

271123



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

**"COMENTARIOS DE DERECHO CONSTITUCIONAL
EN RELACION CON LA NOMINA."**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JIMENEZ AGUILAR MARIA DEL PILAR



ACATLAN, EDO. DE MEX.,

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E

I N D I C E

	PÁGINA
PROLOGO.....	I

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTO Y DIFERENTES TIPOS DE NOMINAS

A) CONCEPTO	1
B) DIFERENTES TIPOS DE NOMINAS	3

CAPITULO SEGUNDO

LA NOMINA A LA LUZ DEL DERECHO:

A) CONSTITUCIONAL	5
B) LABORAL	17
C) A LA LUZ DE LA SEGURIDAD SOCIAL	26
D) FISCAL	33

CAPITULO TERCERO

S A L A R I O

A) CONCEPTO	41
B) CLASES DE SALARIO	45

CAPITULO CUARTO

ESTRUCTURA DE LAS NOMINAS

A) ADMINISTRATIVA	53
B) CONTENIDO	59
C) JURIDICA	64

CAPITULO QUINTO

MOVIMIENTOS EN LAS NOMINAS

A) DESCUENTOS	65
B) ANTICIPOS	66
C) PAGO A LOS TRABAJADORES:	
1.- AGUINALDO	67
2.- REPARTO DE UTILIDADES	68
CONCLUSIONES	81
CITAS BIBLIOGRÁFICAS	83
BIBLIOGRAFÍA	94
LEGISLACION CONSULTADA	97

P R O L O G O

Mucho se ha escrito sobre las diferentes áreas del Derecho, una diversidad de investigaciones se han realizado en el vasto campo de esta materia así como en sus especialidades, pero al no tener conocimiento de algún trabajo específico realizado acerca de la "NOMINA", término muy usual pero que no define la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo, trataré de realizar una investigación de la cual se pueda obtener un mayor conocimiento acerca de esta figura.

Se establecerá la relación de la mencionada figura con las diferentes ramas del Derecho, como son: Derecho Constitucional, Laboral, Fiscal y Seguridad Social, y los efectos jurídicos que éstos generan en la Nómina.

Hablaremos de los aumentos y disminuciones de que puede ser objeto el salario, como son : Horas extras, faltas

II

vacaciones, prima vacacional, incapacidad, incentivos, etc.

Y finalmente estableceremos que papel desempeña -
este documento llamado " N O M I N A", dentro del campo --
del Derecho.

CAPITULO I

A) CONCEPTO

GRAMATICAL

CONTABLE

JURÍDICO

B): DIFERENTES TIPOS DE NOMINAS

CONCEPTO Y DIFERENTES TIPOS DE NOMINAS

En toda investigación a realizar, es importante conocer como punto de partida el concepto de la figura a investigar, es así como en este trabajo empezaremos por dar a conocer el concepto de "N O M I N A", desde tres puntos de vista:

a) GRAMATICAL

b) CONTABLE

c) JURIDICO

Pues bien, desde el punto de vista gramatical tomado de la Enciclopedia Salvat, Nómina es:

"Lista de nombres de personas o cosas. Relación nominal de los individuos que en una oficina han de percibir haberes"(1)

Contablemente tenemos que "Nómina", según Eduardo - M. Franco Díaz es:

"Relación de trabajadores en - que se establece el salario base de cada uno, las deducciones que se realizan y el importe neto de la percepción individual.

Se formula para control y comprobación del pago de sueldos y salarios.

Consta básicamente de:

a) Un encabezado en donde se inscribe el nombre de la empresa, el período que cubre y la mención de ser una "Nómina";

b) Datos generales: columnas dispuestas para anotar el nombre, ocupación, Registro Federal de Causantes y del Instituto Mexicano del Seguro Social de cada trabajador;

c) Percepciones: con columnas para desglosar y totalizar los conceptos de ingreso de cada trabajador;

d) Deducciones: con columnas para registrar los descuentos que deben ser hechos a cada trabajador por concepto de retención de Impuesto sobre la Renta, Cuota obrero-patronal del Seguro Social, Préstamos, Cuotas Sindicales y otras. Esta sección finaliza con una columna que totaliza las deducciones;

e) Finalmente, dos columnas en que se determina el alcance neto percibido por cada trabajador y la firma de recibido"(2)

En tercer lugar tenemos el punto de vista Jurídico del Maestro Rafael de Pina:

"Lista de personas o cosas. Documento administrativo que sirve para el pago de los haberes de los funcionarios o empleados y en el que constan los nombres de éstos y la cantidad que a cada uno corresponde -

cobrar dentro de cada período de tiempo"(3)

A través de la lectura de las tres definiciones - nos podemos dar cuenta que tienen algo en común, es decir, las tres se refieren a una lista de nombres, de personas - que laboran en determinado lugar, y que además de sus nombres contienen las percepciones y deducciones que a cada -- uno corresponde durante cierto período.

Después de conocer el concepto de la figura en -- estudio, pasaremos a los diferentes tipos de Nómina que -- existen, es decir, los más comunes en las empresas:

1) SEMANAL

2) QUINCENAL GENERAL

3) QUINCENAL CONFIDENCIAL

En la Nómina semanal se pagan salarios devengados por los trabajadores cuya función la realizan en los diferentes departamentos de la Planta, como son en los almacenes, en el aseo y la limpieza, etc., el carácter predominante del trabajo de estos operarios es manual;

En la Nómina Quincenal General se pagan los sueldos de los empleados administrativos, cuyas funciones las realizan en los departamentos de Contabilidad, Ventas, Crédito y Cobranzas, Relaciones Industriales, etc.,;

A través de la Nómina Quincenal Confidencial se pagan los sueldos de los Directores, Gerentes, Sub-Gerentes etc., es decir de los altos funcionarios o ejecutivos.

El desarrollo de cada una de las diferentes clases de Nóminas que acabamos de ver, será materia de estudio de un capítulo posterior.

CAPITULO II

LA NOMINA A LA LUZ DEL DERECHO:

- A) CONSTITUCIONAL
- B) LABOPAL
- C) SEGURIDAD SOCIAL
- D) FISCAL

LA NOMINA A LA LUZ DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

Haciendo un poco de historia, sin que se trate de hacer un estudio muy profundo del artículo 123, hablaremos en forma superficial de algunos de los puntos más importantes del origen y nacimiento de dicho artículo.

En la sesión del Congreso Constituyente de 26 de Diciembre de 1916, se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo quinto de la Constitución. El origen del artículo 123 se encuentra en el mencionado dictamen y en las discusiones que motivó.

Ciudadanos Diputados:

"La idea capital que informa el artículo quinto de la Constitución de 1857, es la misma que aparece en el artículo quinto del proyecto de la Primera Jefatura. El primero fue reformado por la Ley de 10 de junio de 1898, especificando cuales servicios públicos deben ser obligatorios y cuáles deben ser, además, gratuitos. También esta reforma se incluye en el proyecto; pero sólo se dejan como gratuitas las funciones electorales. La prohibición de las órdenes monásticas es consecuencia de las Leyes de Reforma. El proyecto conserva la prohibición de los convenios en los que el hombre renuncia a su libertad, y hace extensiva aquélla a la renuncia de los derechos políticos.

Todas estas ideas fueron discutidas en el Congreso de 1857 o se han estudiado posteriormente en la prensa: La Comisión no tiene, pues, necesidad de desarrollarlas para demostrar su justificación.

El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, y va encaminado a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas.

La Comisión aprueba, por tanto el artículo quinto del proyecto de Constitución, con ligeras enmiendas y algunas adiciones.

La expresión: La Ley no reconoce órdenes monásticas, parece ociosa, supuesta la independencia entre la Iglesia y el Estado, cree adecuado la Comisión substituir esa frase por ésta: "La Ley no permite la existencia de órdenes monásticas". También proponemos se suprima la palabra "proscripción", por ser equivalente a la de "destierro".

En concepto de la Comisión, -- después de reconocerse que nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad y sin retribución, debe advertirse -- que no por eso la Ley autoriza la vagancia, sino que, por lo contrario, la persigue y castiga.

Juzgamos, asimismo, que la libertad de trabajo debe tener un límite marcado por el derecho de las generaciones futuras. Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su prope- ---

resultaría endeble y quizá degenerada, y vendría a constituir una carga para la humanidad. Por esta observación proponemos se limiten las horas de trabajo y se establezca un día de descanso forzoso en la semana, sin que sea precisamente el domingo. Por una razón análoga creemos que debe prohibirse a los niños y a las mujeres el trabajo nocturno en las fábricas.

Ha tomado la Comisión estas últimas ideas de la iniciativa presentada por los Diputados Aguilar, Jara y Góngora. Estos Ciudadanos proponen también que se establezca la igualdad de salario con la igualdad de trabajo; el derecho a indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales; así como también que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por comités de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión no desecha estos puntos de la citada iniciativa; pero no cree que queden en la sección de las garantías individuales; así es que aplaza su estudio para cuando lleve al de las facultades del Congreso.

Esta honorable asamblea, por iniciativa de algunos Diputados, autorizó a la Comisión para retirar su anterior dictamen respecto del artículo quinto, a fin de que pudiera tomarse en consideración una reforma que aparece en un estudio trabajado por el Licenciado -- Aquiles Elorduy. Este jurisconsulto sugiere como medios de exterminar la corrupción de la administración de justicia, independizar a los funcionarios judiciales del Poder Ejecutivo e imponer a todos los Abogados en general la obliga --

ción de prestar sus servicios en el ramo judicial. El primer punto atañe a varios artículos que no pertenecen a la sección de las garantías individuales; el segundo tiene aplicación al tratarse del artículo quinto que se estudia. La tesis que sustenta el Licenciado Elorduy es que, mientras los Abogados postulantes tienen acopio de fuerzas intelectuales, morales y económicas para hacerse dominantes, los jueces carecen de estas mismas fuerzas para resistir el dominio; y busca, por tanto, la manera de contrabalancear la fuerza de ambos lados o de hacerla predominante del segundo lado. Hace notar el autor de dicho estudio, que los medios a que se recurre constantemente para obligar a los jueces a fallar torcidamente, son el cohecho y la presión moral, y opina que uno y otro se nulificarían escogiendo el personal de los tribunales entre individuos que por su posición económica y por sus caudales intelectuales y morales, estuviesen en aptitud de resistir aquellos perniciosos influjos.

Pero cree el Licenciado Elorduy que no puede obtenerse el mejoramiento del personal, confiando en la espontaneidad de los ciudadanos; sino por medio de obligaciones impuestas por el Estado. Tal obligación sería justa, supuesto que la instrucción pública ha sido siempre gratuita en nuestro país, y nada más natural como que los que la han recibido, compensen el beneficio en alguna forma.

