



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN

ESTUDIO SOBRE LOS FUNDAMENTOS LEGALES  
DE LA REMUNERACION AL TRABAJO SUBORDINADO  
Y SU APLICACION PRACTICA

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADA EN CONTADURIA**

**P R E S E N T A :**

**ADELA MARINA PINEDA CABALLERO**

ASESOR: L.A. FRANCISCO JAVIER JUAREZ SANCHEZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1996

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE  
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JAIME KELLER TORRES  
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN  
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:  
"Estudio Sobre los Fundamentos Legales de la Renuncia al Trabajo Subordinado y su Aplicación Práctica".

que presenta la pasante: Adela Marina Pineda Caballero  
con número de cuenta: 8807152-7 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría.

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Méx., a 8 de Mayo de 1996

PRESIDENTE L.A. Francisco Javier Juárez Sánchez  
VOCAL L.C. Pedro Chico Chávez  
SECRETARIO L.C. M. de la Luz Ramos Espinoza  
PRIMER SUPLENTE L.C. Francisco Alcántara Salinas  
SEGUNDO SUPLENTE L.D. Jorge López Garduño

## **Dedico el Presente Trabajo con Todo mi Amor y Respeto a:**

### **A Dios**

Gracias Señor por bendecirme con tus bondades; por brindarme un amor que no conoce dimensiones; por darme no solo este momento que hoy estoy viviendo sino por todos y cada uno de los días de mi vida; por darme absolutamente todo en todos los sentidos; por enseñarme que la felicidad no está fuera sino dentro de mí; por estar siempre a mi lado; por levantarme cada vez que caigo y por la vida tan maravillosa que me has otorgado. Pero sobre todo gracias por poner tus ojos en mí para darme todo esto sin merecerlo.

### **A mis Padres:**

#### **Adela Caballero**

Por tu infinito amor y tu cariño incondicional. Por estar siempre a mi lado guiándome con amor y comprensión alentándome a alcanzar mis más anheladas metas; procurando siempre mi bienestar; dándolo todo sin esperar más que mi triunfo y mi felicidad. Eres la mujer que más admiro, valoro y respeto, y este trabajo es tan solo un pequeño homenaje que expresa lo que tu significas para mí. Te amo Mamá y te estaré eternamente agradecida.

#### **Fernando Pineda**

Por tu constante apoyo y cariño y por haber recibido de ti la herencia más importante y valiosa en la vida: mi educación. Te agradezco enormemente tus esfuerzos.

## **A mis Hermanas**

### **Arell Rocio**

Por todos los bellos momentos que hemos compartido juntas; por apoyarme y alentarme; y por enseñarme que el éxito no tiene pretextos, que no hay sueños imposibles, que con disciplina y muchas ganas de hacer y disfrutar las cosas todo es posible.

### **Amanda Viridiana**

Por tu cariño, por los momentos tan felices que hemos compartido, por tu ayuda incondicional haciéndome saber que siempre puedo contar contigo. Y especialmente porque tus méritos académicos me motivan a superarme día con día.

### **A mi Mami Carmen Durán y a mi Tio Javier Caballero**

Agradeciéndoles el enorme apoyo que de ustedes siempre he recibido contribuyendo de manera importante a mi crecimiento personal.

### **A mi Amiga:**

### **Ana Rosa Farfán**

Por honrarme con tu valiosa amistad, por el enorme apoyo incondicional que de ti siempre he recibido y por estar a mi lado cuando más te he necesitado. No tengo palabras para agradecerte todo lo que has hecho por mí y especialmente gracias no solo por ser mi mejor amiga sino por ser mucho más que eso.

### **A todos mis Amigos y Compañeros**

Por los bellos momentos compartidos ayudándome a crecer continuamente.

**A la Universidad Nacional Autónoma de México**

Por brindarme la oportunidad de formar parte de la Máxima Casa de Estudios y por abrirme las puertas al maravilloso mundo del conocimiento.

**A la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán**

Por obsequiarme los elementos y las herramientas indispensables para mi formación profesional y por ser el recinto que enriquece no solo la cultura de los estudiantes sino el espíritu de todos los que formamos parte de ti.

**A mi Asesor:**

**L. A. Francisco Javier Juárez Sánchez**

Con mi eterno agradecimiento por la valiosa asesoría y el enorme apoyo que de usted siempre recibí para el buen desarrollo del presente trabajo; por su buena disposición en todo momento, compartiendo conmigo no solo su preciado tiempo sino también sus invaluable conocimientos; por su gran paciencia y todas sus enseñanzas. Pero sobre todo muchas gracias por ayudarme a alcanzar una de mis más anheladas metas. Con toda mi admiración, cariño y respeto.

**A mi Profesora:**

**L. C. María de la Luz Ramos Espinosa**

Por haber contribuido de manera tan importante a mi formación profesional, proporcionándome no solo los conocimientos y las herramientas necesarias para iniciarme en la actividad laboral sino también por transmitirme su entusiasmo y su amor por la profesión. Aprecio su auténtica vocación por la docencia y le agradezco infinitamente haberme dejado parte de su vida dentro y fuera del salón de clases. Con todo mi cariño, admiración y respeto.

**A mi Respetable Jurado:**

**L. A. Francisco Javier Juárez Sánchez**

**L. C. Pedro Checa Chávez**

**L. C. María de la Luz Ramos Espinosa**

**L. C. Francisco Alcántara Salinas**

**L. D. Jorge López Garduño**

Por sus valiosos comentarios, por el tiempo dedicado al presente trabajo y especialmente por el interés y los conocimientos que aportan a la formación profesional de los estudiantes.

**A todos mis Profesores**

Por la importante labor que desempeñan y por compartir conmigo su preciado tiempo, sus valiosas experiencias y un tesoro que no tiene precio: sus conocimientos.

# **Estudio Sobre los Fundamentos Legales de la Remuneración al Trabajo Subordinado y su Aplicación Práctica**

## **Indice**

	<b>PAG</b>
Prólogo	I
Introducción	IV
Protocolo de Investigación.	
1. Planteamiento del Problema	1
A) Preguntas Generales de Investigación	1
B) Hipótesis de Investigación	5
C) Objetivos Generales de Investigación	10
2. Justificación de la Investigación	21
3. Viabilidad de la Investigación	22
4. Marco Teórico	23
A) Antecedentes Generales de la Investigación	23
B) Revisión de Antecedentes de Otras Investigaciones Similares	32



1. Normas Jurídicas para la Elaboración de la Nómina que Emanan de la Ley Federal del Trabajo.

1. 1 Normas y Otros Elementos Relativos al Pago de Sueldos y Salarios	36
1. 1. 1 Aspectos Generales	36
1. 1. 2 Sueldos y Salarios	37
1. 1. 2. 1 Definición y Atributos	37
1. 1. 2. 2 Formas de Salario	40
1. 1. 3 Jornada de Trabajo	40
1. 1. 4 Tiempo Extra	41
1. 1. 5 Días de Descanso	42
1. 1. 6 Vacaciones	43
1. 1. 7 Aguinaldo	44
1. 1. 8 Prima de Antigüedad	45
1. 1. 9 Participación de los Trabajadores en las Utilidades	46
1.2 Normatividad de la Suspensión Rescisión y Terminación de las Relaciones de Trabajo	49
1. 2. 1 Suspensión de la Relación de Trabajo	49
1. 2. 2 Rescisión de la Relación de Trabajo	50
1. 2. 3 Terminación de la Relación de Trabajo	53

1. 3 Ordenamientos Jurídicos de la Huelga	54
1. 4 Diagnóstico de los Conocimientos que sobre la Materia tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría	56
1. 4. 1 Diagnóstico a los Jefes de Nómina	56
1. 4. 2 Diagnóstico de los Contadores ( Titulados o Pasantes)	62
1. 4. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría	64
2. Normas Jurídicas para la Elaboración de la Nómina que Emanan de la Ley del Seguro Social.	
2. 1 Normas y Otros Elementos Relativos al Pago de las Cuotas Obrero Patronales	69
2. 1. 1 Aspectos Generales	69
2. 1. 2 Régimen Voluntario	70
2. 1. 3 Régimen Obligatorio	70
2. 1. 3. 1 Obligaciones de los Patrones	71
2. 1. 4 Salario Base de Cotización	72
2. 1. 4. 1 Determinación del Salario Base de Cotización	75
2. 1. 4. 2 Modificación del Salario	78
2. 1. 5 Cuotas Obrero - Patronales	80

2. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que sobre la Materia tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría	82
2. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina	82
2. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)	84
2. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría	90
3. Normas Jurídicas del Sistema de Ahorro para el Retiro.	
3.1 Normas y Otros Elementos Relativos a las Aportaciones del Sistema de Ahorro para el Retiro	93
3. 1. 1 Aspectos Generales	93
3. 1. 2 Obligaciones de los Patrones	94
3. 1. 3 Obligaciones y Derechos de los Trabajadores	95
3. 1. 4 Cálculo de las Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro	98
3. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina Contadores y Estudiantes de Contaduría	99
3. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina	99
3. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)	108
3. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría	109
4. Normas Jurídicas que Emanan de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.	
4. 1 Normas y Otros Elementos Relativos a las Aportaciones al I.N.F.O.N.A.V.I.T.	112

4. 1. 1 Aspectos Generales	112
4. 1. 2 Ordenamientos Relativos a las Habitaciones para los Trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo	113
4. 1. 3 Obligaciones de los Patrones	116
4. 1. 4 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	118
4. 1. 5 Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.	120
4. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina Contadores y Estudiantes de Contaduría	122
4. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina	122
4. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantés)	123
4. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría	125
5. Normas Jurídicas que Emanan de la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.	
5. 1 Normas Relativas al Impuesto Sobre Nóminas	127
5. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina Contadores y Estudiantes de Contaduría	130
5. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina	130
5. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantés)	130
5. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría	131

6. Normas Jurídicas para la Elaboración de la Nómina que Emanan de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.	
6. 1 Normas y Otros Elementos Relativos al Pago de Sueldos y Salarios	132
6. 1. 1 Aspectos Generales	132
6. 1. 2 Ingresos Gravables	133
6. 1. 3 Ingresos Exentos	134
6. 1. 4 Obligaciones de los Trabajadores	137
6. 1. 5 Obligaciones de los Patrones	138
6. 1. 6 Retención del Impuesto Sobre la Renta	140
6. 1. 7 Crédito al Salario	145
6. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina Contadores y Estudiantes de Contaduría	147
6. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina	147
6. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)	148
6. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría	150
7. Fundamentos Relativos a las Prestaciones de Previsión Social.	
7. 1 Normas y Otros Aspectos Relativos a las Prestaciones de Previsión Social y Compensaciones	152
7. 1. 1 Aspectos Generales	152

7. 1. 2 Requisitos Generales para la Deducción de Gastos de Previsión Social	153
7. 1. 3 Algunos Tipos de Prestaciones de Previsión Social	157
7. 1. 3. 1 Jubilaciones	157
7. 1. 3. 2 Gastos Médicos Hospitalarios y de Funeral	159
7. 1. 3. 3 Invalidez y Subsidios por Incapacidad	159
7. 1. 3. 4 Becas Educativas	160
7. 1. 3. 5 Fondo de Ahorro	160
7. 1. 3. 6 Guarderías Infantiles	161
7. 1. 3. 7 Actividades Culturales y Deportivas	161
7. 1. 3. 8 Otras	162
7. 1. 4 Compensaciones	162
7. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina Contadores y Estudiantes de Contaduría	164
7. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina	164
7. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)	166
7. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría	167
8. Sistemas Computarizados y Manuales Para la Elaboración de la Nómina.	
8. 1 Sistema de Nómina por Computadora	169
8. 1. 1 Definición de los Requisitos	170

8. 2 Elaboración de la Nómina a Través de un Software Comercial	172
8. 2. 1 Organización	173
8. 2. 2 Entradas de Celdas	174
8. 2. 3 Dominios	174
8. 2. 4 Entradas de Texto y de Fórmulas	175
8. 2. 5 Creación de Fórmulas de Hoja de Cálculo	175
8. 2. 6 Uso de la Hoja de Cálculo	176
8. 3 Presentación y Requisitos de la Nómina	176
8. 4 Recibos de Nómina	185
8. 5 Elaboración de la Nómina de Forma Manual	188
Conclusiones	190
Apéndices	
1. Metodología de Investigación	193
a) Enfoque de la Investigación	193
b) Tipo de Investigación	194
c) Diseño de Investigación	194
d) Fuentes de Información	195
e) Sujetos de Investigación	195

f) Selección de los Elementos de Investigación	196
g) Herramientas de Recolección de Datos	196
h) Procesamiento de la Información	205
2. Análisis de Resultados	210
a) Análisis de la Relación de Variables	232
b) Criterios de Validación de Hipótesis	235
3. Instructivo del llenado de la Forma TE - SO - 05A	245
4. Instructivo del llenado de la Forma SAR - 01 - 2 y SAR - 02 - 2.	251
Glosario	257
Bibliografía	258



## Prólogo

Esta tesis va dirigida a todas aquellas personas que intervienen o que tienen en su actividad laboral la responsabilidad e importante tarea de realizar la nómina, o retribución de un trabajo personal subordinado. Así como a estudiantes y profesionales del área contable, jefes de nómina, administradores, dueños de negocios y en general, a todas aquellas personas que tengan un interés genuino y una preocupación real por conocer los fundamentos que las leyes establecen en torno a los sueldos y salarios.

Es por consiguiente, un tema pensado no solo en informar, sino en resolver las dudas y cuestionamientos que existen no solo en el profesional de la contaduría en general, sino inclusive en aquellos sujetos responsables de elaborar la nómina. Así también, proveer de elementos necesarios para realizar la nómina y proporcionar distintas opciones que la empresa puede adoptar para elaborar la misma de acuerdo a su conveniencia y necesidades.

La vida laboral no puede sustraerse del contexto salarial; sin embargo, considero que no existe una formación integral al respecto. Es decir, la preocupación primordial en las empresas esta orientada a la formación técnica y mecanizada de la nómina; dejando a un lado la formación básica y fundamental que establecen los ordenamientos jurídicos señalados en las leyes.

Es por ello, que nace en mí la inquietud de informar y orientar acerca de los fundamentos jurídicos a que están sometidos todas aquellas personas físicas y morales que establecen en la relación laboral con sus trabajadores un pago por remuneración

personal subordinado. Así como prevenir los posibles riesgos a que se harían acreedores por infringir en dichos ordenamientos.

Considerando lo anterior, es conveniente resaltar las perspectivas que comprende el tema; y que para su estudio se hace necesario dividir.

En la primera parte, veremos, que en la actualidad la Ley Federal del Trabajo representa la piedra angular en la cual se apoya los ordenamientos de mayor jerarquía relativos a los sueldos y salarios. Del mismo modo, prevalecen conceptos y preceptos en torno a las jornadas de trabajo, días de descanso obligatorio, vacaciones, prima vacacional, P. T. U., suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral; así como, aspectos legales de la huelga.

