar solamente corresponde a los últimos 5 años.
- El IMSS cuenta con un plazo máximo de 18 meses, contados a partir del inicio de la visita domiciliaria al patrón, para informarte el resultado definitivo de la revisión o auditoría realizada al patrón. Este plazo podrá ampliarse cuando el patrón impugne la resolución a través de un recurso de inconformidad o juicio de nulidad.³²

³² www.IMSS.gob.mx

CONCLUSIÓN

Considero mi trabajo como una guía muy útil tanto para el trabajador como para el patrón ya que contiene los principales conceptos que se deben tomar en cuenta en todo lo que se refiere a sueldos, salarios y prestaciones.

En el caso práctico analizado, podemos apreciar que la ley del seguro social en este aspecto es muy clara y precisa para con los trabajadores y patronos, establece de manera muy clara numéricamente hablando, los porcentajes que deben aportar ambos elementos., sin embargo el más mínimo error en el cálculo de alguna de las partidas que integran el salario generará una diferencia de pago de las cuotas obrero patronales y, por consecuencia una cédula de pago de diferencias que en el mayor de los casos es acompañada de recargos, multas y actualizaciones.

Por lo anteriormente expuesto se recomienda apegarse estrictamente al procedimiento de integración de salario que indica la ley del seguro social.

Las incidencias (Faltas justificadas, faltas injustificadas, permisos sin goce de sueldo, incapacidades, castigos, suspensiones), el patrón debe descontarlas del cálculo de las cuotas obrero-patronales, debido a que representan un ahorro para el patrón puesto que la ley del seguro social no las contempla para pago de cuotas.

Asimismo, se recomienda dar a conocer al trabajador el efecto negativo que representa para ellos el ausentismo, pues además de afectarles en su salario, les perjudica también en el cálculo para el pago de algunas prestaciones; como el aguinaldo, vales de despensa, fondo de ahorro, pago del séptimo día, pago de premios por asistencia y puntualidad perfecta, pago de bonos navideños, etc., por mencionar algunos.

Se hace esta recomendación considerando que algunos trabajadores no conocen este efecto negativo en su salario y prestaciones y, cuando lo conocen procuran faltar menos a su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de Recursos Humanos**. México Editorial Trillas, 1989. P.P. 536
- BELMARES SÁNCHEZ, Javier, **Bitácora laboral y de seguridad social**, México, Gasca, 2005. P.P.548
- COROMINAS, Joan, **Breve diccionario etimológico de la lengua española**, Madrid, Gredos, 1987. P.P.546
- CUEVA, Mario de la, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, 3ª edición, México, Porrúa, 1984. P.P. 682
- REYES PONCE, Agustín. **Administración de personal 1: Relaciones humanas**. México Editorial Limusa, 2005. P.P. 248.
- REYES PONCE, Agustín. **Sueldos y Salarios**. México Editorial Limusa, 1975. P.P. 235

LEGISLACIÓN.

- Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Ley de INFONAVIT.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley de Seguridad Social.

OTRAS FUENTES.

- Página del IMSS [www.imss.gob.mx]
- www.tuempresa.gob.mx
- www.offixfiscal.com.mx
- www.gestiopolis.com
- www.elergonomista.com