La Comisión encuentra justos y pertinentes los razonamientos del Licenciado Elorduy y, en consonancia con ellos, propone una adición al artículo quinto, en el sentido de hacer obligatorio el servicio en el ramo judicial a todos los abogados de la República.

Por tanto, consultamos a esta Honorable Asamblea la aprobación de que se trata, modificada en los términos siguientes:

Artículo Quinto: nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La Ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurren en este delito.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el del servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el de jurado y los cargos de elección popular, obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitir convenio en el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil.

La jornada máxima de trabajo -

no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto - por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso semanal.

"Sala de Comisiones, Querétaro de Arteaga, diciembre 22 de 1916 -- Gral. J. Mujica --- Alberto Román - L. G. Monzón - Enrique Recio - Enrique Colunga" (1)

La presentación del proyecto del artículo quinto de la Constitución, originó una serie de debates que duró varios días, interviniendo algunas personas como el General Heriberto Jara, algunos obreros, el Maestro Macías, el Profesor Fernando Lizardi y algunas personas más, dando origen a fuertes discusiones, las cuales originaron la formulación del proyecto del artículo 123, el mencionado debate se cierra con la proposición de Manjarrez que dice:

"Ciudadano Presidente del Honorable Congreso Constituyente: Es ya el tercer día que nos ocupamos de la discusión del artículo quinto que está a debate. Al margen de ellos, hemos podido observar que tanto los oradores del pro como los del contra, están anuentes en que el Congreso haga una labor todo lo eficiente posible en pro de las clases trabajadoras.

Cada uno de los oradores, en su mayoría, ascienden a la tribuna con el fin de hacer nuevas proposiciones, nuevos aditamentos que redunden en beneficio de los trabajadores. Esto demuestra claramente que el problema del trabajo es algo muy complejo, algo de lo -- que no tenemos precedente y que, por lo tanto, merece toda

nuestra atención y todo nuestro esmero.

A mayor abundamiento, debemos tener en consideración que las iniciativas hasta hoy presentadas, no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo; bien al contrario, quedan aún muchos escollos y muchos capítulos que llenar; nada se ha resuelto sobre -- las limitaciones de las ganancias de los capitalistas; nada se ha resuelto sobre el seguro de vida de los trabajadores y todo ello y más, mucho más aún, es preciso que no pase de ser percibido de la consideración de esta honorable Asamblea.

En esta virtud y por otras muchas razones que podrían explicarse y que es obvio hacerlas me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno - conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "DEL TRABAJO", o cualquier otro - que estime conveniente la Asamblea.

Asimismo me permito proponer - que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o -- miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los Diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, con objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos cuantos fueren necesarios"

"Querétaro de Arteaga, 28 de - diciembre de 1916- F.C. Manjarrez" (2)

Muy importante fue la discusión que motivó el dictamen del artículo quinto, que un grupo de Diputados Constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en fa-

vor de los trabajadores. El núcleo fundador estaba integrado por el Ingeniero Pastor Rouaix, Lic. José N. Macías, Lic. José Inocente Lugo, que no era Diputado sino Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento, y Rafael L. de los Ríos; quienes presentaron su proyecto ante el Congreso Constituyente el cual hizo algunas reformas al mismo, a través de su Presidente el General Francisco J. Mujica, el cual protegía toda actividad laboral, comprendiendo no sólo el trabajo económico, como lo hacía originalmente el grupo de Diputados Constituyentes, sino el trabajo en general comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos así como los derechos de participar en las utilidades, de asociación profesional y de huelga, para reivindicar los derechos del proletariado y de asegurar el porvenir de la Patria.

Es así como en la sesión de 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos Diputados Constituyentes, como parte integrante de la Constitución bajo el rubro " DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL" (3)

El artículo 123 con sus dos apartados, como lo conocemos actualmente, nació de la lucha que llevaron a cabo los burocratas, ya que originalmente el mencionado artículo al referirse a los empleados comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo a los de los Municipios, y fue así como por reforma constitucional del 21 de octubre de 1960, se publicó en el diario oficial de cinco de octubre del mismo año, y así quedó integrado el artículo 123 con sus dos apartados" (4)

Es así como a través de este pequeño análisis del nacimiento del artículo 123 Constitucional se deriva que la Nómina es consecuencia del mismo, ya que siendo éste la base de los derechos de los trabajadores, se tenía que crear una figura la cual llevara a la práctica todos los preceptos que consigna en beneficio del trabajador el citado artículo.

A continuación resaltaremos las fracciones Constitucionales que se relacionan con la "N O M I N A" :

"Artículo 123: Toda persona -- tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, -- cuando menos;

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

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, y serán - sometidos, para su aprobación, a una comisión nacional, que

se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas ...

X.- El salario deberá pagarse precisamente, en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario, por el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario -- que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de estos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha, por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores"(5)

Como idea fundamental el artículo 123, nos muestra el principio básico y general, que es el siguiente: " Toda persona tendrá derecho a un trabajo digno y útil" (6); el cual deberá reunir las condiciones mínimas que enumera el mismo artículo, así como respetar sus límites, ya que se tendrán que acatar desde el momento en que se establezca la relación de trabajo.

Por otro lado tenemos el artículo quinto Constitucional, que junto con el artículo 123, forman la base de la materia en estudio.

El artículo quinto Constitucional nos habla en primer lugar de la selección ocupacional a que tiene derecho - toda persona como regla general, cuando establece:

"A nadie podrá impedirse que - se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo -- que le acomode, siendo lícitos"(7)

Esta regla tiene su excepción:

"La libertad de trabajo sólo.- podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa y -- cuando se ofendan los derechos de la sociedad"(8)

Otra regla que establece el artículo quinto Constitucional, en relación con la figura en estudio es:

"Nadie puede ser obligado a - prestar sus servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo -- dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

El contrato de trabajo sólo - obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del-- trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos - políticos y civiles"(9)

LA NOMINA A LA LUZ DEL DERECHO LABORAL

A la Nómina desde el punto de vista laboral, la veremos en forma más detallada, ya que la Ley Federal del Trabajo rige las relaciones laborales que establece el artículo 123 apartado "A" de la Constitución, base de la figura en estudio; empezaremos por la relación de trabajo:

El artículo 20 de la Ley citada dice:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (10)

De la simple lectura del artículo se desprende que es innecesaria la mención de una relación y un contrato de trabajo, tratando de establecer una diferencia, ya que no la hay, puesto que al fin de cuentas es lo mismo, y por lo tanto nos referiremos a la relación de trabajo.

El derecho del Trabajo tiene una clasificación cuya base son las distintas formas de las relaciones de trabajo, por lo tanto las personas se diferencian según su participación en las relaciones individuales o colectivas, esto será si se trata del interés particular de uno o varios trabajadores o si existe el interés de todos los trabajadores.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos.

TRABAJADOR: "Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal - subordinado.

Se entiende por trabajo toda - actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"(11)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo noveno - nos habla del trabajador de confianza y señala los requisitos para considerarlos como tal, a la vez que enumera taxativamente quienes deben ser considerados como trabajadores de confianza.

Por lo que hace a su salario, se trata de un salario remunerador, que como es sabido siempre es superior al mínimo, y éste se paga en el documento que hemos venido señalando y que recibe el nombre de "NOMINA"; el pago del trabajador de confianza se realiza cada quince y último de cada mes.

J O R N A D A

Hemos incluido en el presente estudio algunas consideraciones relativas a la jornada de trabajo por ser la - causa que genera el salario y éste a su vez la formulación de la Nómina.

Que debemos entender por jornada de trabajo: A la-

luz de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 nos dice:

"Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar -- su trabajo"(12)

La Ley da la opción al trabajador y al patrono de ponerse de acuerdo en la duración de la jornada de trabajo, claro está, sin que excedan de los máximos legales, además de que puedan pactar el repartir las horas de trabajo como mejor les convenga, a fin de que el trabajador pueda descansar el sábado o cualquier otro día de la semana.

La Ley establece tres tipos de jornada:

"La diurna, que comprende de las seis a las veinte horas;

La nocturna, que comprende entre las veinte y las seis horas;

Y la mixta, que tiene 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" (13)

"La duración máxima de la jornada diurna, será de ocho horas, siete la nocturna y siete horas y media la mixta"(14)

"La Ley Federal del Trabajo estipula, que si la jornada de trabajo se prolongara por causas extraordinarias, no podrá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, además de que estas horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada;

en caso de que por algún motivo el tiempo extraordinario se prolongara más de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar a su 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 la Ley"(15)

DIAS DE DESCANSO

Pues bien, la jornada de trabajo, no se puede prolongar indiscriminadamente y tan es así que la Ley protege al trabajador y establece los días de descanso obligatorios con goce de sueldo, mismos que también se deben incluir en la "Nómina".

Existen dos especies de descanso: el descanso semanal y el descanso obligatorio.

El descanso semanal es:

"Aquél que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro"(16)

Las finalidades del descanso son de tres ordenes: fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita de un descanso periódico para reponerse de la fatiga del trabajo diario; de orden familiar, ya que la finalidad es permitir la convivencia en el hogar; y finalmente en el orden social y cultural, ya que el descanso le hará posible asistir a cualquier evento cultural o dedicarse a la lectura o alguna distracción deportiva.

"Cuando el trabajo requiera de una labor continua, los trabajadores y el patrón podrán ---

fijar de común acuerdo, los días en que los trabajadores de ban disfrutar del descanso semanal" (17)

"Se procurará que el día de -- descanso semanal sea en domingo, y cuando haya trabajadores que laboren en este día, se les tendrá que dar una prima -- adicional de un veinticinco por ciento por lo menos sobre -- el salario de los días ordinarios de trabajo" (18)

"Los trabajadores no están -- obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si por algún motivo tuvieran que laborar, el patrón les deberá pagar, independientemente del salario que le correspon da por el descanso, un salario doble por el servicio presta do"(19)

El descanso obligatorio a diferencia del semanal, es la finalidad de reparar el desgaste de energías, el obli gatorio se propone conceder a los trabajadores la oportuni dad de conmemorar determinados acontecimientos de significa ción nacional o para la clase trabajadora.

Los días de descanso obligatorios son :

- 1o. DE ENERO
- 5 DE FEBRERO
- 21 DE MARZO
- 1o. DE MAYO
- 16 DE SEPTIEMBRE
- 20 DE NOVIEMBRE

1o. DE DICIEMBRE, de cada -- seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder -- Ejecutivo Federal, y el 25 de Diciembre" (20)

Si los trabajadores tuvieran que laborar en alguno de estos días, serán los patronos y los trabajadores los -- que determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente, o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

"Los trabajadores quedarán -- obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado"(21)

V A C A C I O N E S

El trabajador obviamente no recupera el total de su energía gastada en la jornada de trabajo, con sólo los días de descanso semanales y obligatorios, sino que necesita de mayor tiempo para recuperarse física y mentalmente. Este período de descanso que se conoce con el nombre de vacaciones debe ser cubierto por el patrono, al igual que las anteriores prestaciones también se incluyen en la "Nómina"

La razón por la cual, el principio de conceder vacaciones a los trabajadores ha ido afirmándose prácticamente está en la necesidad o, cuando menos, en la utilidad de conceder al trabajador un período de tiempo durante el cual sin dejar de percibir su salario, pueda descansar para restaurar sus fuerzas y renovar su capacidad de trabajo.