En la segunda parte, observaremos que, la Ley del Seguro Social comprende en su régimen obligatorio seguros de: riesgo de trabajo; enfermedad y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; guarderías y retiro. Este contexto tan amplio no solo favorece al trabajador, sino que se hace necesario para el desempeño y las condiciones óptimas del mismo. Asimismo, establece las cuotas obrero - patronales como forma de pago.

Por otro lado, en la tercera parte veremos que la Ley del Seguro Social establece el Sistema de Ahorro para el Retiro. Dicha prestación reviste de gran importancia; no obstante, ésta no afecta la remuneración a los trabajadores, ya que va por cuenta del patrón.

En la cuarta parte, hablaremos de que la Ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece y opera un sistema de financiamiento que permite a los trabajadores obtener crédito para la

adquisición de propiedad de habitaciones, construcción, reparación, etc. Y para efectos de pago al S. A. R. y al I. N. F. O. N. A. V. I. T., se realizará de manera conjunta mediante aportaciones bimestrales en cuentas individuales bancarias.

En la quinta parte, abordaremos la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal; en donde se establece un impuesto del 2 % sobre el total de las remuneraciones a los trabajadores.

Por lo que, a la sexta parte se refiere, tocaremos la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en los términos de los ordenamientos que establecen un impuesto que grava o exime los salarios por la prestación de un servicio personal subordinado; así como, las tablas para la tarifa y el subsidio fiscal necesarios para calcular dicho impuesto.

En la séptima parte, estudiaremos las prestaciones que se otorgan a los trabajadores como previsión social. Así también, los aspectos referentes a las compensaciones.

Y finalmente, la octava parte, y no por ello menos importante trataremos las opciones que tienen las empresas para elaborar su nómina de acuerdo a los sistemas y procedimientos administrativos.

## Introducción

La actividad empresarial exige hoy en día personal eficiente y capacitado en la elaboración y control de nóminas. El compromiso que asumen los profesionales de los departamentos contables requiere de una preparación integral al respecto. Asimismo, en la actualidad se hace necesario contar con información precisa y oportuna relativa al manejo de sueldos y salarios.

Es importante destacar que para lograr una mejor comprensión en el ámbito de la remuneración al trabajo subordinado se hace necesario estudiar una serie de vertientes.

La primer vertiente a analizar es la Ley Federal del Trabajo. Si bien, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el ordenamiento de mayor jerarquía, es la Ley Federal del Trabajo la que contiene todos los lineamientos en materia de sueldos y salarios, así como condiciones de trabajo, contratos, etc. Abordar los fundamentos que se establecen en la Ley Federal del Trabajo es primordial ya que toda relación de trabajo deberá sujetarse a sus ordenamientos. Pues el empleador deberá considerar las condiciones mínimas que esta ley establece para no incurrir en sanciones laborales, fiscales y económicas. No obstante, que en esta ley no se establece ningún tipo de impuesto su importancia es tal, que todas las demás leyes deberán sujetarse a sus disposiciones. Es decir, en las demás leyes no se podrán establecer condiciones inferiores o contrarias a las establecidas en la L. F. T..

La Ley del Seguro Social es la segunda vertiente. En nuestro país el I. M. S. S. es el mecanismo más importante para preservar la salud de los mexicanos. Primero por la amplia gama de servicios que dicha institución presta y después por la gran cobertura que

tiene en el país. Del mismo modo, hablar de seguridad social en materia de sueldos y salarios es fundamental, ya que las cuotas al I. M. S. S. se efectúan precisamente de retener un porcentaje del salario al trabajador para que este pueda gozar de los beneficios que el Instituto brinda. Esto aunado a una serie de derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para los patrones.

La tercer perspectiva que nos ocupa en el Sistema de Ahorro para el Retiro. La aportación que se hace a dicho Sistema va por cuenta del patrón. Este sistema tiene como objetivo constituir un fondo vitalicio que permita al trabajador resolver situaciones económicas en casos como incapacidad, desempleo y sobre todo para el final de la vida productiva del trabajador.

Por su parte, la cuarta vertiente se refiere a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Y al igual que el Sistema de Ahorro para el Retiro, la aportación que se hace a dicho Instituto la cubre el patrón. La finalidad de tal aportación es la de otorgar a los trabajadores prestaciones que les permitan la adquisición de vivienda, la construcción, reparación y ampliación de sus viviendas, el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores, etc.

En lo que a la quinta perspectiva se refiere, se aborda la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal. Esta ley establece un impuesto que se aplica al importe de la nómina. Dicho impuesto es de carácter estatal, y para el Distrito Federal se aplica una tasa del 2%.

Por otro lado, la remuneración al trabajo subordinado también comprende una perspectiva de suma importancia: la Ley del Impuesto sobre la Renta. Dicha perspectiva reviste de gran importancia, dado que los recursos que se obtienen de la captación de

impuestos establecidos por esta ley están destinados primordialmente al gasto público del país.

La séptima vertiente está orientada a las prestaciones que las empresas otorgan como previsión social. Básicamente, las prestaciones a las que nos referimos resultan vitales para el trabajador, pues pretenden satisfacer una serie de necesidades que no sería posible cubrir únicamente con el salario que percibe el trabajador.

Finalmente, en la octava perspectiva se estudia los sistemas y procedimientos administrativos para la elaboración de la nómina. Abordando las distintas alternativas con que las empresas cuentan para efectuar su nómina, ya sea a través de un sistema computarizado o manual.

## 1. Planteamiento del Problema

### A) Preguntas Generales de Investigación

A continuación, expondré una serie de preguntas con el ánimo de manifestar el alcance del interés y las inquietudes que me motivaron a tratar el tema de los sueldos y salarios:

♦ ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; las normas que establece la L. F. T. para la elaboración de la nómina?

♦ ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; los fundamentos que establece la L. S. S. para adoptar el régimen obligatorio?

♦ ¿ Cuentan las empresas con personal actualizado e informado sobre los fundamentos que la L. S. S. establece en torno a las cuotas obrero - patronales?

♦ ¿ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; conocen los lineamientos que la L. S. S. establece en torno a las aportaciones al S. A. R.?

♦ ¿ Los patrones y trabajadores reconocen los beneficios que otorgan las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.?

♦ ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; los fundamentos que establece la L. H. D. D. F. con respecto al Impuesto que grava sobre nómina?

♦ ¿ Los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; reconocen los fundamentos que establece la L. I. S. R. para gravar o no el salario, importante al realizar la nómina?

♦ ¿ Conocen los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; los fundamentos y el tratamiento que la ley establece en torno a la previsión social?

♦ ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; qué se considera compensaciones y cuál es el tratamiento que la ley establece al respecto?

Los cuestionamientos anteriores, están enfocados fundamentalmente a la formación que tienen responsables o jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría; en los ordenamientos jurídicos y el tratamiento que la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, La Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal y La Ley del Impuesto sobre la Renta; establecen en relación a los sueldos y salarios. Ya que considero que la preocupación primordial de los profesionales del área contable se ha limitado al desempeño práctico, dejando a un lado la formación teórica que señala los fundamentos jurídicos.

♦ ¿ Conocen los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; las sanciones a las que se hace acreedor el patrón al dar



un salario inferior al mínimo establecido; al dar condiciones inferiores a las establecidas en la L. F. T. en cuanto a las jornadas de trabajo; al pago inferior o bien la omisión del pago de: la prima vacacional, el P. T. U., el tiempo extra, el aguinaldo y las primas dominicales?

♦ ¿ Conocen los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; cómo procede la autoridad del Seguro Social al efectuar equivocadamente o bien omitir el pago de las cuotas obrero - patronales?

♦ ¿ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; reconocen los fundamentos que la Ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece, así como las sanciones que causa omitir su pago?

♦ ¿ Reconocen las sanciones a las que el patrón se hace acreedor al calcular equivocadamente el I. S. P. T. o bien omitir el pago del mismo?

El interés personal a estos cuestionamientos, esta orientado primordialmente a los riesgos laborales, fiscales y económicos; que la empresa pueda sufrir, dado que no exista una formación integral apoyada en los ordenamientos jurídicos que la ley establece. No obstante, que los riesgos existen, estos disminuyen cuando existe una adecuada orientación en el manejo de sueldos y salarios en base a los fundamentos jurídicos y la práctica técnica y mecánica de los mismos.

♦ ¿ Cualquier paquete contable puede cubrir las necesidades de cualquier empresa para la elaboración de la nómina?

♦ ¿ Qué implicaría realizar una nómina en forma manual?

- ◆ ¿ Es conveniente en el caso de pocos empleados?

La preguntas anteriores, están encaminadas a despejar las dudas que surgen en relación a las alternativas que las empresas pueden adoptar para la elaboración de su nómina.

## B) Hipótesis de Investigación

### Hipótesis General:

La correcta fundamentación y aplicación de los ordenamientos jurídicos y administrativos en materia de sueldos y salarios permitirá disminuir los riesgos fiscales, laborales y económicos.

Para plantear esta hipótesis, me baso en la necesidad que tienen las empresas de disminuir de sobremanera los riesgos fiscales, laborales y económicos. Pues aumentar tales riesgos propiciaría una serie de efectos negativos para la empresa, como lo son: sanciones económicas, demandas legales, etc. Por lo tanto, contar con personal capacitado en aplicar los fundamentos jurídicos de manera correcta permitirá a la empresa disminuir dichos riesgos.

En base a mi experiencia, mis observaciones y mi sentido común sustentó una serie de hipótesis particulares, que dentro del área laboral y específicamente en la elaboración de la nómina, me generan un interés al respecto:

♦ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; no conocen los fundamentos de la L. F. T.; necesarios para la elaboración de la nómina.

Mi hipótesis se refiere al desconocimiento de los fundamentos jurídicos que de la Ley Federal del Trabajo tienen los jefes de nómina, contadores y estudiantes. Esto no ocurre por negligencia o falta de interés al respecto; sino porque culturalmente se ha prestado mayor atención a aquellas leyes que frecuentemente presentan cambios o

modificaciones en los ordenamientos jurídicos. Hecho que no ocurre con la Ley Federal del Trabajo.

◆ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores, por infringir en los lineamientos que la L. F. T. establece con respecto a la remuneración a los trabajadores.

La desinformación que existe en los responsables de nómina, contadores y estudiantes de contaduría; con respecto a las sanciones que pueden tener por infringir en la Ley Federal del Trabajo se refleja claramente en las demandas laborales que hoy en día enfrentan algunas empresas.

◆ Los responsables de la realización de la nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que establece la L. S. S. en torno a las prestaciones que brinda.

Las innumerables actividades a que están sujetos los responsables de nómina, contadores e incluso estudiantes de contaduría; no ha permitido que exista una información adecuada al respecto e incluso se puede caer en la cuenta de que dichas prestaciones no se aprovechan al máximo.

◆ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores por infringir el pago de las cuotas al I. M. S. S.

Los riesgos laborales y económicos, a que están sujetas las empresas decrecen cuando existe una adecuada orientación. Ya que desafortunadamente esta aparece cuando la empresa esta siendo requerida y en su defecto embargada.

◆ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los lineamientos que establece la L. S. S. en torno al S. A. R.

Esto se hace evidente, especialmente porque no todas las empresas realizan la inscripción al Sistema de Ahorro para el Retiro de sus trabajadores, solo hasta el momento de ser requeridos.

◆ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los lineamientos que establece la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; y los trabajadores en general no hacen uso de esta prestación porque desconocen los servicios que el Instituto les brinda.

La falta de información de los jefes de nómina, propicia así mismo desinformación en los trabajadores, ya que aproximadamente sólo entre el 2 y 3% de los inscritos aprovechan los beneficios de ésta prestación.

◆ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; no conocen los fundamentos que la S. H. C. P. establece para gravar el 2% sobre la nómina.

Generalmente, el 2% sobre nómina es un impuesto que el profesional del área contable maneja. Sin embargo, el desconocimiento de los fundamentos que establece esta ley persiste por ser considerada de menor grado o jerarquía.

◆ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que establece la L. I. S. R., necesarios para la retención del impuesto; así como al alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores por realizar el pago equivocado o bien omitir el mismo.

Siendo este, uno de los impuestos de mayor jerarquía, se incurren en mecanismos que facilitan su cálculo, pero que desafortunadamente impiden su entendimiento dada la complejidad del impuesto. Del mismo modo, las sanciones recurrentes se generan por la falta de integración entre los fundamentos y la práctica.

◆ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que la ley establece para previsión social; así como el tratamiento que hay que darles.

Dado que las prestaciones que se otorgan como previsión social no se establecen como obligatorias para las empresas; los ordenamientos jurídicos y el tratamiento que la ley establece aparecen siempre como un enigma para los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría.

◆ Los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el tratamiento y fundamentación que la ley establece para las compensaciones.

Para efecto de las compensaciones, el desconocimiento que hay en torno a ellas, surge principalmente porque en muy pocas empresas se otorgan dichas prestaciones.

◆ No todos los paquetes contables cubren las necesidades de cualquier empresa para la elaboración de la nómina.

Esto se presenta porque la paquetería esta orientada a cubrir generalidades y no particularidades. Es decir, las necesidades de una empresa a otra varían.

◆ Realizar la nómina en forma manual implica más tiempo y es menos precisa.

Es importante, efectuar la nómina en forma manual para fortalecer los conocimientos que se tienen al respecto. Sin embargo, al realizar la nómina manualmente requiere invertir más tiempo, así como un adecuado manejo de la sumadora o calculadora.

## C) Objetivos Generales de Investigación

### Objetivo General:

Detectar y evaluar los errores más comunes al elaborar la nómina.

• El planteamiento de este objetivo busca orientar a los profesionales del área contable en materia de sueldos y salarios. Asimismo, reducir los errores más comunes que se presentan al elaborar la nómina. Esto con la finalidad de disminuir los posibles riesgos fiscales, laborales y económicos en las empresas.

El presente trabajo pretende lograr una serie de objetivos que abordan de manera importante y fundamental la remuneración al trabajador por un servicio personal subordinado. Y asimismo, engloben el contexto de interés que me ocupa.

### Objetivo General 1:

Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina emanan de la Ley Federal del Trabajo.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que en materia se derivan de la L. F. T.

El mencionado objetivo pretende establecer el conocimiento que se tiene con respecto a los fundamentos de la Ley Federal del Trabajo relativos a los sueldos y salarios. Es decir, deseo hacer una análisis acerca de la formación teórica y práctica que sobre los sueldos y salarios tienen los jefes de nómina, contadores y estudiantes.



**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre el alcance de las sanciones al infringir en los lineamientos de la L. F. T.

Los posibles riesgos que la empresa pueda sufrir en relación a los sueldos y salarios por infringir en los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo, son sin lugar a dudas un tema que se hace necesario tratar; dada la necesidad del ente económico por proteger su entorno empresarial.

#### **Objetivo General 2:**

Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina emanan de la Ley del Seguro Social.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que en materia de sueldos y salarios se derivan de la L. S. S.

En la época actual, es importante e indispensable tener un amplio conocimiento de los lineamientos que la Ley del Seguro Social señala con respecto a la retención, que sobre los sueldos y salarios, se hace de dicha prestación. Ya que la misma, no solo representa una obligación; sino una serie de prestaciones vitales para el trabajador.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre el alcance de las sanciones al infringir en el pago al Seguro Social.

Con este objetivo, busco orientar al profesional del área contable acerca de la problemática que adoptan las empresas con las sanciones. Así también, ¿ Cuáles son estas?, y el alcance de las mismas.

#### **Objetivo General 3:**

Reconocer las normas jurídicas que para el Sistema de Ahorro para el Retiro emanan de la Ley del Seguro Social.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, y estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que la L. S. S. establece con respecto al S. A. R.

El propósito de este objetivo, busca hacer hincapié en la formación que los profesionales del área contable tienen en torno al Sistema de Ahorro para el Retiro; necesario para dar un tratamiento adecuado al mismo.

#### **Objetivo General 4:**

Reconocer las normas que la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores establece en torno a las aportaciones bimestrales.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, y estudiantes de contaduría; que en materia se derivan de la Ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T., así como las prestaciones que este otorga.

Hoy en día, cumplir con una obligación jurídica no basta, es necesario conocer no solo los lineamientos que esta Ley establece; sino también las prestaciones y los servicios que se otorgan.

**Objetivo General 5:**

Reconocer los lineamientos jurídicos que para gravar la nómina establece la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; con respecto a los fundamentos que establece la L. H. D. F. para gravar la nómina.

Los innumerables ordenamientos que nos ocupan en las leyes antes mencionadas, nos impiden en algunas ocasiones reconocer el grado de importancia que esta Ley nos plantea con respecto a las nómina. Sin embargo, conocer sus fundamentos nos permitirá tener una formación completa con respecto a los sueldos y salarios.

**Objetivo General 6:**

Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina establece la Ley del Impuesto sobre la Renta.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que la L. I. S. R. establece en relación a los sueldos y salarios; así como el alcance de las sanciones que surgen por realizar el pago incorrecto o bien la omisión del mismo.

Dada la importancia que esta ley tiene; tener un manejo adecuado de este impuesto en la práctica, así como en la teoría fundamental de esta Ley, nos permite formar criterios para realizar estrategias que beneficien a la empresa.

**Objetivo General 7:**

Identificar las prestaciones que algunas empresas otorgan a parte de las que la ley señala como obligatorias y cuáles son los lineamientos y tratamiento que la ley establece en torno a ellas.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos y tratamiento que debe darse a las prestaciones de previsión social.

Considerar solo, los fundamentos jurídicos que las leyes establecen como obligatorias, en cuanto a impuestos y prestaciones; estaría incompleto y sería inadecuado. Ya que gran parte de las empresas otorgan prestaciones que la ley determina como previsión social.

**Objetivo Particular:** Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como los estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos y tratamiento que debe darse a las compensaciones.

Cabe señalar, que están contempladas otro tipo de prestación denominadas compensaciones, dado que estas se dan en algunas empresas se hace necesario considerar su estudio y tratamiento que las leyes establecen.

**Objetivo General 8:**

Conocer las diferentes opciones que tienen las empresas para elaborar la nómina.

**Objetivo Particular:** Identificar los paquetes contables que cubren las necesidades de las empresas para realizar la nómina.

Este objetivo persigue el manejo sencillo y accesible de la nómina. Es decir, pretendo exponer las opciones que la empresa puede adoptar para realizar su nómina.

**Objetivo Particular:** Revisar los correctos cálculos manuales para remuneración a los trabajadores.

Para fines didácticos y como guía, es adecuado considerar la presentación práctica y manual de los conocimientos teóricos que en las leyes se fundamentan.

**Estudio Sobre los Fundamentos Legales de la Remuneración al Trabajo Subordinado  
y su Aplicación Práctica**

Perspectivas de Investigación	Planteamiento del Problema				
	Antecedentes, Observaciones, Problemas	Preguntas Generales	Hipótesis de Investigación	Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales
Ley Federal del Trabajo	<p>1. La L. F. T. señala que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.</p> <p>2. La L. F. T. Reconoce 4 formas de salario. Por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión y a precio alzado.</p> <p>3. La L. F. T. establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, habitación, gratificaciones, comisiones, percepciones, etc.</p> <p>4. La L. F. T. establece las jornadas de trabajo, días de descanso obligatorio, prima vacacional, vacaciones y P. T. U.</p>	<p>1. ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes así como estudiantes de contaduría; las normas que establece la L. F. T. para la elaboración de la nómina ?</p> <p>2. ¿ Conocen los responsables de nómina contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; las sanciones a las que se hace acreedor el patrón al dar un salario inferior al mínimo establecido; al dar condiciones inferiores a las establecidas a la L. F. T. en cuanto a las jornadas de trabajo; al pago inferior o bien la omisión de: la prima vacacional, la participación de utilidades, el tiempo extra, el aguinaldo y las primas dominicales ?</p>	<p>1. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; no conocen los fundamentos de la L. F. T.; necesitan para la elaboración de la nómina.</p> <p>2. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores, por infringir en los lineamientos que la L. F. T. establece con respecto a la remuneración a los trabajadores.</p>	<p>1. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que en materia se derivan de la L. F. T.</p> <p>2. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría sobre el alcance de las sanciones al infringir en los lineamientos de la L. F. T.</p>	<p>1. Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina emanan de la Ley Federal del Trabajo.</p>

Planteamiento del Problema					
Perspectivas de Investigación	Antecedentes, Observaciones, Problemas	Preguntas Generales	Hipótesis de Investigación	Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales
Ley del Seguro Social	<p>5. La Ley del Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario.</p> <p>6. La Ley del Seguro Social en su régimen obligatorio comprende los seguros de: riesgo de trabajo; enfermedad y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; guarderías y retiro.</p> <p>7. La Ley del Seguro Social establece el salario base de cotización o salario integrado para los efectos de esta ley.</p> <p>8. La Ley del Seguro Social establece límites del salario base de cotización en cada uno de los seguros que brinda.</p> <p>9. La Ley del Seguro Social establece el porcentaje de las cuotas obrero-patronal.</p> <p>10. La Ley del Seguro Social establece que el pago de las cuotas obrero-patronales será por bimestres vencidos, es decir, en meses noes. Y se efectuaran enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales.</p>	<p>3. ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; los fundamentos que la L. S. S. para adoptar el régimen obligatorio ?</p> <p>4. ¿ Cuentan las empresas con personal actualizado e informado sobre los fundamentos que la ley del Seguro social establece en tomo a las cuotas obrero patronales ?</p> <p>5. ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; como procede la autoridad del Seguro Social al efectuar equivocadamente o bien omitir el pago de las cuotas obrero-patronales ?</p>	<p>3. Los responsables de la realización de la nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que establece la L. S. S. en tomo a las prestaciones que brinda.</p> <p>4. Los jefes de nómina contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores por infringir en el pago de las cuotas al I. M. S. S.</p>	<p>3. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que en materia de sueldos y salarios se derivan de la L. S. S.</p> <p>4. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre el alcance de las sanciones al infringir en el pago al Seguro Social.</p>	<p>2. Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina emanan de la ley del Seguro Social</p>

Planteamiento del Problema					
Perspectivas de Investigación	Antecedentes, Observaciones, Problemas	Preguntas Generales	Hipótesis de Investigación	Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales
Sistema de Ahorro Para el Retiro	11. La Ley del Seguro Social establece el Sistema de Ahorro para el Retiro. 12. Las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro se realizan a través de cuentas bancarias por cada trabajador.	6. ¿ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, conocen los lineamientos que la L. S. S. establece en torno a las aportaciones al S. A. R. ?	5. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, desconocen los lineamientos que establece la L. S. S. en torno al S. A. R.	5. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, sobre los fundamentos que L. S. S. establece con respecto al S. A. R.	3. Reconocer las normas jurídicas que para el Sistema de Ahorro para el Retiro emanan de la Ley del Seguro Social.
Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	13. La L.I.N.F.O.N.A.V.I.T. establece y opera un sistema de financiamiento que permite a los trabajadores obtener crédito para la adquisición de propiedad de habitaciones, reparación, construcciones, etc., pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores. 14. La L.I.N.F.O.N.A.V.I.T. establece como obligación del patrón inscribir a sus trabajadores en el Instituto y efectuar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del S. A. R.	7. ¿ Los patrones y trabajadores reconocen los beneficios que otorgan las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda ? 8. ¿ Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, reconocen los fundamentos que la L.I.N.F.O.N.A.V.I.T. establece, así como las sanciones que causa omitir su pago ?	6. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes así como estudiantes de contaduría, desconocen los lineamientos que establece la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; y los trabajadores en general no hacen uso de esta prestación porque desconocen los servicios que el Instituto les brinda.	6. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes y estudiantes de contaduría que en materia se derivan de la L.I.N.F.O.N.A.V.I.T., así como las prestaciones que esta otorga.	4. Reconocer las normas que la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores establece en torno a las aportaciones bimestrales.
Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal	15. La L. H. D. D. F. establece un impuesto estatal del 2% sobre nómina.	9. ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, los fundamentos que establece la L. H. D. D. F. con respecto al impuesto que grava sobre nómina ?	7. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, no conocen los fundamentos que la S. H. C. P. establece para gravar el 2% sobre nómina.	7. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, con respecto a los fundamentos que establece la L. H. D. D. F. para gravar la nómina.	5. Reconocer los lineamientos jurídicos que para gravar la nómina establece la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.



Planteamiento del Problema					
Perspectivas de Investigación	Antecedentes, Observaciones, Problemas	Preguntas Generales	Hipótesis de Investigación	Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales
Ley del Impuesto Sobre la Renta	<p>16. La L. I. S. R. establece un impuesto sobre los ingresos por salarios por la prestación de un servicios personal subordinado.</p> <p>17. La L. I. S. R. establece tablas para la tarifa y el subsidio fiscal, así como el procedimiento para el cálculo de este impuesto.</p>	<p>10. ¿ Los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría, reconocen los fundamentos que establece la L. I. S. R. para gravar o no el salario, importante al realizar la nómina ?</p> <p>11. ¿ Reconocen las sanciones a las que patrón se hace acreedor al calcular equivocadamente el I. S. P. T. o bien omitir el pago del mismo ?</p>	<p>8. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que establece la L. I. S. R., necesarios para la retención del impuesto, así como el alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores por realizar el pago equivocado o bien omitir el mismo.</p>	<p>8. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que la L. I. S. R. establece en relación a los sueldos y salarios; así como el alcance de las sanciones que surgen por realizar el pago incorrecto o bien la omisión del mismo.</p>	<p>6. Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta</p>
Departamento o Función de Personal	<p>18. La mayoría de las empresas otorgan otras prestaciones aparte de las que la ley señala como obligatorias, y estas son: jubilaciones, gastos médicos hospitalarios y de funeral, becas, fondo de ahorro, etc.</p> <p>19. Existen compensaciones como forma de pago para los trabajadores (premios de asistencia y puntualidad, gratificaciones, etc.).</p>	<p>12. ¿ Conocen los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; los fundamentos y el tratamiento que la ley establece entorno a la previsión social ?</p> <p>13. ¿ Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; qué se considera compensaciones y cuál es el tratamiento que la ley establece al respecto?</p>	<p>9. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que la ley establece para previsión social; así como el tratamiento que hay que dárles.</p> <p>10. Los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el tratamiento y fundamentación que la ley establece para las compensaciones</p>	<p>9. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos y tratamiento que debe darse a las prestaciones de previsión social.</p> <p>10. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos y tratamiento que debe darse a las compensaciones.</p>	<p>7. Identificar las prestaciones que algunas empresas otorgan aparte de las que la ley señala como obligatorias y cuáles son los lineamientos y tratamiento que la ley establece en torno a ellas.</p>

Planteamiento del Problema					
Perspectivas de Investigación	Antecedentes, Observaciones, Problemas	Preguntas Generales	Hipótesis de Investigación	Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales
Sistemas y Procedimientos Administrativos	<p>20. Existen sistemas computarizados para la elaboración de la nómina como programas y/o paquetes comerciales.</p> <p>21. Existe el procedimiento tradicional que es la elaboración de la nómina en forma manual.</p>	<p>14. ¿ Cualquier paquete contable puede cubrir las necesidades de cualquier empresa para la elaboración de la nómina ?</p> <p>15. ¿ Qué implicaría realizar una nómina en forma manual ?</p> <p>16. ¿ Es conveniente en caso de pocos empleados ?</p>	<p>11. No todos los paquetes contables cubren las necesidades de cualquier empresa para la elaboración de la nómina.</p> <p>12. Realizar la nómina en forma manual implica más tiempo y es menos precisa.</p>	<p>11. Identificar los paquetes contables que cubren las necesidades de las empresas para realizar la nómina.</p> <p>12. Revisar los correctos cálculos manuales para la remuneración a los trabajadores.</p>	<p>8. Conocer las diferentes opciones que tienen las empresas para elaborar la nómina.</p>

## 2. Justificación de la Investigación

La remuneración de un trabajo personal subordinado, no es un tema ajeno para todo aquel que realiza una actividad laboral. Sin embargo, es el profesional del área contable quien tiene la responsabilidad de informarse y actualizarse al respecto.

Existen incontables bibliografías que abordan el tema de los sueldos y salarios desde sus diferentes perspectivas. Pero en realidad, existen muy pocas que abordan el tema de manera global. Es decir, los sueldos y salarios son tratados de manera profunda y detallada, pero únicamente por aquella vertiente por la cual se está analizando; ya sea desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, etc. Es por ello, que considero necesario un estudio congruente que englobe todas las perspectivas de investigación que intervienen.

Las necesidades laborales, los complejos mecanismos administrativos, las responsabilidades que asume el profesional contable, así como los constantes cambios que sufren los ordenamientos jurídicos a consecuencia de la inestable situación económica del País; nos obligan a mantenernos informados y actualizados, aunque no necesariamente "especializados". Por lo tanto, abordar los sueldos y salarios desde un enfoque práctico y completo, nos ayudará a comprender el tema de manera fácil y sencilla.

En lo que la Universidad se refiere, es difícil retribuir las enormes satisfacciones y las impagables herramientas y conocimientos que de ella obtuve. No obstante, espero contribuir de alguna manera con el presente trabajo a los compañeros que me preceden; y a aquellos que de alguna manera vuelven a la Facultad.

### 3. Viabilidad de la Investigación

Realizar el presente trabajo, representa interés, satisfacciones y compromiso. Pero al mismo tiempo, esfuerzo y dedicación. Por lo tanto, este proyecto es posible realizarse; primero, por los aspectos antes mencionados y después, por que las condiciones de llevar a buen término el mismo son las adecuadas.

Ahora bien, las condiciones a las que hago referencia son varias. Entre ellas está, el acceso a la información. Dado que los sueldos y salarios es un tema recurrente por gran parte de los contadores, obtener información de tipo bibliográfica no resultará difícil.

Sin embargo, por su parte la investigación de campo requiere de un tiempo considerable. Es innegable que las encuestas, las entrevistas, la obtención del material bibliográfico y demás instrumentos de apoyo, requieren de la inversión de tiempo. Sin embargo, esto mismo me estimula a otorgar el mayor tiempo posible al interés que hoy en día representa la parte primordial y fundamental de mi actividad profesional.

Por otro lado, efectuar este trabajo implicará una serie de gastos en: transporte, material bibliográfico (libros, revistas, folletos), papelería, etc. No obstante, estos gastos van de acuerdo a la medida de mis posibilidades. Ya que como cualquier investigación, se hace necesario invertir en todos aquellos instrumentos que van a apoyar e integrar mi trabajo; sin que ello represente un gasto extremo.