El trabajo ininterrumpido ya sea físico o mental -- fatiga, extenua y agota el organismo. La persona que lo --

realiza se convierte en autómeta y con frecuencia en bestia de carga. El agotamiento de un organismo que ejecuta un -- trabajo no interrumpido se traduce en una productividad menor o inferior, es menos eficiente.

La recuperación de energías se obtiene mejor si el trabajador se aleja de su sede habitual, sobre todo en los de la Ciudad, ya que de esa manera puede ir a lugares más saludables. Además permite un mayor estrechamiento de los vínculos familiares al poder convivir todo el tiempo con la familia y no solamente en las horas libres.

Es decir que por razones de orden fisiológico, social y familiar han llevado al establecimiento de esta medida. La Organización Internacional del Trabajo define la vacación anual diciendo:

"Por vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración"(22)

Las vacaciones para poder ser gozadas ampliamente requieren que el trabajador no tenga, durante su disfrute, -apremios económicos. Es por ello que todas las Leyes conceden la vacación anual con remuneración; caso contrario, el trabajador debería buscar otra ocupación en el período vacacional, para su subsistencia, y con ello la Ley sería letra muerta.

Igualmente corresponde abonar la compensación antes del comienzo del período vacacional, para así disponer el beneficiario de los medios necesarios para poder disfrutarla.

Muchas veces el afán de obtener una retribución suplementaria hace que el trabajador desvirtúe la finalidad de las vacaciones y desempeñe tareas durante el descanso; no solamente se ataca el fin social de la vacación sino también se causa el perjuicio al empleador; si éste paga un salario sin contraprestación es lógico que desee que el fin propuesto se cumpla y cuando regrese su subordinado se haya repuesto del desgaste que sufrió y tenga más capacidad para el trabajo. Em cambio si se ha desempeñado a las ordenes de otro patrono en dicho lapso, llegará aún más cansado y se habrá burlado de esa manera del patrono y de la Ley .

Respecto al número de días de vacaciones, la Ley establece que:

"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 se aumentará en dos días por cada cinco de servicio"(23)

La Ley establece en su artículo 81 que:

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos --

entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo"(24)

En cuanto a la prima vacacional, el artículo 80 nos manifiesta que:

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones"(25)

S A L A R I O

Todo lo relativo al estudio legal del salario y su reflejo en la Nómina, será tratado más a fondo en el capítulo III.

LA NOMINA A LA LUZ DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El título noveno de la Ley Federal del Trabajo habla de los riesgos profesionales, al efecto, el artículo 472 nos dice:

"Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352 "(26)

Es importante transcribir el comentario que Baltasar Cavazos Flores hace en su Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, pues es en virtud de este comentario como se establece la relación Nómina-Seguro Social:

"Conforme a lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, el patrón que en cumplimiento de dicha Ley asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece esta Ley"(27)

A mayor abundamiento transcribimos el artículo 60 de la Ley del Seguro Social que cita el Maestro Cavazos Flores:

"El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo quedará relevado, en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo"(28)

Por riesgo de trabajo debemos entender de acuerdo con la Ley Laboral lo siguiente:

Artículo 473: "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" (29)

Artículo 474: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, - inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél"(30)

Artículo 475: "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico, derivado de la acción -- continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"(31)

Artículo 476: "Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513"(32)

Artículo 477: "Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

I.- Incapacidad temporal: es - la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo;

II.- Incapacidad Permanente --

Parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes -- de una persona para trabajar;

III.-Incapacidad Permanente -

Total: es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo -- por el resto de su vida;

IV.- La muerte"(33)

Artículo 487:"Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- a) Asistencia médica quirúrgica;
- b) Rehabilitación;
- c) Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- d) Medicamentos y material de curación;
- e) Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y ;
- f) La indemnización fijada en el presente título"(34)

Artículo 488:"El patrón quedará exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica --- y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón, y le hubiese presentado la prescripción suscrita

por el médico;

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona; y

IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio;

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios, y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico" (35)

Si bien es cierto, que el patrono al cumplir con la Ley asegurando a sus trabajadores, queda relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades producto de los riesgos profesionales, para que se cumpla con este enunciado tenemos que hablar de la cuota obrero-patronal, que consiste en la cantidad en dinero que aporta tanto el trabajador de acuerdo al salario que percibe, y el patrono de acuerdo al porcentaje establecido por la Ley, cantidades que quedan contenpladas en la figura de nuestro estudio que es la "NOMINA".

Si la cuota del trabajador es de acuerdo al salario que percibe, tendremos que establecer de como se forma el salario de acuerdo con la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 32:"El salario base de cotización, para efectos de la Ley del Seguro Social se integra con: los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los-

siguientes conceptos:

a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;

b) El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;

c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas;

e) Los premios por asistencia; y

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo"(36)

De acuerdo con el artículo 35, para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará, se aplicarán las siguientes reglas:

I.- El bimestre será el período de pago de cuotas. El Instituto determinará anualmente el número de semanas que comprenda cada uno de los bimestres;

II.- Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados; y

III.- Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por -- semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos -- días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el -- reglamento establecerá las bases y forma de cotización y las modalidades conforme a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas."(37)

Artículo 42:"Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo"(38)

Artículo 44:"El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, podrá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo -- oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá enterarlas al Instituto en los términos señalados por esta Ley y sus reglamentos." (39)

LA NOMINA A LA LUZ DEL DERECHO FISCAL

Recordemos que salario, según la Ley Federal del trabajo, en su artículo 82 es:

"La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"(40)

Pues bien, así como el patrono tiene la obligación de pagar un salario, el trabajador está obligado al pago de un impuesto por la obtención de un ingreso, impuesto -- que retendrá el patrono a través de la "NOMINA", para posteriormente entregarlo a la Institución correspondiente.

El artículo 78 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

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

II.- Incluye la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

III.- Las prestaciones percibidas por la terminación de la relación laboral" (41)

Como se sabe el campo de los impuestos es muy amplio, y no es el objetivo profundizar en este ámbito, sino resaltar los puntos más importantes relacionados con la figura en estudio la Nómina, por lo tanto nos enfocaremos al impuesto unicamente en relación con el salario y sus derivaciones.

En primer lugar tenemos el cálculo del impuesto --

mensual, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se da de la siguiente forma:

I.- OBLIGACION DE LAS PERSONAS PAGADORAS: Quienes hagan pagos por salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales, que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual;

II.- CALCULO DE LA RETENCION MENSUAL: A la totalidad de ingresos obtenidos en el mes de calendario se le deduce el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente multiplicado por el número de días a que corresponda el pago, y al resultado se le aplica la tarifa de este artículo;

III.- PAGOS POR GRATIFICACION ANUAL, PARTICIPACION DE UTILIDADES Y PRIMAS DOMINICAL Y VACACIONAL: Quienes hagan pagos por estos conceptos podrán efectuar la retención del impuesto, de conformidad con las reglas que al efecto dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en dichas reglas se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario"(42)

EJEMPLO:

CALCULO DEL IMPUESTO CONFORME AL ARTICULO 80 LISR

SUELDO \$100,000,00

M A S

P:T:U: 80,000,00

180,000,00

M E N O S

S A L A R I O M I N I M O X 30 DÍAS 61,950,00

B A S E G R A V A B L E

118,050,50

I.S.R. TARIFA 30 14,156,50

IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL SALARIO ORDINARIO \$100,000,00

100,000,00

M E N O S

SALARIO MINIMO

61,950,00

B A S E

38,050,00

I.S.R. TARIFA 30

2,873,00

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

I.- OBLIGACION DEL RETENEDOR:

Los retenedores calcularán cada año el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados;

a).- CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

A la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, se le resta el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año, y al resultado se le aplica la tarifa del artículo 141;

MENOS: Pagos Provisionales

b).- DIFERENCIA A CARGO DEL CONTRIBUYENTE:

Al impuesto determinado, se le restan los pagos provisionales y la diferencia que resulte a cargo del contribuyente se enterará a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de que se trate, ante las oficinas autorizadas;

c).- DIFERENCIA A FAVOR DEL CONTRIBUYENTE:

Cuando la diferencia sea a favor, deberá ser compensada en el mes de diciembre y en las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior; el contribuyente podrá solicitar la devolución de las cantidades no compensadas.

II.- NO SE HARA EL CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1.- Cuando el contribuyente - haya dejado de prestar servicios antes del primero de diciembre del año de que se trate.

2.- A quienes únicamente hayan devengado un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

3.- A quienes hayan obtenido ingresos anuales que excedan de una cantidad equivalente a cinco veces el salario mínimo general que corresponda a la zona económica del D.F., elevado al año.

4.- A quienes comuniquen por escrito al retenedor que presentará declaración anual"(43)

GRATIFICACION

Como es sabido cada fin de año se otorga al trabajador una gratificación o aguinaldo, pago que se realiza -- a través de la Nómina, el cual de acuerdo a la cantidad será objeto de causar impuesto o no.

La Ley del Impuesto sobre la Renta al respecto menciona en su artículo 77 fracción XI:

"Están exentas las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario general de la zona económica del trabajador, elevado a 30 -

días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, pagando por el excedente el impuesto en los términos del Título IV" (44)

En segundo término tenemos otro aspecto importante que es el relacionado a los trabajadores que dejan de laborar, es decir, que dejan de prestar sus servicios a un patrono; sigue siendo el artículo 77, el que nos da la pauta a seguir en su fracción X, del cálculo del impuesto a realizar en la Nómina.

Artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, fracción X:

"Están exentos los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta el equivalente a noventa veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente por cada año de servicio. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del Título IV "(45)

EJEMPLO:

SE LE PAGA A UN TRABAJADOR POR CONCEPTO DE RETIRO, LA CANTIDAD DE \$3000,000.00 , EL CUAL TIENE UNA ANTIGUEDAD DE 16 AÑOS Y UN SALARIO DE \$300,000.00 (MENSUALES). LA CANTIDAD INDICADA INCLUYE:

INDEMNIZACION EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

A) TRES MESES $300,000.00 \times 3 = 900,000.00$

B) SUELDO DIARIO $\$10,000.00 \times 20 = \$200,000.00 \times 16 \text{ AÑOS} = \$3,200,000.00$

C) PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 162 LEY FEDERAL DEL TRABAJO:
 ULTIMO SUELDO $\$10,000.00 \times 12 \text{ DIAS} = \$120,000.00 \times 16 \text{ AÑOS} = \$1,920,000.00$

T O T A L : \$6,020,000.00

MENOS: EXENCION DEL ARTICULO 77-X

$\$2,065.00 \times 90 = \$185,850.00 \times 16 \text{ AÑOS}$

~~2,973,600.00~~

BASE GRAVABLE

3,046,400.00

CALCULO DE LA RETENCION POR PARTE DE LA EMPRESA PAGADORA:

ARTICULO 80 SEXTO PARRAFO :

ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO	\$300,000.00
MENOS, SALARIO MINIMO DEL MES	<u>61,950.00</u>
B A S E	238,050.00

ISR (ARTICULO 80)

42,589.00

DETERMINACION DEL FACTOR:

ISR ÷ ULTIMO SUELDO MENSUAL

 $\$42,589.00 \div 300,000.00 = 14.19\%$ BASE GRAVABLE DE LA INDEMNIZACION $\$3,046,400.00 \times 14.19\% = \$ 432,284.00$ RETENCION

CAPITULO III

S A L A R I O

A) CONCEPTO

B) CLASES DE SALARIO

S A L A R I O

El hombre primitivo satisfacía sus propias necesidades en forma precaria, a través de su trabajo personal y las bondades de la naturaleza; al paso del tiempo sus necesidades se fueron ampliando ya que se modificaron en cantidad y calidad.

"Cuando la producción de bienes es mayor que la requerida para aliviar las necesidades del hombre y su familia, surge el artesano, ya que tal exceso de producción provoca que éste ponga a disposición de los demás miembros de la colectividad los satisfactores que produce y es así como nace el trueque. De esta forma el hombre satisface sus necesidades, ya no solamente con su labor y la ayuda de la naturaleza sino mediante el esfuerzo de los demás elementos de su pequeña sociedad"(1)

"A través del tiempo aparece el concepto de trabajo personal, mismo que se realiza en beneficio de otras personas. Este tipo de trabajo aparece primeramente dentro del sistema esclavista y su única retribución es el pan, el vestido y el techo; en Europa y Asia, aún esas retribuciones eran mínimas y acompañadas del mal trato.

Posteriormente, la labor personal es remunerada en especie o dicho en otra forma, el hombre trueca por los bienes que le son útiles para subsistir.

La agilización del comercio hace surgir la necesidad de que el trueque o cambio directo sea sustituido por algo más fácil y aparece así la compra-venta o cambio indirecto, es decir, la relación -----

mercancía-mercancía fue sustituida por la nueva fórmula --
mercancía-dinero-mercancía.

Aunque el trabajo personal no tiene en nuestros días la calidad de mercancía, es necesario reconocer que alguna vez en la historia dicha actividad si fue considerada como tal y aún hoy día, no puede sus -- traerse a los efectos de las Leyes de la Oferta y la Demanda, cuando concurre al llamado mercado de trabajo. El di - nero como medio de cambio, hace que se defina y consolide - el concepto que tenemos hoy en día del término salario"(2)

La raíz etimológica de la pa -
labra Salario es "SALARIUM", de sal.(3)

"El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende - la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene -- por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en - metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor.

Los economistas definen al sa -
lario como "toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo"(4)

La Academia Española Escriche
entienden por salario "el estipendio o recompensa que los -
amos dan a los criados por razón de su empleo, servicio o -
trabajo"; la Academia agrega que salario significa también
la retribución de los servicios personales"(5)

La Oficina Internacional del -

Trabajo ha definido al salario como "la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar"(6)

La Ley Federal del Trabajo establece que salario es: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"(7)

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

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo"(8)

"Por otro lado tenemos que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"(9)

Los principios básicos que es-

tablece la Constitución en relación al salario son los ---
siguientes:

"1a. Para trabajo igual debe -
corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni na -
cionalidad"(10)Esta regla es general, pero como toda buena
regla tiene sus excepciones que se refieren a trabajos espe
ciales en que no obstante que se preste el mismo trabajo no
se considera violatoria del principio de igualdad de sala -
rios, como son "los trabajos que se prestan en buques de di
versas categorías en aeronaves de diversas clases o en dife
rentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad; si
se presta en líneas o ramales de diversa importancia; por -
razón de la catagoría de los eventos o funciones, de la de
los equipos o de la de los jugadores y por razón de la ca--
tegoría de las funciones, representaciones o actuaciones o
de la de los trabajadores actores y musicos"(11)

2a."El salario deberá pagarse
precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido
hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o --
cualquier otro signo representativo con que se pretenda --
substituir a la moneda"(12)

3a."Serán condiciones nulas -
las que estipulen:

a) Las que fijen un salario --
que no sea remunerador a juicio de las juntas de Concilia--
ción y Arbitraje;

b) Las que estipulen un plazo
mayor de una semana para la percepción del jornal de las --
personas que desempeñen un trabajo material;

c) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos;

d) Las que permitan retener el salario en concepto de multa"(13)

CLASES DE SALARIO

A) SALARIO MINIMO:

"Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"(14)

Las reformas constitucionales y legales de 1962 re tornan a las ideas de la declaración de derechos sociales y del propósito de llevar a los trabajadores de salario mínimo, tan necesitados de protección, los beneficios de la justicia social. De este conjunto de preocupaciones nació el concepto nuevo del salario mínimo, que se desenvuelve en -- dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios -- mínimos profesionales, cada uno de los cuales son un sala -- rio mínimo, diferenciados unicamente por cuanto los sala -- rios mínimos generales son la base, mientras los salarios -- mínimos profesionales, como dice la exposición de motivos -- de la reforma de 1962 "se elevan sobre el salario mínimo ge -- neral para cubrir la capacidad y destreza que exige cada -- profesión, pero sin perder su característica de salario mí-

nimo, por lo que las normas de la Constitución y la Ley se aplican por igual a las dos formas"(15)

La reforma Constitucional devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la Declaración de Derechos Sociales y los lanzó a la batalla por la erradicación de la miseria "Deberan ser suficientes para satisfacer las necesidades -- normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos"(16)

La Comisión encargada de las reformas de 1962 descubrió la presencia de hombres de diversas profesiones y -- oficios, cuya retribución en el mejor de los supuestos, apenas si llegaba al salario mínimo. De todas las regiones -- del país llegaban quejas de los trabajadores de la aguja, -- en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos.

Convencida de la necesidad de la institución, la -- adopto en la fracción VI del artículo 123 y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar "las condiciones -- de las distintas actividades industriales y comerciales"(17)

El campo de aplicación de los salarios mínimos: La protección del salario mínimo se extiende a todos los trabajadores de la República, igual que la idea de la jornada máxima; ésta posee sin embargo, un sentido más rígido, porque la limitación de las horas de trabajo es la misma en todo -- territorio nacional para todos los hombres, en tanto los salarios mínimos varían en razón de las diferencias económi--

cas que se dan en las distintas regiones del país.

Las reformas de 1962 ordenaron la división de la República en zonas económicas, a fin de que en cada una se fijara el salario mínimo adecuado. La Comisión no quiso definir el concepto, sino que prefirió, según se desprende del artículo 561, fracción I, que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional para la fijación de los salarios mínimos realizara "los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formulara un dictámen y lo sometiera a la consideración del Consejo de representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno para su aprobación, disposición que se completó en la fracción segunda con la facultad otorgada a la misma Dirección Técnica de la Comisión para proponer al Consejo de representantes las modificaciones que sugirieran los nuevos estudios que se practicaran; por lo tanto, los salarios mínimos generales tienen un campo geográfico de aplicación"(18)

Los salarios mínimos profesionales: Las mismas reformas de 1962 previeron únicamente la fijación de éstos salarios, pero no determinaron su campo de aplicación. La Comisión redactora del proyecto consideró "que la zona económica es el resultado de la integración de la industria y del comercio dentro de un área territorial, lo que necesariamente implica una vinculación con las actividades de los hombres, de ahí que decidiera que los salarios profesionales se fijen en las mismas zonas económicas"(19)

Actualmente la Ley Federal del Trabajo determina:

"Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden

extenderse a una, dos o más Entidades Federativas o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas"(20)

"Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas independientemente de las ramas de la industria o del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales"(21)

"Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90 disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades"(22)

Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación a la Comisión Nacional de los salarios mínimos, así como de los salarios mínimos profesionales"(23)

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151, este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de al Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construc--

ción y 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 financiadas 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 se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario;

IV.- 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 duradero o de pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% de su salario"(24)

B) SALARIO NOMINAL:

"Es la cantidad de dinero que se conviene que ganará 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"(25)

C) SALARIO REAL:

"Consiste en el poder adquisi-

tivo 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"(26)

En la actualidad existen dos formas principales de salario que son : salario por unidad de tiempo, y el salario por unidad de obra, conocido como salario a destajo.

D) SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO:

"Es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo"(27)

E) SALARIO POR UNIDAD DE OBRA:

"Es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador"(28)

"Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, - por lo menos"(29)

F) SALARIO A COMISION:

"Es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador"(30)

G) SALARIO A PRECIO ALZADO:

"ES aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar"(31)

H) SALARIO REMUNERADOR:

"El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo"(32)

I) S U E L D O:

"Nombre de distintas monedas - antiguas, que valian una vigésima parte de una libra"

"Parece que esta palabra tiene su origen en soldada, que --

era el salario o estipendio que percibía el soldado, esto es, el individuo que integraba las fuerzas armadas de un rey o señor.

El soldado servía por una soldada, esto es, por un sueldo, por lo que hoy se denomina así el estipendio o paga que se hace cuando el ajuste es por años, meses, quincenas o semanas; cuando el estipendio se fija por día, se denomina "jornal"(33)

Aunque sueldo sea vocablo que tiende a reservarse para los empleados, laboralmente su concepto es idéntico al de salario.

En la actualidad la costumbre ha establecido el uso de este término para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad del pago que es generalmente quincenal o decenal.

La Ley prohíbe que el plazo para el pago del salario sea mayor de una semana en el caso de personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo reconoce únicamente el término "SALARIO", para referirse al pago hecho al trabajador.

Pues bien, independientemente de la clase de salario de que se trate, su pago se llevará a cabo a través de la "NOMINA"; reafirmando así la importancia de esta figura.

CAPITULO IV

ESTRUCTURA DE LAS NOMINAS

A) JURIDICA

B) ADMINISTRATIVA

C) CONTENIDO

ESTRUCTURA DE LAS NOMINAS

En el capítulo primero, hablamos de tres tipos de Nóminas, lo cual no quiere decir que sean las únicas, pero si las más comunes, y por tal motivo, solamente nos enfocaremos a ellas.