En resumen, los elementos como el tiempo, el acceso a la información, la obtención de pruebas y el costo; son los idóneos, para hacer de este un trabajo viable.

## 4. Marco Teórico

### A) Antecedentes Generales de la Investigación

En el ámbito laboral, el salario representa el elemento esencial de la relación obrero patronal. Y como bien lo señala Chiavenato: "Los salarios constituyen el centro de la relación transaccional más importante en los negocios".<sup>1</sup>

Si bien el salario no es la única forma de compensación al trabajador, es imprescindible aseverar que es la más importante. En efecto, las condiciones salariales representan hoy en día un reclamo inapelable en materia laboral.

La labor que a lo largo de la historia se ha asignado a los salarios, es una cuestión de necesidad social y de crecimiento económico nacional. Asimismo, como se refiere Fernando Arias Galicia: "El hombre primitivo satisfacía sus propias necesidades en forma precaria gracias exclusivamente a dos factores: Su trabajo personal y las bondades de la naturaleza. Poco a poco, tales urgencias fueron haciéndose más amplias y complejas; es decir, se modificaron en cantidad y calidad".<sup>2</sup>

Cabe señalar, que el salario viene a cubrir una serie de necesidades tangibles para el hombre. Pero al mismo tiempo, podemos advertir que las exigencias de la vida moderna han dado como resultado, no sólo la satisfacción a esta necesidad; sino también a una serie de condiciones, elementos y procedimientos complejos.

<sup>1</sup> Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill. 10 de Enero de 1979. Pág. 349.

<sup>2</sup> Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas. Mayo 1976. Pág. 194.

La observación de todos estos aspectos nos permiten definir que el salario es la contribución líquida o en especie que el patrón paga al trabajador por los servicios prestados.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 lo define como: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".<sup>3</sup>

Por su parte, Napoli lo expresa así: "Según la causa que determina su pago puede hablarse de dos clases de salario, uno de carácter jurídico y otro de carácter social. El primero, no implica estrictamente más que el precio de la contraprestación del patrono por el trabajo realizado en su beneficio por el trabajador. El segundo, es el salario que además del señalado, el empleador debe pagar, en orden a los principios de justicia social, sin consideración alguna al servicio prestado (los salarios por enfermedad, por participación en las ganancias, etc.)".<sup>4</sup>

Hemos estado definiendo el concepto de salario, sin embargo, es importante puntualizar que es el trabajo el que da origen al salario. El término trabajo lo define el diccionario de la Real Academia Española como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". La L. F. T. en su artículo 8 lo define como: "Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Ley Federal del Trabajo. Ed. Alco. México 1995. Pág. 35

<sup>4</sup> Guzmán Raymundo Amparo. Administración de Personal. Ed. Limusa. México 1981. Pág. 163.

<sup>5</sup> Ley Federal del Trabajo. Ed. Alco. México 1995. Pág. 8.

La historia del trabajo se remonta a la aparición de la humanidad. Generalmente, esta historia se ha dividido en 4 etapas: la Edad Antigua, la Edad Media, la Edad Moderna y la Época Contemporánea.<sup>6</sup>

En la Edad Antigua, al trabajo se le restó su verdadera importancia ya que se consideraba una actividad impropia por lo que su desempeño lo desarrollaban los esclavos, los cuales no eran considerados como personas sino cosas.

La Edad Media es una época en la que cobra auge el artesanado y surgen los gremios (agrupaciones de individuos dedicados a una misma actividad). Estos gremios estaban formados por: maestros (que eran los patrones), oficiales y compañeros (que eran los trabajadores). En esta etapa los siervos y artesanos rompen con la opresión del señor feudal.

Por su parte, en la Época Moderna aparecen los principios de la doctrina liberal individualista (una concepción filosófica de la sociedad y del hombre). Con las declaraciones de Francia (1789) y de México (Apatzingán, 1814) se pugna por dejar al hombre el campo totalmente libre, dejando al Estado a cargo de dicha tarea.

Y finalmente, la etapa que actualmente vivimos, la Época Contemporánea donde se produce una profunda división entre los hombres agrupándolos en dos sectores: los dueños del capital y quienes subsisten por alquilar su fuerza de trabajo. Los pensadores socialistas, como Marx y Engels, cobran gran influencia, pues su doctrina promueve la esencia de uno de los dos sistemas sociales que existen en la actualidad (el otro sistema económico es el capitalismo).

---

<sup>6</sup> Dávalos José, Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, México 1988. Págs. 5 - 9.

Como podemos observar el trabajo ha sufrido grandes transformaciones. Y entre el trabajo y el salario existe una estrecha relación, ya que este último viene a remunerar el trabajo.

El salario, también ha tenido cambios y ha sido motivo de varias teorías. Moisés Gómez Granillo cita las siguientes:

"Teoría de Subsistencia. Se refiere a que si las subsistencia aumentan de precio, los salarios deben correr la misma suerte.

Teoría Clásica. Los clásicos ingleses consideraron al salario como el precio que se paga, en el mercado, por la mercancía llamada trabajo.

Teoría Marxista. Marx llama fuerza de trabajo a la mercancía conocida como trabajo, la cual requiere de ciertos medios de subsistencia a fin de mantenerse en funciones; al tiempo que se requiere para producir dichos medios, Marx le llama trabajo necesario.

Teoría Marginalista. El marginalismo enseña la forma en que se determina el precio del trabajo, nada más que en condiciones de competencia perfecta y cuando todo mundo tenga ocupación pues si existe un excedente de empleos sin cubrir, entonces el salario tenderá a subir.

Teoría Cristiana. El cristianismo habla del salario justo, el cual debe ser suficiente para mantener al obrero considerado como jefe de familia".<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Gómez Granillo Moisés. Teoría Económica. Ed. Esfinge. México 1994. Págs. 93 - 05.



El salario si bien ha tenido el mismo objetivo, que es el de pagar un servicio o un trabajo, a lo largo de la historia. Es evidente que la tendencia para determinar lo que el salario representa asume diversas posturas. Esto es ineludible pues los sistemas socioeconómicos no sólo han variado a lo largo de la historia del hombre sino que incluso han variado en una misma etapa. Hoy en día podemos observar que aunque el sistema capitalista predomina en la mayoría de los países, existe un considerable número de países que han adoptado un sistema socialista.

La remuneración al trabajo, como podemos ver, tiene distintos planteamientos teóricos. En nuestro País, existen innumerables estudios al respecto, sin embargo, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el ordenamiento primigenio de mayor jerarquía jurídica con respecto a la remuneración y al trabajo.

Los ordenamientos a los que nos referimos están contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se establece el derecho que las personas tienen de un trabajo digno y socialmente útil, así como de las condiciones de trabajo.

Es evidente que en el marco laboral que se establece en la Constitución Política se intentó proteger los intereses del patrón pero principalmente del trabajador. Sin embargo, las políticas gubernamentales aplicadas a los salarios han afectado tanto al patrón como al trabajador. Actualmente, el patrón debe cubrir una serie de contribuciones federales y locales en materia de salarios, las cuales son: las cuotas al I. M. S. S. catalogadas como contribuciones de Seguridad Social en el artículo 2 del C. F. F.; el 2% para el S. A. R.; aporte del 5% al I. N. F. O. N. A. V. I. T. para aspectos habitacionales e impuesto local de 2% sobre nóminas. Los trabajadores por su parte deben satisfacer las siguientes contribuciones: Impuesto sobre la Renta, con tasa máxima de 35% propiamente sobre la

totalidad de sus percepciones pues las partidas deducibles son limitadas y las cuotas al I. M. S. S. correspondientes al trabajador.

Como bien los señaló en Lic. Iván Rueda Heduan: "Con todas esas cargas contributivas el gobierno recauda un porcentaje global muy considerable sobre los sueldos y salarios generados a nivel nacional sobre todo en el caso de trabajadores que perciben más de cuatro salarios mínimos, que en otros países tendrían un tratamiento preferencial, pero aquí se les considera de capacidad contributiva satisfactoria para todos los efectos correspondientes".<sup>8</sup>

Es indudable que toda la carga de contribuciones afectan tanto a patrones como a trabajadores. Y esto no sólo viene a mermar la economía de estos, sino también ocasiona el descontento de su actividad laboral.

Esta situación se ha intentado compensar de alguna manera brindando servicios de salud para el trabajador y su familia. En el Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000 el Estado intenta mejorar la calidad de los servicios de salud así como la vocación de servicio de las personas que tienen a su cargo la salud de los mexicanos. Dicho Plan hace alusión al respecto señalando que: "La reforma del Sistema Nacional de Salud adquiere un doble compromiso: mejorar la calidad de los servicios mediante la reestructuración de las instituciones, y ampliar la cobertura de los servicios, fortaleciendo su coordinación e impulsando su federación".<sup>9</sup>

Es innegable, que los servicios de salud no son suficientes para todos los mexicanos que así lo exigen. Así persisten grupos de población donde se manifiestan altas

<sup>8</sup> Rueda Del Valle Iván y Rueda Heduan Iván. Integración Salarial. Aspectos Laborales y Fiscales. Ediciones Fiscales ISEF. México 1994. Pág. 22.

<sup>9</sup> Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000. México, D.F. 1995. Pág. 92.

tasas de enfermedades contagiosas y un alto índice de desnutrición que carecen de los servicios de salud. A este se le suma la situación demográfica que el país está afrontando debido a la disminución de mortalidad infantil, los programas de planificación familiar y los programas preventivos de salud; lo que paradójicamente agrava las exigencias de un mayor número de mexicanos que requieren sean cubiertas sus necesidades de servicios de salud.

Según el Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000, son aproximadamente unos 45 millones de afiliados y alrededor de unos 35 millones de no asegurados los que requieren de acceso a la atención médica en las instituciones públicas. Estas instituciones funcionan de forma centralizada lo que impide la posibilidad de dar respuesta ágil y efectiva a los problemas y necesidades de los usuarios.

Para superar la actitud problemática el gobierno pretende implantar una nueva organización del Sistema Nacional de Salud que incorpore a más población garantizando servicios de salud para todos los mexicanos. Esta meta se logrará reorganizando el gasto en salud; reforzando: los recursos destinados a la salud, los programas de medicina preventiva, el abasto de medicamentos, los recursos humanos necesarios para la prestación de servicios y los programas de vacunación y nutrición.

Como bien se señala en el Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000: "El nuevo sistema formulará esquemas de financiamiento que sean coherentes con la capacidad de selección del usuario y la responsabilidad administrativa del gobierno, procurando que todos los trabajadores gocen de los beneficios de la seguridad social. Los servicios de atención a la población no asegurada operan en forma descentralizada, buscando una

mayor racionalidad económica una administración más eficiente y la formación de un mercado más amplio de servicios médicos".<sup>10</sup>

Otra de las metas que el gobierno aspira lograr es la descentralización de los servicios de atención a la población asegurada. Con ello se busca mejorar los servicios de salud que se brindan principalmente en el mercado urbano. Y la forma de lograrlo será delegando a todos los Estados y al Distrito Federal las facultades, decisiones, responsabilidades y control sobre los recursos que permitan el funcionamiento descentralizado.

No obstante, que los servicios de salud requieren todavía de avances y mejoras; en el sexenio pasado (1988 - 1994) se lograron ciertos adelantos. Se aumentó el número de asegurados 14.38% y en el régimen ordinario se incrementó en 3.21%. Durante 1988 se otorgaron 76,087,605 consultas y 2,836,421 casos que requirieron hospitalización, y 1994 hubo 86,138,506 consultas y 3,102,490 casos de hospitalización. El personal se incrementó de 173,417 en 1988 a 202,727 en 1994. La infraestructura disponible aumentó de 1,538 unidades en 1988 a 1,834 en 1994. Por lo que respecta al Programa Universal de Vacunación destaca el hecho de que de 1991 a 1994 se aplicaron 176.5 millones de dosis de vacunas, lo que permitió una cobertura hasta del 95% para esquemas básicos de 8 dosis en niños de uno a cuatro años de edad.

Por otra parte, en 1988 se tenía 1,062,902 pensionados y para 1994 la cifra ascendió a 1,438,926. Asimismo, en dicho período (1988 - 1994) el beneficio del importe de una mensualidad de aguinaldo se extendió a los pensionados del seguro de riesgos de trabajo. Al término de 1994 el I. M. S. S. contó con una población derechohabiente de 36,524,841 personas y al inicio de 1988 se tenían 35,504,841.

<sup>10</sup> Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000. México, 1995. Pág. 94.

En lo que se refiere a las guarderías se modernizó el programa educativo de las mismas, se realizaron procesos de capacitación, evaluación y asesoría en el manejo de los recursos. En el sexenio 1988 - 1994 hubo un incremento de 211 guarderías. Se implantó el Nuevo Modelo de Atención para promover la capacitación de las guarderías a fin de que aprendan los conocimientos teóricos, técnicos y prácticos necesarios para desarrollar sus funciones.<sup>11</sup>

En fin, que hablar tan sólo de los avances obtenidos en el sexenio de 1988 - 1994 sería un tema sumamente extenso por lo que no sería viable abordarlo y no es tampoco el objetivo del presente trabajo. Sin embargo, bosquejar acerca de los avances que en materia de seguridad social se han logrado nos permiten conocer los beneficios de los cuales los trabajadores pueden gozar. Es sabido, que queda mucho camino por recorrer pero de alguna manera es alentador reconocer los progresos realizados por el Instituto.

---

<sup>11</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social. 1988 - 1994. Visión del Cambio en la Seguridad Social. México, D.F. 1994. Págs 50.

## B) Antecedentes de Otras Investigaciones Similares

Como ya lo hemos mencionado, la remuneración al trabajo es parte fundamental de la vida productiva de las personas. Y no solo ha sido motivo de estudios por parte de autores especializados, sino que también, ha sido preocupación de algunos egresados de la carrera contaduría que han realizado trabajos de investigación (tesis) al respecto.

Si bien los salarios han tenido muchas definiciones el C. P. Rubén Moreno Ramírez lo define como: "La suma de todo lo que el trabajador gana por su fuerza de trabajo, ya sean comisiones, prestaciones de comedor, ayuda para vivienda, etc.; ya sea en efectivo o en especie".<sup>12</sup> Del mismo modo, el C. P. Marco Sánchez Hernández cita a la definición de sueldos y salarios como: "La retribución que percibe el individuo a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo".<sup>13</sup> Con ello, también habla de manera interesante respecto a la administración de sueldos y salarios, abordando aspectos tales como: objetivos, necesidades, errores, ventajas y métodos de valuación de puestos para establecer el salario. Pero como podemos ver el estudio de los sueldos y salarios no solo pretende su definición, sino abordar toda una serie de vertientes que estos comprenden.

El marco laboral de mayor jerarquía de los sueldos y salarios esta contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123). Sin embargo, es la Ley Federal del Trabajo la que contiene todos los lineamientos con respecto a los sueldos y salarios que se establecen en las relaciones obrero patronales. Ya que como bien lo señalan el C. P. Raúl Fernando Jiménez García y compañeros: "Para entender lo que son los sueldos y salarios, debemos analizar en que consiste el vínculo que le da origen, y ese

<sup>12</sup> Moreno Ramírez Rubén. Tratamiento Contable y Fiscal de los Sueldos y Salarios en una Empresa Industrial. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. U. N. A. M. 27 de Septiembre de 1994. Pág. 6.