ELABORACION DE LA NOMINA SEMANAL

Al concluir la semana de trabajo, la sección de tiempo maduría de tiempo retira definitivamente las tarjetas individuales de tiempo semanal de los tarjeteros respectivos, -sustituyéndolas por las tarjetas correspondientes a la nueva semana y concentrándolas en el Departamento de Personal, siguiendo el mismo procedimiento para las tarjetas de empleados, con la diferencia de que es quincenalmente; pues bien, el Departamento de Personal efectúa una revisión general de las mismas, para mantener al corriente sus registros de asistencia y puntualidad.

Una vez que el Departamento de Personal en su respectiva sección, ha efectuado la revisión anterior, se procede a la elaboración de la Nómina semanal.

En la formulación de las Nóminas semanales, la sección de Nóminas dispone de dos tipos de información relacionados con cada trabajador u operario:

- 1) Permanente
- 2) Variable

La información permanente abarca los siguientes aspectos principales:

- a) Número asignado a cada trabajador;
- b) Nombre completo del mismo;
- c) Departamento en el que presta sus servicios;
- d) Puesto que desempeña;
- e) Número de afiliación;
- f) Grupo de cotización en el Seguro Social;
- g) Cuota semanal por concepto Seguro Social;
- h) Sueldo diario base;
- i) Cuota por hora normal;
- j) Cuota por hora extraordinaria;
- k) descuentos semanales permanentes por concepto de cuota sindical, caja de ahorros y de otras cuotas fijas, etc.

En cuanto a los datos variables, la sección de Nóminas los obtiene de las siguientes fuentes de información:

- 1) Tarjetas de tiempo individual semanal, en las que aparecen impresas con la marca del reloj las horas de entrada y salida del centro de trabajo cada día de la semana, tanto en tiempo normal como en extraordinario;
- 2) Las autorizaciones individuales de tiempo extraordinario, que deben cotejarse con las tarjetas anteriores, con el objeto de acreditar al trabajador únicamente el tiempo extraordinario debidamente autorizado;
- 3) Las autorizaciones para ausentarse del trabajo en las horas laborables, a fin de acreditar al trabajador únicamente aquellas autorizaciones con goce de suel

do, debidamente aprobadas por el jefe del departamento y por el de personal;

4) Memorándum de otras secciones del Departamento de Contabilidad, numerados progresivamente, relacionados con descuentos que deban efectuarse a los trabajadores por concepto de pago de anticipos de sueldos, -- préstamos efectuados o cargos que se les hayan hecho por cualquier otro concepto;

5) Memorándum de los jefes de cada departamento, numerados progresivamente, respecto a incentivos a que los trabajadores se hubieran hecho acreedores durante la semana por su alto rendimiento, en el supuesto de -- que existiera implantado un sistema de esta naturaleza;

6) Memorándum del Departamento de Personal, igualmente numerados en forma progresiva, respecto a subsidios otorgados por el Seguro Social en caso de enfermedades prolongadas, cuando la empresa lo tuviera así establecido en el Contrato Colectivo como prestación y pagara al trabajador el sueldo complementario que adicionado al subsidio concedido, integran su sueldo completo:

Además de lo anterior, la sección de Nóminas debe estar constante y oportunamente informada respecto a contratación de nuevos trabajadores, promociones de los actuales, cambios de puesto o de departamento, suspensiones temporales o castigos, así como de retiros y despidos.

Con toda esta información en su poder calcula:

- a) La percepción normal del trabajador durante la semana;
- b) La percepción por tiempo extraordinario;

- c) Los incentivos que le correspondan durante ese período;
- d) Su percepción total;
- e) Pago de vacaciones y su correspondiente prima vacacional, si le corresponde disfrutarlas;
- f) El impuesto sobre la Renta aplicable a esta percepción total, que en la generalidad de los casos, se deduce de sus ingresos;
- g) Los descuentos semanales permanentes por concepto de cuotas al Seguro Social a cargo del trabajador, cuotas sindicales, aportaciones de ahorro, descuentos por créditos otorgados por el INFONAVIT, así como de FONACOT, etc.
- h) Los descuentos extraordinarios por concepto de abonos a anticipos, préstamos, cargos efectuados; etc.;
- i) El alcance neto de cada trabajador.

Terminados estos cálculos, elabora la Nómina respectiva, ordenándola por Departamentos y dentro de cada uno por número consecutivo, asignado a cada trabajador, número que es permanente durante todo el tiempo que el trabajador permanezca en la empresa, independientemente de los cambios y promociones que tenga, dejando de utilizarse cuando se retire de ella.

La contratación de un nuevo trabajador generalmente supone la asignación de un nuevo número, el inmediato siguiente al último número general asignado, y no recomendable es otorgarle un número vacante, debido a que conviene conservar expedientes permanentes de trabajadores actuales y de trabajadores retirados, ya que de esta manera se facilita más la preparación de estadísticas de rotación de per-

sonal por parte del jefe de este departamento, así como informaciones posteriores; al elaborar la Nómina por departamentos es importante la obtención de totales en cada uno, - con miras a comprobación posterior.

Existen diversas formas para la elaboración de las Nóminas, desde la simplemente manual hasta las que efectúan Máquinas de Contabilidad a base de tarjetas perforadas y -- por sistemas electrónicos, pasando por una serie de procedimientos semimecánicos que permiten la formulación simultánea de la Nómina con uno o varios ejemplares, los recibos - por duplicado y los sobres de salario.

Así también existe el departamento de Sistemas que facilita la elaboración de la Nómina, ya que este procedimiento tiene la capacidad de almacenar toda la información permanente de todo el personal, así elaborar con esta información con un mínimo de tiempo la "Prenómina", la Nómina, los sobres de salario, listados de personal vigente, así -- como del personal que ya no labora, cálculos de acuerdo a las reglas establecidas por la Ley Federal del Trabajo respecto al pago de Aguinaldo, Reparto de Utilidades, Vacaciones, Prima Vacacional, etc.

Hablamos de una Prenómina, como su nombre lo indica es anterior a la Nómina, y contiene el número asignado a cada trabajador, así como una serie de columnas para asentar en ellas los datos variables del personal, y nombre de cada persona.

Una vez que en la Prenómina se vaciaron los datos variables de los trabajadores, se suman las columnas y nos dan totales, los cuales se capturan en las pantallas del -

departamento de Sistemas, para que posteriormente salga la Nómina con sus respectivos recibos y sobres de pago.

Se anexa: Ejemplo de Prenómina, Nómina, Sobre y Recibo de Pago.

No.	NOMBRE	HORAS			TURNO	FALTAS	USOS VOUCHER	VALOR CONEJ	PRIMA 22CL COEJ	AJUSTE	INCAPACIDADES	DESCON. 140000	INCENTIVOS	OTRAS PERCEPCIONES		OTRAS DEDUCCIONES	
		RETRAS	COMIN	SECON										CLAVE	IMPORTE	CLAVE	IMPORTE
0137	ALARCAS/MORENO/PONCE																
0144	GRANAPOS/CANSINO/CEL																
0147	KAMOS/GARDIA/MARTIN																
0152	LUCAS/GARCIA/CEPRIAN																
0155	OLIVARES/OLIVARES/PO							2									
0154	ESCOTI/ROPERAZ/ROGER																
0167	MARTINEZ/ARRIAGA/JAI																
0177	VALLERIOS/HERMINDO																
0183	VILLEGAS/ROBERTO/JUA																
0197	AMADOR/GUTIERREZ/ENR		2														
0217	PEREZ/MARTINEZ/ANTON																
0247	ESPINOSA/MARTINEZ/JA																
0248	HERNANDEZ/CHUZ/LEOPD																
0244	CRUZ/MORALES/LORENZO									5							
0267	PENA/CRUZ/AGUIAR/IAS																
0284	ARENAS/RODRIGO/ARLOS																
0281	PALOMINO/HERNANDEZ/T																
0307	TRISTAN/PEREZ/LEONC																
0304	LUGO/BOCAS/PABLO																
0329	GARCIA/FLORES/EFIGEN							7									
0337	CANTILLO/ROPERAZ/JOSE																
0347	PEREZ/RODRIGUEZ/MANU																
0357	HERNANDEZ/VELAZQUEZ/																
0354	SAN LUIS/CIRNES/JAYI																
0364	MONTIEL/LUCAS/LUFTO																
0368	GUTIERREZ/FLORES/CLIF																
0376	CAMACHO/ORTIZ/FRANCI																
0384	CHAVEZ/GONZALEZ/FRAH																
0385	FACIO/FUENTES/CARLOS																
0389	GONZALEZ/SANCHEZ/JANT									5							
0371	LIMAS/ESPITAS/JOSE L																
0395	GASTANON/CERVANTES/A																
0396	MEDINA/HERNANDEZ/DAI																
0401	MARTINEZ/ARRIAGA/MAR																
0407	SALGADO/DIAZ/LDARINCO																
0400	MACHUCA/CANSHO/DIAS																
0407	ARRADE/GARCIA/RAMON																
0412	CRUZ/LOPEZ/MARCELINO																
0419	ZURIGA/MEDRANO/LEONE																
0421	QUINTANA/OLASCAGADA/																
0457	GONZALEZ/MARTINEZ/DA																
0458	HERNANDEZ/RAMOS/JUAN																
0455	ESCALONA/CONDEP/OJOS																
0459	CRUZ/URIBE/PABLO																
0474	PALMA/MORALES/JOSÉ G																
0480	MARTINEZ/HUERTA/AUL																
0488	ALBAZAN/GOMEZ/JUAN																
0490	RIVAS/HERNANDEZ/MARY																
0492	MUNDOZ/CASTONHIA/GERA																
0494	TENUTILL/ORTIZ/LUIS																
0499	SANTIAGO/CHIMAL/JOSÉ									5							

No.	NOMBRE	HORAS			LUNO	FALTAS	LUNO LUNO	VACA COTI	PRIMA			AJUSTE			INCAPACIDADES			SICOM 1000 PARCE	INCENTIVOS	OTRAS PERCEPCIONES		OTRAS DEDUCCIONES		
		1184	1281	1285					1184	1281	1285	1184	1281	1285	A.T.	A.T. 1184	A.T. 1281			1184	1281	1285	CLAVE	IMPORTE
1370	CHAVEZ/GOMEZ/ALFONSO																							
1371	VARGAS/GONZALEZ/FEDERICO																							
1373	UMRAL/CRUZ/ANGEL																							
1374	DELFRAN/JIMENEZ/MAGDO		8																					
1375	FLORES/GUERRERO/ELIAS																							
1376	FIGUEROA/GARCIA/PEDRO																							
1377	CASAS/ALCANTARA/JESUS																							
1378	CARRILLO/PEREZ/RUBEN					2																		
1379	RIVERA/CHIGGUA/RONALD																							
1380	HERNANDEZ/RAMIREZ/JUAN																							
1382	MARTINEZ/COLIN/BENITO					1																		
1383	GOMEZ/CRUZ/RODRIGO																							
1384	ESTRADA/GONZALEZ/FERDINAND																							
1385	RAMIREZ/OPAC/ALFONSO																							
1387	VEGA/VEGA/JOSE																							
1388	RAMIREZ/SILVA/MIGUEL																							
1389	DOMINGUEZ/PLUM/RENE																							
1391	SUAREZ/MILLAN/MARTIN																							
1392	ORTEGA/AVILA/JOSE LUIS																							
1393	FRANCO/SUAREZ/JAVIER																							
1394	MENDOZA/RODRIGUEZ/MARIA																							
1395	MATEAS/VALDEZ/CARLOS																							
1397	LOPEZ/RODRIGUEZ/MARGARITA																							
1398	ARELLANO/GONZALEZ/JUAN																							
1399	OLMOS/ORTIZ/PEDRO																							
1400	JACAMILLO/GONZALEZ/RUBEN																							
1401	CORDOVA/RAMIREZ/BENIGNO																							
1402	CASAS/ALBERTO																							
1403	ORTEGA/AVILA/JUAN																							
1404	SANTILLAN/AVILA/LUIS					4																		
1405	CASTILLO/MAYA/EUSEBIO																							

49275

12.00

41.00

41

50.00

40

15

3

6

485

08

15,624

NOMINA DE OBREROS		HASTA EL	ENTIDAD 21/11/85 HOJA NUM. 35					PERCEPCIONES			
NUMERO	N O M B R E	406600	HRS. EXTRAS	PA. INA-DOX	ING. CONTR.	VACACIONES	PA. INA-VAC.	OTRAS-REG.	DEDUCCIONES		
DEPTO.	GRUPO	HRS. NORMAL	HRS. EXT.	I S P T	I N S S	SINDICATO	AYUDA C.	INFONAVIT	P. MEDICA	AHORRO	DEDUCCIONES
R. F. C.	I. N. S. S.	FOHACOT	P. AHORRO	P. BANCARIO	P. COMPANIA	P. VARIOS	PAGO NETO				
0135	RODRIGUEZ GARCIA/EMILIO	48.0	15,414.00								15,414.00
AA	TODO	48.0	520.00	607.00	70.00	100.00			100.00		5,397.00
	DOGE=360808 944	05-03-36-0418									14,017.00
0139	BLANCA S/MORENO/POYCIANO	48.0	13,580.00								13,580.00
AA	TODO	48.0	360.00	535.00	70.00	100.00			100.00		2,050.00
	CAMP=451117 PEG	05-03-45-1120									10,230.00
1128	MONTIEL/SALGADO/ELADIO	48.0	10,283.00								10,283.00
AA	TODO	48.0	91.00	405.00	70.00	100.00			1,400.00		2,166.00
	MUSE=80216 226	01-70-48-2255									8,117.00
	01 SUELDO NORMAL										39,277.00
	21 I S P T										951.00
	22 CUOTA IMSS										1,847.00
	23 CUOTA SINDICAL										210.00
	24 AYUDA COMPAÑERO										300.00
	25 APORTACION AHORRO										1,300.00
	31 FOHACOT										1,705.00
	32 PRESTANCIA COMPANIA										4,000.00
TOTAL PERCEPCIONES			39,277.00	TOTAL DEDUCCIONES			19,413.00	TOTAL NETO		28,864.00	

NOMINA DE OBREROS		HASTA EL	21/11/05		EJECUTIVO 21/11/05		HOJA NUM.	36			
NUMERO	N O M B R E	SUELDO	HRS-EXTRAS	PRIMA-DIPL	ING-COMP	VACACIONES	PRIMA	VAC-EXTRAS	PER-	PERCEPCIONES	
DEPTO.	GRUPO	HRS-NORMAL	HRS-EXT.	I S P T	I M S S	SINDICATO	AYUDA C.	INPDNAVIT	P-MEDICA	ANCIEN	DEDUCCIONES
R. P. C.	I. N. S. S.	FONACDT	P-AHORRO	P-BANCAPIO	P-COMPANIA	P-VARIOS	PAGO NETO				
0003	CHAVEZ/CONALEZ/MAVIO	16,534.00									16,534.00
AA	TOLIS W	48.0	652.00	651.00	70.00	100.00			2,000.00		3,473.00
	CAGO-451224 OP2	06-63-45-2981									13,061.00
1279	SULIS/PENALTA/ENRIQUE	8,750.00									8,750.00
AA	TOLIS W	48.0	17.00		70.00	100.00			100.00		2,287.00
	SUPE-620913	04-62-65-1974									6,463.00
			01-SUELDO-NORMAL		26,284.00						
			21-I S P T		669.00						
			22-CUOTA IMSS		651.00						
			23-CUOTA SINDICAL		145.00						
			24-AYUDA COMPANERO		200.00						
			27-AYUDACION AHORRO		2,100.00						
			32-PRESTAMO-COMPANIA		2,000.00						
TOTAL PERCEPCIONES		25,284.00	TOTAL DEDUCCIONES		5,760.00	TOTAL NETO		19,524.00			

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES		EMPLEADO	NOMBRE				RECIBO NUM.	
1. SUeldo NORMAL	21. I. S. F. T.	22. COSTO UNID.		REG. FED. CAUSANTES	NUMERO AFILIACION I.M.S.S.		DEPARTAMENTO	FECHA		
2. SUeldo EXTRA	23. CUOTA UNID.	24. COSTO UNID.		DIAS	HORAS NORMALES	HORAS EXTRAS	PERCEPCION ACUMULADA	IMPUESTO ACUMULADO	INCENTIVO ACUMULADO	
3. PUNTA NOMINALE	25. APORTA CONTINUA	26. APORTA UNID.		AHORRO ACUMULADO	ADEUDO AHORRO	ADEUDO BANCARIO	ADEUDO COMPANIA	I.M.S.S. ACUMULADO		
4. INCENTIVOS Y GRATIFICACIONES	27. IMPORTE	28. APORTA DE CAJON		PERCEPCIONES				DEDUCCIONES		
5. INCENTIVOS	29. APORTA AHORRO	30. APORTA UNID.		CPTO.	IMPORTE	CPTO.	IMPORTE	CPTO.	IMPORTE	
6. PUNTA DE INCENTIVOS	31. APORTA UNID.	32. PAGO PRESTAMO UNID.								
7. RETENIDO DE SALARIOS	33. PAGO PRESTAMO UNID.	34. PAGO PRESTAMO UNID.								
8. GRATIFICACION ANUAL	35. PAGO PRESTAMO UNID.	36. PAGO PRESTAMO UNID.								
9. PREMIOS	37. PAGO PRESTAMO UNID.	38. PAGO PRESTAMO UNID.								
10. VOUCHER	39. PAGO PRESTAMO UNID.	39. PAGO PRESTAMO UNID.								
11. INCENTIVO	40. PAGO PRESTAMO UNID.	40. PAGO PRESTAMO UNID.								
12. OTROS PERCEPCIONES	41. PAGO PRESTAMO UNID.	41. PAGO PRESTAMO UNID.								
13. PUNTA DE UNID.	42. PAGO PRESTAMO UNID.	42. PAGO PRESTAMO UNID.								
14. OTROS	43. PAGO PRESTAMO UNID.	43. PAGO PRESTAMO UNID.								
RECIBI LA CANTIDAD ANOTADA EN EL PRESENTE RECIBO POR CONCEPTO DE PAGO DE SUeldo POR EL TIEMPO QUE TRABAJE DURANTE EL PERIODO QUE EN EL SE INDICA INCLUYENDO TODAS LAS PRESTACIONES LEGALES Y DECLARO ESTAR CONFORME CON LAS DEDUCCIONES QUE SE ME HACEN.										
FIRMA _____				PERCEPCIONES		DEDUCCIONES		NETO		
				[]		[]		[]		

PAGO DE LA NOMINA SEMANAL

El pago de los salarios puede realizarse en dos -- formas: en efectivo o mediante cheques. En nuestro medio -- es mucho más usual la primera forma y a ella nos referire-- mos concretamente.

Previa elaboración, revisión y aprobación de la -- Nómina, se emite un cheque a favor del cajero por la cifra que muestra el total de la columna "TOTAL NETO".

El cajero pagador, antes de cambiar el cheque, for-- mula un listado de las diferentes denominaciones monetarias requeridas para efectuar los pagos individuales.

Cambiado el cheque en efectivo colocará en el so-- bre de cada trabajador su alcance o percepción neta corres-- pondiente, junto con dos ejemplares del recibo de sueldos. Algunas empresas acostumbran no formular recibos, sino reca-- bar las firmas de los trabajadores en las propias Nóminas, -- en un espacio expresamente provisto para el caso.

Este procedimiento no es muy aconsejable, por dos razones:

a) Los salarios se hacen del conocimiento general-- de los trabajadores;

b) El trabajador no conserva una copia de su liqui-- dación que, como se ha visto, forma parte del propio recibo y por consiguiente, tiene que revisarla en el momento de -- firmar la nómina, momento totalmente inapropiado para --- solicitar aclaraciones, que el cajero no está en condicio--

nes de proporcionarle y que redunda en pérdida de tiempo y en entorpecimiento de la fluidez de los pagos.

Los originales de los recibos, firmados por los interesados, quedan en poder del cajero, mientras que las copias las retienen los propios trabajadores.

Al finalizar el día de pago, el cajero ordena sus recibos y los anexa a la copia del cheque, entregando el legajo respectivo al Departamento de Contabilidad General como comprobación del cheque correspondiente, que se contabiliza en el diario de bancos, sección pagos.

SALARIOS NO RECLAMADOS

En empresas grandes es frecuente el caso de que -- ciertos trabajadores se encuentren ausentes el día de pago, sin haber otorgado poder a determinada persona para recoger sus sobres de salario.

En estas condiciones, el pago de salarios no puede completarse en el día correspondiente; por otra parte, desde el punto de vista de un buen control interno, no es conveniente que el cajero demore su liquidación total, reteniendo en su poder fondos que ya no pertenecen a la empresa y que, por la misma razón, tampoco deben mezclarse con el resto de los manejados en la caja.

En estos casos, conviene que los sobres que contengan los salarios no reclamados al finalizar el día de pago se relacionen y concentren en manos de algún funcionario --

de la empresa, que normalmente no maneje fondos y que se encuentre en contacto continuo con los mismos trabajadores, - como puede serlo el jefe del Departamento de Personal. Dicho funcionario firmará al calce de la relación de salarios no reclamados que, numerada consecutivamente, le pase el cajero al finalizar el día de pago, conservando en su poder - una copia de la misma relación y encomendando la custodia - de los fondos y de los pagos extemporaneos a su secretaria o a algún otro empleado de confianza de su departamento.

En esta forma, el original de la relación de salarios no reclamados, firmado por el funcionario de referencia, opera como un recibo colectivo que, adicionado a los - individuales, permite al cajero comprobar el pago del im -- porte total del cheque expedido a su favor.