<sup>13</sup> Sánchez Hernández Marco. Recursos Humanos en la Industria. Importancia de la Valuación de Puestos en el Departamento de Contabilidad de una Empresa de Autopartes. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. U. N. A. M. 2 de Diciembre de 1994. Pág. 10.

vínculo de acuerdo de voluntades que se da entre dos personas socialmente antagónicas: el patrón y el trabajador, le llamaremos relación de trabajo".<sup>14</sup>

Consecuentemente, este vínculo genera toda una serie de condiciones que la Ley establece como obligatorias (salario, tiempo extra, vacaciones, P. T. U., aguinaldo, etc.). Así como los ordenamientos que la Ley del Seguro Social, la Ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T. y la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.

Asimismo, la remuneración al trabajo tiene que ser analizada desde el punto de vista fiscal. Ya que este aspecto es sumamente importante, dado que la función primordial que la Ley del Impuesto Sobre la Renta tiene al establecer el impuesto sobre los salarios, es recabar ingresos para el gasto público. Como lo abordan en su tesis la C. P. Patricia Cruz Palacios y el C. P. Roberto Hernández Valadez, los sueldos y salarios desde la perspectiva fiscal; tomando en cuenta antecedentes, clasificación y forma en que gravan los sueldos y salarios.<sup>15</sup>

Es evidente que los sueldos y salarios pueden ser estudiados desde muy diferentes enfoques no solo desde los distintos ordenamientos que establecen las leyes. Ya que como lo abordan la C. P. Leonides Nava Juárez y el C. P. Jaime Corona Acosta en su trabajo de tesis, realizan un análisis de los sueldos y salarios no sólo de los fundamentos legales y el aspecto contable, sino desde un enfoque financiero así como de recursos humanos.<sup>16</sup>

No obstante, que el estudio de los sueldos y salarios es muy amplio su análisis propicia que se consideren también otros ingresos que los trabajadores perciben como

<sup>14</sup> Jiménez García Raúl Fernando, Muñoz Aguilar Ramón y Sánchez Jiménez Luz Virginia Domitila. Sueldos y Salarios. Aspecto Fiscal y Contable. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. U. N. A. M. 16 de Diciembre de 1993. Pág. 2.

<sup>15</sup> Cruz Palacios Patricia, Hernández Valadez Roberto. Régimen Fiscal de los Ingresos por Sueldos y Salarios. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. U. N. A. M. 14 de Marzo de 1994.

<sup>16</sup> Corona Acosta Jaime y Nava Juárez Leonides. Los Diferentes Enfoques de los Sueldos y Salarios. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. U. N. A. M. Marzo 1994.

previsión social. Pues su función es sumamente importante, ya que dichas prestaciones buscan satisfacer una serie de necesidades que mejoren la calidad de vida del trabajador y de su familia.

El C. P. Alfonso Manuel Almaraz Barreto y el C. P. Francisco Quintana Rivera definen a la previsión social como: "La serie de reglas y prestaciones que conllevan a una elevación del nivel económico, social, físico y cultural, que con tales fines las proporciona el patrón al trabajador, siendo completamente a las remuneraciones por los servicios prestados de este último y utilizada como incentivo y planeación uno de los factores que mantiene la integridad de cualquier organización".<sup>17</sup>

Podemos decir que el término previsión social engloba toda una serie de prestaciones que son obligatorias y/o voluntarias. La C. P. María del Carmen Bautista Cruz señala que las prestaciones de previsión social obligatorias: "Son aquellas que contenidas dentro de un ordenamiento legal se tienen que pagar por parte de los patrones que tienen trabajadores, como el I. M. S. S. y el I. N. F. O. N. A. V. I. T.". Y las prestaciones de previsión social voluntarias: "Son prestaciones distintas a las obligatorias pero que su finalidad será también el beneficio de sus trabajadores incrementando su capacidad económica, como fondos de jubilación y pensión, servicios médicos y hospitalarios, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías y otras de naturaleza análoga".<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Almaraz Barreto Alfonso Manuel y Quintana Rivera Francisco. Tratamiento Fiscal Contable del Salario y Previsión Social. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. U. N. A. M. 19 de Abril de 1995. Pág. 2.

<sup>18</sup> Bautista Cruz María del Carmen. Estudio de las Prestaciones de Previsión Social y su Tratamiento Fiscal. Tesis. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. U. N. A. M. 1991. Pág. 187.



El análisis de los sueldos y salarios involucra también las prestaciones antes mencionadas por lo que su estudio nos da una visión más amplia de la remuneración al trabajador.

# **1. Normas Jurídicas para la Elaboración de la Nómina que Emanan de la Ley Federal del Trabajo**

## **1. 1 Normas y Otros Elementos Relativos al Pago de Sueldos y Salarios**

### **1. 1. 1 Aspectos Generales**

Hoy en día, la relación laboral representa el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharlo. Este vínculo surge cuando el trabajador se incorpora a una empresa y presta sus servicios. Asimismo, la L. F. T. en su artículo 20 lo define como: "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".

Por otro lado, la relación de trabajo generalmente se formaliza por escrito en base a un contrato individual de trabajo. La L. F. T. en su artículo 20 lo define como: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

La relación laboral comprende una serie de elementos, entre los que destacan: el trabajador, el patrón, un servicio personal subordinado y el salario.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Art. 8 de la L. F. T.).

El patrón es la persona física y moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10 de la L. F. T.).

El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (Art. 8 de la L. F. T.).

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82 de la L. F. T.). Es este el elemento que constituirá la parte fundamental de nuestro estudio.

Es importante señalar que el salario es un derecho que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123. Así como el derecho que tiene toda persona al trabajo socialmente útil.

## **1. 1. 2 Sueldos y Salarios**

### **1. 1. 2. 1 Definición y Atributos**

Como ya se mencionó, el salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por los servicios prestados. Sin embargo, existen innumerables definiciones que describen no sólo el concepto sino también las características del mismo.

Mario De La Cueva define al salario como: "La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueden conducir una existencia que corresponda a la

dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".<sup>19</sup>

Nestor De Buen señala que: "El salario es el precio del trabajo, el sustento del trabajador y la parte reservada al trabajador sobre el capital".<sup>20</sup>

Por lo tanto, el salario puede definirse como: La cantidad que el trabajador recibe como pago por su trabajo. Es decir, todas aquellas percepciones que el trabajador obtiene al prestar un servicio personal.

Por otra parte, el salario debe cumplir con ciertas características o atributos. Estos permitirán que el salario cumpla con su función primordial, cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia. A continuación, citaremos dichos atributos.

El salario debe ser remunerador. Es decir, proporcional al tiempo trabajado. En el caso de que se trabaje una jornada inferior a la jornada legal, el pago del salario podrá ser proporcional a las horas trabajadas.

Otro atributo del salario consiste en que este debe ser, por lo menos, equivalente al salario mínimo. En ningún caso, el trabajador podrá percibir un ingreso inferior al salario mínimo establecido.

La L. F. T. establece que el salario deberá ser suficiente. Con respecto a este punto, es importante señalar que, aunque el concepto es muy generalizado dado que el número

---

<sup>19</sup> De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México D. F. 1993. Pág. 297.

<sup>20</sup> De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México D. F. 1992.

de personas que integra una familia varía de una a otra, se pretende que el salario cubra las necesidades normales del trabajador y su familia en el orden material, social y cultural.

Es importante, que el salario sea determinado o determinable. Esto se refiere a que el trabajador deberá saber cuanto va a percibir como pago por el trabajo realizado.

Otra condición que el salario tendrá que adoptar, es que deberá cubrirse periódicamente. La L. F. T. en su artículo 88 establece que: "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores". Aquí, cabe mencionar que la diferencia entre sueldo y salario estriba en los plazos de pago que se hace del mismo; el salario se liquida semanalmente y por lo general se refiere a trabajos manuales, en tanto que el sueldo se liquida por quincena aplicándose por lo común a trabajos intelectuales y administrativos.

Por último, la L. F. T. en su artículo 101 establece que: "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda". Al respecto, la ley es muy clara, ya que por ningún motivo el salario del trabajador podrá ser pagado en moneda extranjera o en especie.

No obstante, que ya se señaló los atributos y condiciones que el salario deberá reunir existe una cuestión importante que se hace necesario abordar. El salario no solo se refiere a los pagos en efectivo sino a una serie de conceptos que lo integran. La L. F. T. en su artículo 84 señala que: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

### 1. 1. 2 Formas de Salario

La L. F. T. en su artículo 83 establece que el salario podrá fijarse por: unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión y a precio alzado.

El salario por unidad de tiempo, se mide en función al número de horas que el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios.

El salario por unidad de obra, se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

El salario por comisión, se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

El salario a precio alzado, se mide en función del tiempo que dure la obra que el patrón se propone ejecutar.

### 1. 1. 3 Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su fuerza de trabajo intelectual o material. Se hace necesario establecer un tiempo determinado que conforme la jornada de trabajo, ya que el esfuerzo físico del trabajador es limitado y el desgaste del mismo mermaría no sólo su calidad de vida sino también su eficiencia en el desempeño de su trabajo.

La L. F. T. en su artículo 60 y 61 clasifica a la jornada de trabajo de la siguiente manera:

a) Jornada Diurna. La duración máxima será de 8 horas. Y esta comprendida entre las 6 de la mañana y las 8 de la noche.

b) Jornada Nocturna. Su duración máxima será de 7 horas. Esta comprende entre la 8 de la noche y las 6 de la mañana.

c) Jornada Mixta. Tendrá una duración máxima de 7 horas y media. Comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna. Este tipo de jornada deberá comprender menos de 3 horas y media de la jornada nocturna ya que en caso contrario se le considerará jornada nocturna.

Durante la jornada continua de trabajo se le considera al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, durante el cual si así lo desea podrá tomar sus alimentos. En caso de que el trabajador no pudiera tomar su tiempo de reposo o comida, este será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

#### **1. 1. 4 Tiempo Extra**

El tiempo extra, es aquel que excede del tiempo normal u ordinario comprendido en la jornada de trabajo. El tiempo extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, desempeñando la misma actividad que en la jornada normal.

La L. F. T. en su artículo 66 señala: "Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Dichas horas de trabajo se pagaran con un 100 % más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo".

Cuando el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana, el patrón esta obligado a pagar un 200 % más del salario que corresponde normalmente a la jornada laboral.

En caso de siniestro o riesgo inminente, en donde peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, la jornada puede prolongarse por el tiempo necesario para evitar los daños que puedan ocasionarse o hayan sido ocasionados.

### **1. 1. 5 Días de Descanso**

La necesidad del trabajador por recuperar sus energías gastadas en el trabajo, requieren de un descanso que permitan al mismo recobrar la fuerza física invertida en la jornada laboral y preservar su salud.

La L. F. T. establece en su artículo 69 que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro".

Los principios religiosos han arraigado la costumbre de que el día de descanso sea de preferencia el domingo. El artículo 71 de la L. F. T. señala que en caso de que se preste servicio el día domingo tendrá derecho a una prima adicional de una 25 % del salario de los días trabajados.



Por otro lado la conmemoración de determinados acontecimientos ha dado lugar a declarar ciertos días como obligatorios o días festivos, estos son:

- a) 1º de Enero
- b) 5 de Febrero
- c) 21 de Marzo
- d) 1º de Mayo
- e) 16 de Septiembre
- f) 20 de Noviembre
- g) 1º de Diciembre, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo

Federal

- h) 25 de Diciembre y
- i) En el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

### 1. 1. 6 Vacaciones

Las vacaciones son un período anual de descanso para el trabajador. Ya que se considera que el descanso semanal no es suficiente para que el trabajador recupere sus fuerzas perdidas, es conveniente otorgar varios días de reposo.

El período de vacaciones se otorgará a los trabajadores que tengan más de un año de servicios. Este período no será menor a seis días laborales, los cuales aumentarán dos días por cada año subsecuente de servicio hasta llegar a doce días. A partir del cuarto año se aumentara dos días por cada cinco de servicio.

El artículo 81 de la L. F. T. señala que: "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios".

Por lo que al pago de las vacaciones se refiere, no solo se otorgará el salario íntegro correspondiente a dicho periodo sino que, deberá concederse una prima vacacional no menor al 25 % sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones.

### **1. 1. 7 Aguinaldo**

El aguinaldo es una gratificación anual que el patrón está obligado a pagar al trabajador.

Los mexicanos en el mes de Diciembre efectuamos gastos extras, dado que en este mes existen algunas festividades y es costumbre en nuestro país celebrar la Navidad, otorgar regalos y todo lo que este acontecimiento conlleva.

El artículo 87 de la L. F. T. 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".

Aquellos trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo.

### 1. 1. 8 Prima de Antigüedad

El trabajador en el transcurso de los años en su actividad laboral pierde capacidades físicas y mentales. Es por ello que se hace necesario otorgarle el beneficio de la prima de antigüedad.

La L. F. T. en su artículo 162 señala: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

a) La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios.

b) La cantidad que se tome como base por concepto de prima de antigüedad no podrá ser inferior al salario mínimo (Art. 485 de L. F. T.). Pero tampoco superior a dos salarios mínimos de una área geográfica, o bien, al doble del promedio de los salarios mínimos de diferentes áreas geográficas (Art. 486 de L. F. T.).

c) La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada o injustificada.

d) En el caso de retiro voluntario, para el pago de la prima de antigüedad se observará lo siguiente:

- Si el número de trabajadores no excede del 10 % del total de los mismos al término de un año.

- Si el número de trabajadores excede del 10 % se pagará a los que primero se retiren y el resto al siguiente año.
- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo, se dará preferencia para el pago de la prima a los que tengan mayor antigüedad y el resto al año siguiente.

### **1. 1. 9 Participación de los Trabajadores en las Utilidades**

La Participación de las Utilidades es el pago que se otorga a los trabajadores por su intervención económica, es decir, es el derecho que tienen los trabajadores para obtener una porción de utilidades que se calculan del beneficio obtenido por parte de la empresa.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas será la que determine el porcentaje de utilidad en las empresas. Esto se realizará mediante investigaciones y estudios que revelen las condiciones de la economía nacional. Del mismo modo, se tomará en cuenta la renta gravable de cada empresa conforme a las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El patrón a partir de la fecha de presentación de declaración anual, tendrá un plazo de 10 días para presentar una copia de la misma, quedando a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días.

Dentro de los 30 días siguientes, el sindicato o la mayoría de los trabajadores, podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzguen convenientes. La resolución definitiva no podrá ser recurrida por los trabajadores.

Al término de 30 días siguientes de dictada la resolución, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes de presentada la declaración anual. En el caso de utilidades no reclamadas, se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente.

La utilidad se divide en dos partes iguales: una parte estará destinada al reparto de utilidades a los trabajadores tomando en cuenta el número de días trabajados haciéndose en partes iguales. La segunda se repartirá en base al monto de los salarios devengados por el trabajo que se haya prestado durante el año.

Para determinar el reparto de utilidades se tomará en cuenta las siguientes normas:

a) Se integrará una comisión por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores quienes determinarán la participación de cada trabajador.

b) En el caso de que no exista acuerdo entre los representantes un inspector de trabajo decidirá.

c) Los trabajadores podrán hacer sus observaciones dentro de un plazo de 15 días.

d) Las objeciones que surjan serán resueltas por la comisión en 15 días.

En lo referente a personas exceptuadas de repartir utilidades están las siguientes:

a) Las empresas de nueva creación (sólo por el primer año).

- b) Las empresas de nueva creación, dedicadas a elaborar un producto nuevo (sólo por los 2 primeros años).
- c) Las industrias extractivas, durante el periodo de exploración.
- d) Instituciones de asistencia privada.
- e) El Instituto Mexicano del Seguro Social y demás instituciones públicas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- f) Las empresas que tengan un capital inferior al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las personas que tienen derecho al reparto de utilidades son las siguientes:

- a) Los trabajadores de base.
- b) Los trabajadores eventuales cuando hayan trabajado por lo menos 60 días en un año.
- c) Los trabajadores de confianza con un salario menor que el de los trabajadores sindicalizados.
- d) Las madres trabajadoras durante el periodo pre y postnatal y los trabajadores víctimas de riesgo con incapacidad temporal.  
(Art. 117 al 131 de L. F. T.).

## 1.2 Normatividad de la Suspensión, Rescisión y Terminación de las Relaciones de Trabajo

### 1.2.1 Suspensión de la Relación de Trabajo

La suspensión se entiende como la interrupción la relación laboral por un lapso de tiempo determinado o indeterminado para continuarse posteriormente en la actividad de trabajo.

Son causas de suspensión temporal con goce de salario para el trabajador:

- Enfermedad contagiosa del trabajador. Desde el momento en que se tenga conocimiento de la enfermedad hasta el término que fije el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Incapacidad temporal por accidente o enfermedad. El periodo tendrá el mismo tratamiento que el punto anterior.
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Cuando el trabajador obre en defensa de la persona o los intereses del patrón; este último estará obligado a pagar los salarios que el primero hubiese dejado de percibir hasta que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.
- Arresto del Trabajador.
- El cumplimiento de los servicios públicos en cargos tales como, electorales y censales. Teniendo un plazo máximo de 6 años de ausencia.

- Cuando el trabajador tenga que alistarse y servir en la Guardia Nacional, dentro de un periodo no mayor a 6 años.

- La designación de los trabajadores como representantes de organismos estatales, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Comprendiendo un plazo no mayor a 6 años.

- Falta de documentos que exigen las leyes, necesarios para la prestación del servicio. Con un plazo máximo de 2 meses.

(Art. 42 al 45 de la L. F. T.).

## 1. 2. 2 Rescisión de la Relación de Trabajo

Se entiende por rescisión de la relación laboral cuando existe incumplimiento de lo pactado en el contrato por alguna de las partes.

Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

- Cuando existe engaño por parte del trabajador respecto a sus documentos o capacidades de las cuales carezca.

- Si el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, violencia, amagos, injurias o maltrato al patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo. Salvo que obre en defensa propia.



- Incurrir en algunas de las faltas mencionadas en el párrafo anterior contra sus compañeros de trabajo.
  
- Cuando el trabajador realice perjuicios intencionalmente, o con negligencia a los materiales, edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
  
- Arriesgar la seguridad del establecimiento y de las personas que en el se encuentran por imprudencia o descuido del trabajador.
  
- Si el trabajador comete actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
  
- En el caso de que el trabajador revele secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado.
  
- Faltar más de 3 días en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o causa justificada.
  
- Si el trabajador desobedece al patrón o a sus representantes, sin causa justificada.
  
- Cuando el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
  
- Asistir a su trabajo en estado de embriaguez, narcótico o droga enervante (en este último caso a menos que sea bajo prescripción médica).

- La sentencia ejecutoria que imponga una pena de prisión, que impida que el trabajador cumpla con la relación de trabajo

Por otra parte, son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, las siguientes:

- Engaño por parte del patrón hacia el trabajador acerca de las condiciones de trabajo.

- Si el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o maltrato en contra del trabajador o su familia.

- Reducir el salario al trabajador.

- No recibir el salario en fecha y lugar convenido o acostumbrado.

- Sufrir perjuicios en herramientas y útiles de trabajo por parte del patrón.

- Cuando exista peligro por la seguridad o salud del trabajador o su familia por carecer de buenas condiciones de higiene o de medidas preventivas.

- Arriesgar la seguridad del establecimiento y de las personas que en el se encuentren por imprudencia o descuido del patrón.

(Art. 46 al 51 de la L. F. T.)

## 1. 2. 3 Terminación de la Relación de Trabajo

La terminación es el cese de la relación laboral y puede darse por las siguientes causas:

- Mutuo consentimiento de las partes.
  - Muerte del trabajador.
  - Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
  - La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador.
  - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte.
  - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
  - El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
  - El concurso o la quiebra legalmente declarado.
- (Art. 53 al 55 y 434 de la L. F. T.).

### 1. 3 Ordenamientos Jurídicos de la Huelga

La huelga es la cesación de las labores de la empresa, a causa de un paro colectivo de los trabajadores, con objeto de presionar al patrón con respecto a sus demandas e intereses.

La huelga deberá tener por objeto:

- Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción.
- Conseguir del patrón la realización del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término de su vigencia.
- Obtener del patrón el contrato - ley y exigir su revisión al término de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre la participación de utilidades.
- Apoyar la huelga que tenga por objeto algunos de los objetivos mencionados anteriormente.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

La huelga requiere de un procedimiento para iniciarse, y esto se hará mediante un pliego de peticiones que deberá tener los siguientes requisitos:

1. Se hará por escrito al patrón y contendrá las peticiones, el propósito de la huelga, el día y la hora en que se suspenderán las labores.
2. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa reside en lugar distinto al de la Junta, se presentará a la autoridad del trabajo más próxima o autoridad política. Dicha autoridad remitirá el expediente dentro de las siguientes 24 horas a la Junta de Conciliación y Arbitraje y esta a su vez avisará al presidente de la Junta.
3. El aviso de suspensión deberá hacerse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y 10 días en caso de servicios públicos.

Por otro lado, para que la huelga se lleve a cabo es importante que la mayoría de los trabajadores apoye la misma.

La huelga puede terminar por:

- a) Acuerdo entre los patrones y los trabajadores huelguistas.
- b) Si el patrón en cualquier tiempo acepta las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

## 1. 4 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría

### 1. 4. 1 Diagnóstico a los Jefes de Nómina

En el ámbito productivo, es imprescindible contar con personal capacitado en lo referente a la remuneración al trabajo subordinado. Del mismo modo, la situación económica del País exige que las nuevas generaciones de estudiantes de Contaduría se preparen al respecto, ya que en un futuro no muy lejano se integrarán a la vida productiva del País.

Empezaré por decir que el diagnóstico hecho a los jefes de nómina acerca de los conocimientos que tienen sobre la L. F. T., reveló cosas importantes.

El análisis de los conocimientos que tienen los jefes de nómina realizado a través de los elementos de la muestra de estudio, determinó que la mayoría tiene certeza sobre las siguientes características que de acuerdo a la L. F. T. el salario debe tener:

- Debe ser remunerador
- Debe cubrirse periódicamente
- Debe pagarse en moneda de curso legal
- Debe ser determinado o determinable

Sin embargo, en el caso de que el salario pueda ser inferior al mínimo, se mostró que no se tiene un pleno conocimiento al respecto. Ya que en el artículo 85 de la L. F. T. señala que: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de

acuerdo con las disposiciones de ésta ley". Contrariamente el estudio realizado a la muestra reveló que el 53% señala que el salario si puede ser inferior al mínimo en caso de que así se estipule en el contrato.

Si como se mencionó, el patrón incurre en otorgar al trabajador un salario inferior al mínimo establecido las empresas afrontarán irremediamente no sólo una demanda legal sino también una severa sanción económica.

Ejemplo:

El 53% de los jefes de nómina entrevistados equivale a 16 personas que son responsables de elaborar la nómina en empresas distintas. Y si estuviéramos en el supuesto de que cada una cuenta con un máximo de 10 trabajadores que han laborado sólo por dos meses percibiendo un salario de \$ 15.00 diarios el costo sería considerable.

El Congreso del Trabajo señala que el patrón deberá remunerar al trabajador el salario que le faltó por percibir en el año. Es decir, si los trabajadores percibieron \$ 15.00 durante dos meses y el Salario Mínimo General es de \$ 20.15 la diferencia a cubrir será de \$ 5.15 multiplicado por los días de los dos meses.

A continuación lo desglosaremos:

Salario Mínimo General *	\$ 20.15
Salario Percibido por los Trabajadores	<u>\$ 15.00</u>
Diferencia a Cubrir por el Patrón	\$ 5.15
× Los Trabajadores que Perciben el Salario Inferior al Mínimo	<u>× 10 Trabajadores</u>
Salario de los Trabajadores en un Día	\$ 51.50
× Los Días del 4 / XII / 95 al 4 / III / 96	<u>× 63 Días</u>
Costo de la Empresa por Salarios	\$ 3,244.50

El Congreso del Trabajo indica que se debe proceder a demandar legalmente a la empresa que no cumpla con otorgar por lo menos el Salario Mínimo General. Aunque no nos dicen el monto que deberá pagarse (ya que según nos dicen dichas sanciones económicas varían de una empresa a otra); si nos señalan que el patrón deberá indemnizar al trabajador y así mismo se hará acreedor a una multa. Por lo tanto el costo económico será:

\$ 3,244.50	Costo de lo que se les quedó a deber a los trabajadores
+	Indemnización a los Trabajadores
+	Multa
<hr/>	
=	Costo de la Sanción Económica

Del mismo modo, en cuanto a la igualdad del trabajo existe discrepancia con respecto a lo que la L. F. T. señala en su artículo 86 ("A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y eficiencia también iguales debe corresponder salario igual"); Y los

\* En este caso el salario diario que se tomó es el salario mínimo general que entra en vigor a partir del 4 de Diciembre de 1995



conocimientos que al respecto tienen los jefes de nómina. Dado, que el 73% de la muestra consintió que: Al trabajo igual la retribución se fijará en base a la experiencia y preparación y no en base a la igualdad en desempeño y condiciones de trabajo.

Por otro parte, refiriéndonos a la integración del salario el análisis hecho a los jefes de nómina reflejó que la mayoría conoce los conceptos que la L. F. T. establece al respecto no obstante, el concepto de habitación, dado que sólo el 47% de la muestra considera este como parte integrante del salario.

Por otro lado, como ya sabemos la L. F. T. no sólo norma el salario sino una serie de prestaciones y condiciones que son obligatorias en una relación laboral. Las prestaciones contempladas dentro de previsión social son consideradas como obligatorias por el 57% de los encuestados. La L. F. T. no señala a estas como obligatorias. Sin embargo, dado que en algunas empresas se efectúa el contrato colectivo de trabajo o contrato - ley, algunas prestaciones que se otorgan como previsión social son consideradas dentro de estos contratos como obligatorias.

Ahora bien, los días de descanso sí son considerados por los jefes de nómina. Igualmente, la mayoría señala en las encuestas los días de descanso que la ley establece como obligatorios.

Otro de los puntos a tratar, es el pago de la remuneración al trabajador en caso de huelga. Hay disenso al respecto, ya que gran parte de los jefes de nómina encuestados (el 57%) considera que no pagarían remuneración en caso de huelga; otra pequeña parte de la muestra (7%) considera que si la huelga la ganan los trabajadores si se pagaría y en caso contrario no; y sólo el 36% de los jefes de nómina encuestados afirma que pagaría remuneración al trabajador en una condición como la huelga. Posiblemente,

existen estas consideraciones porque en su mayoría los jefes de nómina encuestados no ha vivido esta situación de huelga en sus respectivas empresas.

Ejemplo:

La mayoría de los jefes de nómina entrevistados, al considerar que no pagarían remuneración al trabajador en caso de huelga, propiciarían un alto riesgo laboral y económico a la empresa.

Ya que como la ley lo señala una de las condiciones para que la huelga finalice es pagar al trabajador los sueldos que dejaron de percibir (siempre y cuando la huelga sea lícita). Y el Congreso del Trabajo señala que en caso contrario los trabajadores están en su derecho de demandar legalmente a la empresa no sólo para que les reembolse el salario que dejaron de percibir, sino para que el patrón los indemnice.

Si los 17 jefes de nómina de 30, consiente que no debe pagarse remuneración al trabajador en caso de huelga. Y cada uno de ellos labora en distintas empresas, se correría un gran riesgo. Si estamos en el supuesto de que cada empresa tiene un máximo de 50 trabajadores y la huelga tuviera una duración de un mes, el costo sería el siguiente:

Sueldo Promedio de los Trabajadores = \$ 35.00

50	Trabajadores
<u>x \$35.00</u>	De Sueldo Diario que percibe cada Trabajador
\$ 1,750.00	Sueldo de un Día de Trabajo de todos los Empleados de una Empresa
<u>x 30</u>	Días de Huelga
\$ 52,500.00	Salario a pagar por todos los Trabajadores
+ Indemnización a los trabajadores	

Por último, la suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral fue también causa de análisis. Esta reveló que la mayoría de los jefes de nómina encuestados consideran a la enfermedad contagiosa como causa de suspensión. Sin embargo, al arresto del trabajador y la falta de documentos son consideradas por el 60 y 63% respectivamente como causas de suspensión, lo que nos indica que todavía existe un porcentaje considerable que desconoce los ordenamientos.

En cuanto, a la rescisión y terminación de la relación laboral se refiere, la mayoría consiente que la incapacidad física o mental es causa de terminación. Por su parte, el 70% de los encuestados considera que faltar 3 días dentro de un periodo de 30 es causa de rescisión. No así en el caso de despido injustificado, ya que un 57% considera que es causa de terminación, un 27% causa de suspensión y el resto se abstuvo de opinar. Al respecto es importante señalar que en caso de despido injustificado el trabajador puede pedir que se le indemnice y reinstale, o bien dar por terminada la relación laboral indemnizándole por 3 meses de salario, 20 días por cada año de servicio y además prestaciones que le hubieran dejado de otorgar.

Ejemplo:

Sueldo Mensual		\$ 3,000.00	
Tiempo Laborado		2 años	
Conceptos Liquidados:			
3 Meses de Sueldo			\$ 9,000.00
20 Días Años - Servicio	$2 \times 20 \times$	\$ 100.00	\$ 4,000.00
Total Indemnizaciones			\$ 13,000.00
Prima de Antigüedad	$2 \times 12 \times$	40.30	\$ 967.20
Límite hasta dos S. M. G.	$(2 \times 20.15)$		
Total Pagado			\$ 13,967.20

#### 1. 4. 2 Diagnóstico de los Contadores ( Titulados o Pasantes)

El análisis efectuado a los contadores revela que existe conocimiento de los sueldos y salarios conforme a la L. F. T. en aspectos tales como: el salario debe ser remunerador, debe cubrirse periódicamente, debe pagarse en moneda de curso legal, debe ser determinado o determinable. No obstante, en la equivalencia del salario; dado que el 67% de los contadores encuestados consiente que el salario puede ser inferior al mínimo si así se estipula en el contrato.