Dentro de la semana siguiente al día de pago de salarios, los sobres que contengan los no reclamados y los recibos respectivos quedan en poder del Departamento de Personal, al cual acudirán los trabajadores a cobrar su sueldo pendiente, previa identificación y firma del original de su recibo.

NOMINA QUINCENAL GENERAL

Como se indico esta Nómina incluye al personal administrativo de todas las divisiones de la empresa, con -- excepción de los Directores y funcionarios más importantes, y el trámite de su elaboración y pago es muy similar al de las Nóminas Semanales, por lo cual no es necesario describir el procedimiento.

NOMINA QUINCENAL CONFIDENCIAL

En esta Nómina se incluyen los sueldos devengados por los Directores y Altos Funcionarios de la empresa, a fin de que se conserven en la más estricta reserva.

Debido a esta causa, la elaboración de la Nómina Confidencial no se encomienda al o a los empleados de la sección de Nóminas, sino a la Tesorería o a la Contraloría, aunque materialmente las prepare la secretaria particular de alguno de estos funcionarios, persona que debe tener cualidades de absoluta discreción.

ESTRUCTURA JURIDICA DE LAS NOMINAS

La estructura jurídica, no es más que las bases legales en las que descansa la figura en cuestión, siendo en términos generales las siguientes:

- 1.- LA CONSTITUCION
- 2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- 3.- LA LEY DEL SEGURO SOCIAL
- 4.- LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Concretamente los artículos de las anteriores Leyes se establecen a través del desarrollo del trabajo, por lo que está demás repetirlos.

CAPITULO V

MOVIMIENTOS EN LAS NOMINAS

A) DESCUENTOS

B) ANTICIPOS

C) PAGO A LOS TRABAJADORES:

1) AGUINALDO

2) REPARTO DE UTILIDADES

DESCUENTO:

El Maestro Rafael de Pina Vara en su Diccionario - de Derecho define al Descuento como:

"La cantidad deducida de sueldos, jornales o haberes de cualquier clase, en el momento de pago, para cubrir las cuotas del Seguro Social, Pensiones, etc." (1)

La Constitución establece como principio en su artículo 123, fracción VIII que:

"El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento" (2)

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 el que convenga el trabajador o el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% 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 casa 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 financiadas 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 se eroguen 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, decretados por la autoridad competente;

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)

A N T I C I P O

La Enciclopedia Nueva Jurídica define al Anticipo:

"Acción o efecto de anticiparse; más concretamente dinero que se adelanta, como el de un salario o sueldo. En este último caso no debe aplicarse cuando corresponde a los días ya devengados, en que sólo -- existe anticipo de pago en relación con la fecha normal. El verdadero anticipo de sueldo se refiere a mes o días no trabajados aún" (4)

A G U I N A L D O

De acuerdo a la Enciclopedia jurídica "Omeba", gramaticalmente Aguinaldo, es:

"El regalo que se da en Navidad o en la Epifanía" (5)

La costumbre tradicional por parte de quienes recibían un servicio de tercera persona, de recompensar en dichas fechas a quienes lo prestaban, se fue convirtiendo en norma voluntariamente practicada por los empleadores de gratificar a sus dependientes y empleados a fin de año con el importe de una mensualidad o de parte de ella.

Avances en la Legislación Social, convirtieron en algunas Legislaciones dicha costumbre en obligación legal, - así por ejemplo en la Argentina se impuso a los patronos el pago de un "Sueldo Anual Complementario".

En la Legislación Mexicana, artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día - 20 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 la 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" (6)

REPARTO DE UTILIDADES

DEFINICION:

Para el Dr. Eugenio Pérez Botija es:

"Una forma especial de remuneración que entraña una actitud político social tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa, buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad" (7)

BRY, opina que se trata de:

"Una modalidad del contrato de trabajo, según el cual el trabajador recibe del patrón , -- además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado de ella, sino como un trabajador -- que coopera en la producción" (8)

El concepto de Bohmert consiste en:

"Un metodo de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo con un

suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa"(9)

La Oficina Internacional del Trabajo define al Reparto de Utilidades como:

"El sistema de remuneración -- por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal"(10)

Cavazos afirma que es:

"La prestación obligatoria o voluntaria, que en adición al salario, corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba"(11)

Para Bermauntz es:

"El sistema de remuneración -- contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, -- sin participar en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a sus prestaciones (salario real) que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo disminuyendo la plusvalía que recibe el capitalista"(12)

En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades que tuvo lugar en París en el año de 1889 se le definió como:

"Un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios"(13)

De los conceptos anteriormente transcritos podemos concluir que, en lo general, se concuerda con que la Participación de Utilidades, constituye una prestación adicional y distinta al salario, que por ningún motivo debe confundirse con éste.

Asimismo se desprende que existen dos sistemas --- principales de Participación de Utilidades: el voluntario y el sistema legal.

SISTEMA VOLUNTARIO

La participación voluntaria, desarrollada en los Estados Unidos de Norteamérica, Australia, parte de Europa y parte de Asia, consiste en un "acuerdo expreso o tácito--concertado en forma libre, cuyo objeto consiste en que los trabajadores reciban sumas en efectivo o diferidas fijadas de antemano y que pueden variar según el éxito de la empresa"(14)

La mayoría de los sistemas voluntarios han buscado más que la mejoría económica del trabajador, el entusiasmo-cooperación y fidelidad de éste, con objeto de incrementar la producción y lograr una buena administración dentro de las empresas.

Este tipo de participación en algunas ocasiones se fundamenta en principios y presupuestos económicos, de interés casi exclusivo de los propietarios de las empresas, y por lo mismo, los sistemas voluntarios no reconocen un derecho a los trabajadores respecto de los beneficios de la producción.

En México existían sistemas voluntarios de partici

pación, con anterioridad a las reformas y adiciones a las normas laborales, que reglamentaron el sistema mexicano. Entre las empresas que tenían reparto voluntario, se pueden mencionar a Sears Roebuck de México S.A. DE C.V.; I.C.A. Ingenieros Civiles Asociados, Cervecería Modelo de México S.A. La Tolteca, Cemento de Mixcoas, S.A., y Cía. de Cemento Portland S.A., Ceras Johnson de México S.A., Sosa Texcoco S.A.

SISTEMA LEGAL

A diferencia del sistema voluntario, por el que, como se vio anteriormente, es la voluntad de las partes la que fija la cantidad o por ciento de utilidades a repartir, el método legal consiste : "En que una Ley de carácter general y obligatoria, establece un derecho para los trabajadores, a percibir un porcentaje o cantidad de las utilidades de las empresas"(15)

Como norma jurídica, establece una relación de derecho entre el trabajador y el patrón : para el trabajador otorga un derecho a recibir una parte de los beneficios de la producción y para el patrón crea la obligación de otorgarla. Tanto el derecho como la obligación son exigibles en virtud de que se consignan en una norma imperativo-atributiva, y la falta de cumplimiento puede ser sancionada por el poder público.

En algunos países de Latinoamérica, se han establecido cantidades fijas (un mes de salario, por ejemplo) en normas de carácter público, pero hay que aclarar que este método desvirtua la esencia de la participación de utilidades, ya que en esa forma se determina una gratificación y no un porcentaje sobre las utilidades.

El sistema legal ha sido adaptado en México, así como en Yugoslavia, España y diversos países de América Latina.

Principio fundamental del Reparto de Utilidades:
De acuerdo con la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

"Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, como remuneración a la fuerza de trabajo que contribuye a generarlas" (16)

La Ley Federal del Trabajo explica ampliamente el procedimiento a seguir en el Reparto de Utilidades, reafirmando el principio fundamental.

El artículo 117, de la Ley Federal del Trabajo nos manifiesta que:

"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" (17)

De la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo se desprende que cualquier organización constituida como unidad económica es empresa, sea persona física o moral, que utilice trabajo humano, independientemente de la rama a que se dedique, pues la empresa, en sentido laboral, tiene una connotación más amplia que la que se conoce en materia fiscal o mercantil, obviamente la empresa que obtenga utilidades en un ejercicio, es la que está obligada a participar -

ya que a lo imposible nadie está obligado; como consecuencia de este principio la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 126 las excepciones al Reparto de Utilidades:

"Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I.- 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;

II.- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

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"(18)

El artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo dice

"El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta"(19)

Generalmente corresponde a las empresas el determinar y declarar su ingreso gravable para efectos del Impuesto sobre la Renta y de Participación de Utilidades a los trabajadores, considerando que ella tiene los datos indispensables para fijar la utilidad, que con ello se facilita el pago más rápido del impuesto y de la participación y, por último, que la ley supone el cumplimiento voluntario de las obligaciones.

Para este efecto, las empresas se encuentran obligadas a presentar su declaración de impuestos y los anexos correspondientes al Estado y poner dichos documentos para el conocimiento de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 121 da derecho a los trabajadores a presentar objeciones:

"El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I.- El patrón, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaria-

ría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II.- Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y

III.- La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores;

IV.- Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio."(20)

Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo:

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, aún 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" (21)

Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo:

"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 durante el año" (22)

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes, de acuerdo con el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II.- Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del trabajo;

III.- Los trabajadores podrán - hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días; y

IV.- Si se formulan objeciones serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la -- fracción I, dentro de un término de quince días" (23)

El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece quienes participarán del Reparto de Utilidades:

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 corresponde 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 posnatales, 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 que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación;

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

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" (24)

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" (25)

Artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo:

"No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia" (26)

Para esta prestación que es una novedad en la legislación laboral, dado que fue establecida en la sesión celebrada el día 23 de enero de 1917, en que se aprueba el artículo 123, fracción VI, de la Constitución del mismo año quedo consagrado el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades; en las empresas se elabora una Nómina especial para dicho reparto, siguiendo los lineamientos-

de los artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta Nómina, contiene los datos de una Nómina -- normal, en cuanto a datos generales, lo que la hace dis -- tinta es el pago, ya que no se trata de un pago ordinario de semana o de quincena, sino de repartir una utilidad.

PORCENTAJE DE PARTICIPACION:

De acuerdo con el artículo primero de la Resolu -- ción de la Segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas "los trabajadores participaran en un 8% de las utilidades de -- las empresas a las que presten sus servicios"(27)

En la actualidad y como resultado de la sesión -- permanente celebrada el día 28 de febrero de 1985, por una -- nimidad de votos los representantes del Gobierno, de los -- Trabajadores y de los Patrones, que integran el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para la Participa -- ción de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas resolvieron y acordaron la modificación del porcentaje de Participación de Utilidades de los Trabajadores en un 10%. (Publicación, lunes 4 de marzo de 1985, Diario Oficial)

Esta modificación tan relevante del porcentaje en la Participación de Utilidades, se lleva a la práctica en la figura que estudiamos: la "NOMINA", de ahí la importan -- cia que se le debe dar, para ser incluida en el ordena -- miento legal.