La igualdad del trabajo, representa otro punto importante pues el 50% de los encuestados considera que este se fijará en base a la experiencia y preparación y no en base a la igualdad en trabajo y condiciones.

Por otra parte, el análisis demuestra que la mayoría de los contadores señala a los siguientes conceptos para la integración del salario de acuerdo a la L. F. T.: Pagos en

efectivo, gratificaciones, primas y comisiones. No así el concepto de habitación ya que sólo el 20% de los encuestados considera a este como parte integrante del salario. Es esencial, indicar que un 40% de los encuestados señala las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. como parte integrante del salario (las cuales no son contempladas como parte del salario en la L. F. T.).

Por lo que a las condiciones y prestaciones de trabajo que la L. F. T. establece como obligatorias la mayoría considera a los siguientes: días de descanso, P. T. U., prima de antigüedad. Por su parte, sólo el 53% considera el tiempo extra como obligatorio, dado que hoy en día el trabajador experimenta en muchas empresas la jornada extraordinaria sin la remuneración correspondiente.

Las prestaciones comprendidas dentro de Previsión Social son consideradas por gran parte de los contadores (el 57%) como obligatorias. Aunque la L. F. T. no establece estas como obligatorias, en algunos contratos colectivos de trabajo o contratos - ley son consideradas estas prestaciones como obligatorias.

Por lo que a los días de descanso se refiere, estos son considerados como obligatorios de acuerdo a la L. F. T. por todos los encuestados. Del mismo modo hay acuerdo por parte de la mayoría de los contadores en cuanto a los días de descanso obligatorios. Pero es importante mencionar que un 33% considera al 5 de Mayo como día de descanso obligatorio, no considerado así por la L. F. T.

La huelga es otro de los conceptos a tratar. Al respecto el análisis muestra que el 57% de los encuestados no pagaría remuneración al trabajador en caso de huelga, el 36% si pagaría y el resto pagaría si ganan los trabajadores la huelga y no en caso contrario. Es

necesario puntualizar que los resultados obtenidos posiblemente se deban a que la mayoría de la muestra no ha vivido situaciones de huelga en sus respectivas empresas.

Finalmente, sólo la enfermedad contagiosa es considerada como causa de suspensión por la mayoría de los encuestados ya que el arresto del trabajador por un periodo de 72 horas y la falta de documentación que exigen las leyes son señaladas por 57 y 53% respectivamente. En tanto que faltar 3 días en un lapso de 30, el 67% considera este como causa de rescisión (es importante señalar que la L. F. T. en su artículo 47 fracción X señala que será causa de rescisión de la relación de trabajo: Tener *más* de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días). La incapacidad física o mental tiene un 63% como causa de terminación. Por lo que a despido injustificado se refiere el 57% opta por éste como causa de terminación.

Los resultados anteriores revelan que existe un desconocimiento considerable por parte de los contadores con respecto a algunos fundamentos que la ley establece en torno a la remuneración del trabajo, prestaciones que la ley otorga, así como las condiciones que requiere la suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral y, la remuneración en caso de huelga. Del mismo modo es importante señalar que la mayoría de los contadores encuestados tienen menos de 4 años de experiencia y en su mayoría no tienen experiencia en torno a los sueldos y salarios.

### 1. 4. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría

Los estudiantes diagnosticados reflejan un conocimiento en aspectos tales como: el salario debe ser remunerador, cubrirse periódicamente, pagarse en moneda de curso legal y debe ser determinado o determinable. Sin embargo, en cuestiones tales como que la

equivalencia del salario puede ser inferior al mínimo si así se establece en el contrato y la igualdad del trabajo se remunerará en base a la experiencia y preparación tienen una respuesta afirmativa por el 57 y 63% respectivamente. Lo que nos indica que existe un considerable desconocimiento en estos dos puntos.

Bajo la misma temática esta la integración al salario. El diagnóstico revela que la mayoría de los estudiantes asiente en los siguientes conceptos para su integración: pagos en efectivo, gratificaciones, primas y comisiones. La habitación solo es considerada por el 43% de los estudiantes como parte del salario. Asimismo un 47% de la muestra opta por considerar las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. como parte integrante del salario. Podemos observar que una parte considerable de la muestra desconoce algunos aspectos que la ley establece para la integración al salario.

En cuanto a las prestaciones y condiciones que la ley establece como obligatorias, en su mayoría los estudiantes optan por los siguientes conceptos: días de descanso, participación de los trabajadores en las utilidades y prima de antigüedad. Pues solo el 33% de la muestra considera el pago del tiempo extra como obligatorio. Si bien las condiciones del País afectan a la actividad empresarial, haciéndose cada vez más frecuente el no pago a la jornada extraordinaria (especialmente en el trabajo intelectual y administrativo), es sabido que la L. F. T. obliga al pago del tiempo extraordinario.

Ejemplo:

No reparar en el hecho de pagar la jornada extraordinaria, puede propiciar una demanda legal por parte de los trabajadores.

Si una empresa cuenta con 25 empleados que hayan trabajado: 15 con una jornada máxima de 9 horas y 10 con una jornada de 12 horas. Y todos los empleados perciben \$ 25.00. El costo será el siguiente:

**Jornada de 9 Horas**

15	Empleados	\$ 25.00	De Salario
<u>x \$ 25.00</u>	De Salario	<u>÷ 8 Horas</u>	De Jornada de Trabajo
\$ 375.00	Salario de un Día	\$ 3.13	Costo por Hora
<u>x 7</u>	Días de la Semana	<u>x 9</u>	Horas Extras
\$ 2,625.00	Salario de una Semana	\$ 28.17	Salario por Horas Extras
<u>+ 845.10</u>	Salario por Tiempo Extra	<u>+ 28.17</u>	Más 100% según L.F. T.
\$ 3,470.10	Importe a Pagar de una Semana	\$ 56.34	Salario Extra x Trabajador
		<u>x 15</u>	Empleados
		\$ 845.10	Total de Tiempo Extra

**Jornada de 12 horas**

20	Empleados	\$ 25.00	De Salario
<u>x \$ 25.00</u>	De Salario	<u>+ 8 Horas</u>	De Jornada de Trabajo
\$ 500.00	Salario de un Día	\$ 3.13	Costo por Hora
<u>x 7</u>	Días de la Semana	<u>x 12</u>	Horas Extras
\$ 3,500.00	Salario de una Semana	\$ 37.56	Salarios por Horas Extras
<u>+ \$ 1,690.20</u>	Salario por Tiempo Extra	<u>+ \$ 28.17</u>	Más un 100% hasta 9 hrs.
\$ 5,190.20	Salario Total de una Semana	<u>+ \$ 18.78</u>	Más 200% más de 9 hrs.
		\$ 84.71	Importe por Tiempo Extra
		<u>x 20</u>	por Cada Trabajador
		\$ 1,690.20	Empleados
			Total Tiempo Extra

**Importe Total a Pagar**

\$ 3,470.10	Salario de una Semana con Jornada de 9 horas
<u>\$ 5,190.20</u>	Salario de una Semana con Jornada de 12 Horas
\$ 8,660.30	Costo del Salario de una Semana por la Empresa



Y si el patrón no paga el tiempo extra, y es demandado por los trabajadores, no solo tendrá que pagar el tiempo extra sino también una indemnización a los trabajadores.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados considera como obligatorias las prestaciones que brinda la previsión social, y aunque la ley no señale estas como obligatorias, esta se ha convertido en una aseveración muy generalizada.

Por su parte, los días de descanso obligatorio en su mayoría consideran a los siguientes: 1º de Enero, 16 de Septiembre y 20 de Noviembre. El domingo y el 5 de Febrero también son considerados como días de descanso obligatorio por el 67 y 63% respectivamente, lo que nos indica que, aunque hay precisión por la mayoría de los encuestados, todavía existe un considerable desconocimiento al respecto. El 5 de Mayo y el 2 de Noviembre son aceptados como días de descanso obligatorios por el 43 y 33% respectivamente, siendo este el caso contrario ya que la ley no señala a estos como obligatorios.

Por otro lado, un 63% de los estudiantes considera que no pagaría remuneración al trabajador en caso de huelga, un 30% opta por pagar y el resto se abstuvo de opinar. Esto refleja que existe un gran porcentaje que desconoce los ordenamientos que la ley establece al respecto.

Para concluir, la mayor parte de los estudiantes considera como causas de suspensión: enfermedad contagiosa, arresto del trabajador por un periodo de 72 horas y la falta de documentos que exigen las leyes. Y como causa de rescisión y terminación de la relación laboral la mayoría considera a las siguientes: faltar 3 días dentro de un plazo de 30, incapacidad física o mental, y despido injustificado. Al respecto hay más certeza en los resultados con relación a los jefes de nómina y contadores.

En efecto, los resultados mencionados pueden deberse a varios factores entre ellos: el 47% de los encuestados no ha tenido experiencia laboral y el 53% que la ha tenido en su mayoría no es mayor a un año.

## **2. Normas Jurídicas para la Elaboración de la Nómina, que Emanan de la Ley del Seguro Social**

### **2. 1 Normas y Otros Elementos Relativos al Pago de las Cuotas Obrero Patronales**

#### **2. 1. 1 Aspectos Generales**

En materia de sueldos y salarios, la seguridad social representa un punto sumamente importante dado que ésta tiene como objeto garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

El Seguro Social es un servicio público que cubre contingencias y proporciona servicios a los derechohabientes, mediante prestaciones en especie y dinero, asimismo proporciona servicios sociales de beneficio colectivo.

La Ley del Seguro Social en su artículo 6 comprende 2 tipos de régimen:

- a) Régimen obligatorio y
- b) Régimen voluntario

Sólo lo definiremos a éste último, ya que la remuneración al trabajo subordinado adopta el régimen obligatorio.

### 2. 1. 2 Régimen Voluntario

El régimen voluntario podrá ser adoptado por todos aquellos que no están comprendidos dentro del régimen obligatorio, haciendo la petición al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las personas que opten por éste régimen tendrán los mismos derechos y obligaciones que los comprendidos dentro del régimen obligatorio.

### 2. 1. 3 Régimen Obligatorio

La Ley del Seguro Social en su artículo 11 establece que el régimen obligatorio comprenderá los seguros de: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte y guarderías para hijos de aseguradas.

El régimen obligatorio lo adoptarán los siguientes sujetos:

- Las personas que tengan una relación de trabajo con otra.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas.
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito.

- Los trabajadores de industrias familiares y los independientes (profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y trabajadores no asalariados).
- Ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamiento forestal, industrial o comercial.
- Ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios, sujetos a contratos de asociación, producción y financiamiento.
- Los pequeños propietarios con más de 20 hectáreas de riego.
- Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios no comprendidos en los anteriores.
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio. (Art. 11, 12 y 13 de la L. S. S.).

### **2. 1. 3. 1 Obligaciones de los Patrones**

La L. S. S. en su artículo 19 establece las siguientes obligaciones para los patrones:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Comunicar las altas y bajas, y modificaciones del salario dentro de plazos no mayores de 5 días.

- Llevar registros, tales como nómina y lista de raya. Y conservarlos durante los 5 años siguientes al de su fecha.
- Determinar y enterar las cuotas obrero - patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
- Permitir inspecciones y visitas domiciliarias por parte del Instituto.
- Los patrones dedicados a la construcción deberán entregar constancia escrita a cada trabajador del número de días trabajados y del salario percibido.

#### **2. 1. 4 Salario Base de Cotización**

La L. S. S. en su artículo 32 establece que el salario base de cotización se integra por los siguientes conceptos:

- Pagos en efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones

- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se otorgue al trabajador por sus servicios.

No formarán parte del salario diario integrado:

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa. Así como las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- Las aportaciones al S. A. R. , al I. N. F. O. N. A. V. I. T. y el P. T. U.
- La alimentación y la habitación, cuando cada una de estas representa como mínimo, el 20% del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe de cada uno no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el D. F.
- Los premios por asistencia y puntualidad, que no rebase el 10% del salario base de cotización.
- Las cantidades aportadas para fines sociales.

En consecuencia citaremos los conceptos que forman o no parte del salario base de cotización:

Concepto	Si Integra	No Integra
Aumento temporal del salario.	Por aumentar el salario del trabajador	
Cantidades para gastos de pasajes	Cuando son traslados de hogar - trabajo - hogar	Cuando son traslados fuera de su centro de trabajo
Ayuda para renta	Porque es un pago adicional al trabajador	
Aguinaldo	Lo establece la L. F. T.	
Despensas	Solo que rebase del 40% del salario mínimo general vigente en el D. F.	Cuando se otorga víveres, vales, cupones o bonos canjeables por mercancía o bien en efectivo
Días de descanso obligatorio	Porque la L. F. T. establece su pago	
Días de descanso semanal	Porque la L. F. T. establece su pago	
Fondo de ahorro	Si el patrón aporta más que el trabajador, la diferencia cotizará.	Cuando el patrón aporte la misma o menor cantidad que el trabajador
Gastos de gasolina	Cuando se entrega al trabajador dinero o bonos de gasolina y este desempeñe su labor en el centro de trabajo	Cuando se entrega al trabajador dinero o bonos de gasolina para trasladarse fuera del centro de trabajo
Gratificaciones	Cuando se entrega al trabajador por los servicios que presta	
Impuesto Sobre la Renta a cargo del trabajador pagado por el patrón	Porque es una prestación adicional para el trabajador	
Pago de vacaciones	Cuando el patrón paga una parte o la totalidad del periodo de vacaciones	
Premios (productividad, puntualidad, eficiencia, etc.)	Sólo la parte que rebase del 10% del salario integrado	Hasta el 10% del salario base de cotización
Participación de Utilidades	Cuando hubo pérdida en la empresa, o cuando las utilidades entregadas sean superiores a las obtenidas, la diferencia integra el salario	De acuerdo al artículo 32 inciso IV de la L. S. S.
Previsión Social	Cuando el patrón entrega una cantidad en efectivo para la contratación de seguros de vida, invalidez y gastos médicos	Cuando en el contrato colectivo de trabajo se pactan dichas prestaciones o bien son contratadas por el patrón sin intervención del trabajador



Concepto	Si Integra	No Integra
Prima Dominical	Cuando el trabajador labora el domingo	
Propinas	Cuando el patrón las otorga al trabajador	Cuando el cliente las proporciona directamente al trabajador
Renta y (o Gastos de automóvil), propiedad del trabajador		Cuando el trabajador utiliza su propio auto para su beneficio personal
Tiempo Extra	Tiempo extra permanente. El que rebase: 3 horas extras diarias, bimestre continuo (año calendario); 90 días año calendario	Tiempo extra eventual continuo (81 horas) y discontinuo (270 horas)
Viáticos		Cuando el trabajador labora lejos de su domicilio el dinero que recibe es para solventar sus gastos en aquella entidad

Por otra parte, las personas se inscribirán con el salario base que perciban en el momento de su afiliación, teniendo como límite superior 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica a que se refiera.

El seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el límite superior será de 10 veces el salario mínimo general del D. F. (Art. 33 de la L. S. S.).