Podemos concluir: La Nómina es un documento priva

do o público en el que se consagra la más importante prestación que tiene el trabajador: el salario.

CONCLUSIONES

- 1.- La Nómina como documento administrativo que contiene el salario como principal punto, deriva directamente del artículo 123 Constitucional, fracción VII, que establece la obligación del Patrono de cubrir el -- salario.
- 2.- La Nómina es el documento Público o Privado que contiene los nombres y datos generales (Registro Federal de Causantes, No. de Afiliación, etc.), de cada trabajador, así como el salario que percibe diariamente y las deducciones correspondientes.
- 3.- Es necesario que la Legislación Laboral, defina que es la Nómina, señalando los requisitos que debe satisfacer, dado que solamente en la Ley del Seguro -- Social se hace una referencia a la misma, pero no se define.
- 4.- En la Nómina se vierten todas las prestaciones que -- la Ley Federal del Trabajo establece en favor del -- trabajador, así como las obligaciones que debe cumplir.
- 5.- El papel de la Nómina en el campo del Derecho es tan importante, que hace prueba ante las diferentes instancias Gubernamentales.
- 6.- En la Nómina se ponen de manifiesto las anomalías, -- que en cuestión de impuestos contiene la Ley del -- Impuesto sobre la Renta, al contraponerse con los --

principios que establece el artículo 123, y normas protectoras que contiene la Ley Federal del Trabajo en cuanto al Reparto de Utilidades al gravar ésta y duplicar el impuesto.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I

- 1.- ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO. México, Editores Salvat S.A., 1978. Tomo X. Pág. 2393
- 2.- FRANCO DIAZ, EDUARDO M. Diccionario de Contabilidad. México, Editorial Nuevo Siglo, 1980. Pág. 140
- 3.- DE PINA VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. México, Editorial Porrúa S.A., 1980. Pág. 355

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO II

- 1.- TRUEBA-URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa S.A. 1980, Pág. 34 a 36
- 2.- TRUEBA-URBINA ALBERTO. Opus. cít. Pág. 87
- 3.- TRUEBA-URBINA, ALBERTO. Opus cít. Pág. 104
- 4.- TRUEBA-URBINA, ALBERTO. Opus cít. Pág. 177
- 5.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Manual de Derecho Constitucional. México, Editada por Publicaciones Administrativas y Contables, 1981. Pág. 381 a 386
- 6.- IDEM
- 7.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Opus cít. Pág. 141
- 8.- IDEM
- 9.- IDEM
- 10.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemizada. México, Editorial - Trillas, 1982. Pág. 120
- 11.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 85
- 12.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 145

- 13.- IDEM
- 14.- IDEM
- 15.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 147
- 16.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 149
- 17.- IDEM
- 18.- IDEM
- 19.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 150
- 20.- IDEM
- 21.- IDEM
- 22.- ENCICLOPEDIA JURIDICA "OMEBA", Argentina, Aditorial - Bibliográfica "OMEBA", 1981. Tomo XXVI, Pág.604
- 23.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 150 y 151
- 24.- IDEM
- 25.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 152
- 26.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 339
- 27.- IDEM

- 28.- MORENO PADILLA, JAVIER. Nueva Ley del Seguro Social. México, Editorial Trillas, 1980. Pág. 62
- 29.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 339
- 30.- IDEM
- 31.- IDEM
- 32.- IDEM
- 33.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 340
- 34.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 341
- 35.- IDEM
- 36.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. México, Editorial Teocalli, -- 1986. Pág. 9
- 37.- MORENO PADILLA, JAVIER. Opus cít. Pág. 48
- 38.- MORENO PADILLA, JAVIER. Opus cít. Pág. 54
- 39.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Opus cít. Pág. 12
- 40.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 153
- 41.- DOMINGUEZ MOTA, ENRIQUE Y OTROS. Compilación Fiscal. México, Do Fiscal Editores, 1986. Pág. 77
- 42.- IDEM

- 43.- DOMINGUEZ MOTA, ENRIQUE Y OTROS. Opus cít. Pág. 140
- 44.- DOMINGUEZ MOTA, ENRIQUE Y OTROS. Opus cít. Pág. 77
- 45.- IDEM

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO III

- 1.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. Administración de Recursos Humanos. México, Editorial Trillas, 1980. Pág. 194
- 2.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. Opus cft. Pág. 194 y 195
- 3.- CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual. Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1974. Pág. 7
- 4.- IDEM
- 5.- IDEM
- 6.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. Opus cft. Pág. 195
- 7.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. México, Editorial Trillas, 1982. Pág. 153
- 8.- IDEM
- 9.- IDEM
- 10.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Manual de Derecho Constitucional. México, Editada por Publicaciones Administrativas y Contables S.A., 1981. Pág. 382
- 11.- IDEM

- 12.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Opus cít. Pág. 383
- 13.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Opus cít. Pág. 386
- 14.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. México, Editorial -- Trillas, 1982. Pág. 155
- 15.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa S.A., 1982. Pág. 313
- 16.- DE LA CUEVA, MARIO. Opus cít. Pág. 314
- 17.- DE LA CUEVA, MARIO. Opus cít. Pág. 316
- 18.- DE LA CUEVA, MARIO. Opus cít. Pág. 319
- 19.- IDEM
- 20.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 156
- 21.- IDEM
- 22.- IDEM
- 23.- IDEM
- 24.- IDEM
- 25.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. Opus cít. Pág. 195
- 26.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. Opus cít. Pág. 196

- 27.- DE LA CUEVA, MARIO. Opus cít. Pág. 305
- 28.- IDEM
- 29.- CAVAZOS FLORES- BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 153
y 154
- 30.- DE LA CUEVA, MARIO. Opus cít. Pág. 305
- 31.- DE LA CUEVA, MARIO. Opus cít. Pág. 306
- 32.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 154
- 33.- CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual.
Tomo IV. Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1974
Pág. 7

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO IV

- 1.- TODA LA INFORMACION, ACERCA DE ESTE CAPITULO, FUE ADQUIRIDA EN LA PRACTICA DEL DESEMPEÑO DE FUNCIONES RELACIONADAS CON LA "NOMINA".

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO V

- 1.- DE PINA VARA, RAFAEL. Diccionario De Derecho. México Editorial Porrúa S.A., 1980. Pág. 60
- 2.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Manual de Derecho Constitucional. México, Editada por Publicaciones Administrativas y Contables S.A., 1981. Pág. 382
- 3.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Nueva Ley Federal -- del Trabajo Tematizada y Sistematizada. México, Editorial Trillas, 1982. Pág. 169
- 4.- MASCARENAS, CARLOS E. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo I. Barcelona, Editorial Francisco Seix S.A., 1960. Pág. 12
- 5.- IDEM
- 6.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 154
- 7.- LERDO DE TEJADA, FRANCISCO. Manual Práctico de Repartición de Utilidades. Argentina, Editorial Bibliográfica "OMEBA", 1966. Pág. 45
- 8.- LERDO DE TEJADA, FRANCISCO. Opus cít. Pág. 46
- 9.- IDEM
- 10.- IDEM

- 11.- IDEM
- 12.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 177
- 13.- IDEM
- 14.- LERDO DE TEJADA, FRANCISCO. Opus cít. Pág. 47
- 15.- IDEM
- 16.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Opus cít. Pág. 382
- 17.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 173
- 18.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 175
- 19.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 173
- 20.- IDEM
- 21.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 175
- 22.- IDEM
- 23.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 175
- 24.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 176
- 25.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 177
- 26.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Opus cít. Pág. 176
- 27.- OVILLA ZEBADUA, VICENTE. Reparto de Utilidades. México, Editorial Unión Tipográfica, 1981. Pág. 10

B I B L I O G R A F I A

Y

LEGISLACION CONSULTADA

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. Administración de Recursos -- Humanos. Edición Décima. Editorial Trillas, México 1980
- 2.- CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual. -- Edición Octava. Editorial Heliasta S.R.L., Argentina -- 1974
- 3.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Edición Primera. Editorial Trillas, Méxi co 1981
- 4.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y OTROS. Ley Federal del Tra - bajo Tematizada y Sistematizada. Edición 13a. Edito -- rial Trillas, México 1982
- 5.- CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Tra - bajo. Tomo I. Edición Octava. Editorial Porrúa S.A., -- México 1982
- 6.- DE PINA VARA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Edición - Novena. Editorial Porrúa S.A., México 1980
- 7.- DOBB, MAURICE. SALARIOS. Edición Tercera. Fondo ce Cul - tura Económica, México 1981
- 8.- DOMINGUEZ MOTA, ENRIQUE Y OTROS. Compilación Fiscal. - Edición Sexta. Editorial ECASA, México 1986

- 9.- ENCICLOPEDIA JURIDICA "OMEBA". Edición Primera. Tomo XII y Tomo XVI. Buenos Aires Argentina 1979 y 1981
- 10.- ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO. Salvat Editores S.A. Tomo X. México 1978
- 11.- FLORES ZAVALA, ERNESTO. Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas. Edición Décimo Sexta. Editorial Porrúa S.A. México 1983
- 12.- FRANCO DIAZ, EDUARDO M. Diccionario de Contabilidad. - Edición Segunda. Editorial Siglo Nuevo, México 1980
- 13.- HERRERA GUTIERREZ, ALFONSO. Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social. Edición Primera, México 1955
- 14.- LERDO DE TEJADA, FRANCISCO. Manual Práctico de Reparación de Utilidades. Edición Primera. Editorial Bibliográfica "OMEBA", Argentina 1966
- 15.- MANUAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. Edición Primera. México 1975
- 16.- MASCAREÑAS, CARLOS E. Nueva Enciclopedia Jurídica. Edición Primera. Editorial Francisco Seix S.A., Barcelona 1955 y 1960
- 17.- MORENO PADILLA, JAVIER. Nueva Ley del Seguro Social. - Edición Sexta. Editorial Trillas, México 1980

- 18.- ORTEGA PEREZ DE LEON, ARMANDO. Contabilidad de Costos. Edición Tercera. Editada por Unión Tipográfica, México 1979
- 19.- OVILLA ZEBADUA, VICENTE. Reparto de Utilidades. Edición Tercera. Editada por Unión Tipográfica, México 1981
- 20.- PEREZ BOTIJA, EUGENIO. Derecho del Trabajo. Edición Primera. Editorial Tecnos S.A., Madrid 1955
- 21.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Manual de Derecho Constitucional. Edición Segunda. Editada por Publicaciones Administrativas y Contables S.A., México 1981
- 22.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Diccionario De La Ley Laboral. Edición Primera, México 1965
- 23.- TRUEBA-URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Edición Quinta. Editorial Porrúa, México 1980

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Edición Primera. Editorial PAC S.A. de C.V., México -
1984
- 2.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Edición Primera. Editorial Teo-
calli, México 1986
- 3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edición Décima Sexta.
Editorial Teocalli, México 1986