#### 2. 1. 4. 1 Determinación del Salario Base de Cotización

A) Fijo. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador perciba retribuciones de manera periódica, sumándose a los elementos fijos

Ejemplo:

Salario Diario	\$ 20.15
Prima Vacacional = $\frac{\$ 20.15 \times 6 \text{ días} \times 25\%}{365 \text{ días}}$	= \$ 0.08
Gratificación Anual = $\frac{\$ 20.15 \times 15 \text{ días}}{365 \text{ días}}$	= \$ 0.83
<hr/>	
Fijo. Salario Diario Integrado	\$ 21.06

El salario diario integrado puede obtenerse también a través de un factor que se obtiene de la siguiente manera.

$$\frac{\text{Días de Vacaciones} \times \text{Prima Vacacional}}{365 \text{ días}} = \frac{6 \times 25\%}{365} = \$ 0.0041$$

$$\frac{\text{Días de Aguinaldo}}{365 \text{ días}} = \frac{15}{365} = \$ 0.0411$$

$$\begin{array}{r} \$ 0.0452 \\ \text{Má sda unidad} \quad 1.0000 \\ \hline \end{array}$$

$$\text{Factor} \quad 1.0452$$

Salario Diario	\$ 20.15
x Factor	1.0452
<hr/>	
Fijo. Salario Diario Integrado	\$ 21.06

Lo anterior en el caso de que el trabajador haya tenido 1 año de servicio laborado. Si el trabajador tiene más tiempo de servicio en la empresa dicho factor variará y por consiguiente el salario también.

Ejemplo:

Si un trabajador tiene 3 años de servicio tendrá derecho a 10 días de vacaciones y el factor será el siguiente:

$$\frac{\text{Días de Vacaciones} \times \text{Prima Vacacional}}{365 \text{ días}} = \frac{10 \times 25\%}{365} = \$ 0.0068$$

$$\frac{\text{Días de Aguinaldo}}{365 \text{ días}} = \frac{15}{365} = \$ 0.0411$$

	\$ 0.0479
Mas la unidad	1.0000

	1.0479
--	--------

Salario Diario*	\$ 20.15
× Factor	1.0479

Fijo. Salario Diario Integrado	\$ 21.12
--------------------------------	----------

B) Variable. Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no sean conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.

\* En este caso el salario diario que se tomó es el salario mínimo general que entra en vigor a partir del 4 de Diciembre de 1995

Ejemplo:

	Enero	Febrero	
Prima Dominical		\$ 15.00	
Bono de Productividad	\$ 23.00		
Comisiones	\$ 50.00	\$ 34.00	
Gratificaciones		\$ 70.00	
	-----	-----	
Remuneración Variable del Bimestre	\$ 73.00	+ \$ 119.00	= \$ 198.00

Días del bimestre		
Enero	31 días	
Febrero	28 días	$\frac{\$ 198.00}{59 \text{ días}} = \$ 3.36 \text{ Salario Variable}$
	-----	
	59 días	

C) Mixto. Cuando el salario de un trabajador se integra con elementos fijos y variables. Es decir, el salario mixto será la suma del salario fijo y el salario variable.

Ejemplo:

Remuneración Fija	\$ 21.06	
Remuneración Variable	\$ 3.36	
Remuneración Mixta	\$ 24.42	Salario Base de Cotización

#### 2. 1. 4. 2 Modificación del Salario

En caso de modificación del salario, los asegurados que estén al servicio de un patrón, se estará a lo siguiente:

a) Si el trabajador percibe salario fijo, el patrón deberá presentar los avisos de modificación del salario base de cotización dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles.

b) Si el trabajador percibe un salario variable, los patrones deberán comunicar al Instituto dentro de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre, las modificaciones del salario promedio obtenido en el bimestre anterior.

c) Si el trabajador percibe un salario mixto, se estará en lo siguiente: En caso de modificación al salario fijo, se dará aviso de éste dentro de 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si la modificación se hace a los elementos variables que integran el salario se dará aviso de éste dentro del primer mes del siguiente bimestre. Se dividirá el salario variable obtenido en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y el resultado se sumará al salario fijo.

d) Si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los 35 días siguientes a su otorgamiento.

(Art. 40 de la L. S. S.)

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## 2. 1. 5 Cuotas Obrero - Patronales

La Ley del Seguro Social establece que el pago de los seguros que otorga el Instituto se hará a través de las cuotas obrero - patronales. Estas se efectuarán reteniendo una parte del salario del trabajador y otra parte la cubrirá el patrón. A excepción, de los casos en que el trabajador perciba el salario mínimo, ya que el patrón deberá cubrir íntegramente las cuotas.

(Art. 42 de la L. S. S.).

La siguiente tabla nos muestra los porcentajes que corresponden al trabajador y al patrón para el pago de las cuotas obrero - patronales correspondiente al periodo 1995 - 1996.

Año	Enfermedades y Maternidad			Invalidez Vejez Cesantía y Muerte		
	Patrón	Asegurado	Total	Patrón	Asegurado	Total
1995	6.75%	3.13%	11.88%	5.81%	2.08%	7.89%
1996	8.75%	3.13%	11.88%	5.95%	2.13%	8.08%

Año	Guarderías			Retiro		
	Patrón	Asegurado	Total	Patrón	Asegurado	Total
1995	1.00%	-	1.00%	2.00%	-	2.00%
1996	1.00%	-	1.00%	2.00%	-	2.00%

Nota: La tasa para las primas de riesgo de trabajo variará conforme a la actividad de la empresa de acuerdo al artículo 79 de la L. S. S.

El pago de las cuotas obrero - patronales será por bimestres vencidos, a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

Los enteros provisionales que se efectúan a cuenta de las cuotas bimestrales y se pagarán a más tardar el día 15 de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre de cada año. Dicho entero será equivalente al 50% de monto de las cuotas correspondientes al bimestre inmediato anterior.

(Art. 45 de la L. S. S.)

Los capitales constitutivos deberán pagarse en un plazo no mayor de 15 días a partir de la notificación de los mismos.

Si las cuotas, los enteros provisionales o los capitales constitutivos no se enteran en el plazo señalado, el patrón deberá cubrir los créditos que se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes de acuerdo al C. F. F. Consecuentemente, el Instituto podrá determinar y fijar en cantidad líquida las cuotas obrero - patronales.

Asimismo, el Instituto podrá conceder prórroga para cubrir las cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos, a excepción del Seguro de Retiro.

(Art. 46 de la L. S. S.)

## **2. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría**

### **2. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina**

El diagnóstico hecho a los jefes de nómina demuestra que no existe un pleno conocimiento con respecto a los sujetos obligados al régimen del Seguro Social. Dado que los miembros de sociedades cooperativas, personal de confianza y trabajadores de industrias familiares son considerados por el 63, 67 y 60% respectivamente como sujetos obligados al régimen del Seguro Social. Estos resultados, aunque muestran que existe conocimiento por parte de la mayoría de los responsables de nómina, demuestra que un porcentaje considerable carece de los conocimientos referentes a los sujetos del régimen obligatorio. Del mismo modo, la mayoría de los jefes de nómina considera que los ejidatarios, comuneros y colonos así como trabajadores independientes no requieren adoptar el régimen obligatorio del Seguro Social.

Por otro lado, las obligaciones de los patrones que la Ley del Seguro Social establece es tema de diagnóstico. Y en lo que a esto atañe, puede decirse que la mayoría de los jefes de nómina conocen los fundamentos que la ley establece al respecto. A excepción, de los plazos que la ley establece para comunicar las altas, bajas y modificaciones del salario, así como el tiempo obligado para conservar nóminas y listas de raya. Aquí, es importante señalar que solo el 47% de los encuestados dio una respuesta negativa al plazo de 15 días para comunicar altas, bajas y modificaciones del salario. En este caso no comunicar las altas, bajas y modificaciones de salario dentro de plazos no mayores a 5 días tiene como consecuencia dos aspectos. El primero, es que si la omisión beneficia al Instituto las autoridades no efectuarán ninguna sanción. Es decir, por ejemplo:



si un trabajador dejó de laborar el 30 de Junio y se omite comunicar su baja dentro de los 5 días que se tienen de plazo, la empresa tendrá que pagar las cuotas obrero - patronales de los días que se tardaron en comunicar. En este caso el Instituto no asigna sanción alguna porque es en su beneficio, pero finalmente la empresa pierde económicamente ya que no estaba en la obligación de pagar dichas cuotas. Y el segundo, es que si dicha omisión perjudica al Instituto, éste procederá a sancionar a la empresa con una multa. Por ejemplo, si se hace una modificación del salario y no se comunica, el Instituto procede a sancionar económicamente a la empresa, ya que en este caso, las cuotas que se están enterando se calculan con el salario anterior y estas son inferiores a las que se enterarían con el nuevo salario.

Por su parte, solo el 23% otorga una respuesta negativa al hecho de conservar las nóminas y lista de raya durante 10 años. Por lo que a este punto toca, podemos decir que sólo existe desconocimiento en cuanto a los plazos que la ley establece para efectuar trámites administrativos o conservar documentación.

En cuanto, a los conceptos que integran el salario la mayoría de los jefes de nómina no considera a los instrumentos de trabajo y a las cantidades para fines sociales y sindicales para formar parte del mismo. Así mismo, la mayoría de los encuestados considera a las gratificaciones como parte integrante del salario. Sin embargo, el 57% de los jefes de nómina considera a las prestaciones en especie como parte del salario, y el 60% afirma que los premios de asistencia forman parte del mismo. Al respecto, podemos decir que aunque la ley no considera como parte del salario propiamente a las despensas en especie establece un límite para ello, es decir, siempre y cuando no rebase el importe de estas el 40% del S. M. G. vigente en el Distrito Federal. En tanto, que los premios de asistencia igualmente tienen un límite del 10% del salario base de cotización, rebasando

éste formará parte del salario. Por lo que al tiempo extra se refiere, la mayoría de los jefes de nómina considera a éste concepto como parte del salario.

El análisis que se hizo en relación a los conocimientos, que de las características que distinguen a las cuotas obrero - patronales tienen los jefes de nómina, revela que gran parte de los encuestados poseen los conocimientos necesarios. A excepción de los plazos para enterar las cuotas obrero - patronales, dado que el 43% considera que el entero provisional se pagará a más tardar los días 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.

Por último, la mayoría de los jefes de nómina consiente que cuando no se enteren o se hagan en forma incorrecta las cuotas obrero - patronales se procede a actualizar y aplicar los recargos correspondientes. Asimismo, la mayoría acuerda que en caso de hacer en forma incorrecta las cuotas, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida. No así, en el caso de que éstas no se cubran, ya que solo el 53% considera que el Instituto puede determinarlas y fijarlas en cantidad líquida. Por otro lado, sólo el 47% de los encuestados considera que el Instituto si puede conceder prórroga a los contribuyentes. Y por lo que a la actualización y los recargos del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte se refiere, el 30% de los encuestados considera que estos no causarán los mismos.

## **2. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)**

Los sujetos del régimen obligatorio de la L. S. S. es tema de desconocimiento por gran parte de los contadores. Los miembros de sociedades cooperativas, personal de confianza y trabajadores de industrias familiares son considerados por el 63, 53 y 57% respectivamente como sujetos obligados al régimen del Seguro Social por los contadores.

En tanto, que los ejidatarios, comuneros y colonos así como, trabajadores independientes tan sólo son considerados por el 40 y 23% respectivamente como sujetos del régimen obligatorio de la L. S. S. Esto nos demuestra que aunque el consenso es mayoritario, gran parte de los contadores carecen de los conocimientos suficientes al respecto.

Referente a las obligaciones que la L. S. S. establece para los patronos, la mayoría de los encuestados aprueba dentro de estas a las siguientes: registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, llevar registros tales como nóminas y listas de raya, permitir inspecciones y visitas domiciliarias por parte del Instituto. Sin embargo, no existe pleno conocimiento respecto a los plazos, ya que la mayoría de los contadores aprueba que los plazos para comunicar altas, bajas y modificaciones del salario se hará dentro de plazos no mayores de 15 días. Del mismo modo, consiente en conservar las nóminas y lista de raya por 10 años.

Por otro lado, gran parte del consenso acierta en no incluir como parte del salario a: los instrumentos de trabajo y cantidades para fines sociales y sindicales. No así, en las prestaciones en especie (que como ya se mencionó siempre y cuando no rebasen el 40% del S. M. G. del Distrito Federal), y los premios de asistencia (hasta el 10% de salario base de cotización), ya que sólo el 40% de los encuestados aprueba que ambas no forman parte del salario. En lo que se refiere a las gratificaciones y el tiempo extra la mayor parte de los contadores consienten que estos forman parte del salario.

En cuanto a las características que poseen las cuotas obrero - patronales gran parte de los contadores atina al afirmar que: El pago de las cuentas obrero - patronales será por bimestres vencidos; se efectúan enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales y el importe de las cuotas se fijará en base a porcentajes que se establecen para cada uno de los seguros. No así, en el caso de los plazos para enterar las cuotas obrero - patronales.

Dado que, el 47% de los encuestados afirma que la liquidación del I. M. S. S. se cubrirá a más tardar el día 15 de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre. Y el 57% de los contadores consiente que el entero provisional se cubrirá a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre. Esto nos indica que existe cierto desconocimiento con respecto a los plazos para enterar las cuotas obrero patronales.

Finalmente, la mayoría de los contadores encuestados aciertan al afirmar que en caso de no enterarse las cuotas obrero - patronales se actualizarán y aplicarán los recargos correspondientes. Asimismo, la mayoría considera que el Instituto tiene la facultad de determinar y fijar en cantidad líquida las cuotas obrero - patronales en caso de que estas se hagan de manera incorrecta. En relación a la facultad que el Instituto tiene para conceder prórroga, un considerable 40% de los contadores afirma lo contrario. En tanto que, un 37% asevera que el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte no causara actualización y recargos. Por lo tanto, podemos decir que aunque existe mayoría por parte de los contadores que tiene conocimiento al respecto, existe aún un número considerable de contadores que carecen de los mismos.

Como pudimos observar no se tiene pleno conocimiento de los plazos que la ley establece para cubrir las cuotas obrero - patronales. Asimismo, dicho desconocimiento deriva en sanciones económicas para la empresa como es la actualización y los recargos y en el peor de los casos la autoridad del Seguro Social tiene la facultad de proceder a embargar el negocio.

A continuación, se muestra lo que implicaría no cubrir las cuotas en el periodo límite señalado, así como el llenado de las formas TE - SO - 05A para la determinación de las cuotas obrero - patronales.

Ejemplo:

La Cía. Aries, S.A. de C. V. pagará la liquidación del I. M. S. S. correspondiente al segundo bimestre de 1995.

Fecha en que se debió pagar: 15 de Mayo de 1995

Fecha en que se pagó: 15 de Julio de 1995.

Importe de la Liquidación	\$ 1,316.20	
× Factor de Actualización	<u>× 0.0527*</u>	
Actualización	\$ 69.36	
+ Importe de la liquidación	<u>+ \$ 1,316.20</u>	
Importe a Pagar Actualizado	\$ 1,385.56	\$ 1,385.56
× Tasa de Recargos	<u>× 3.86%**</u>	
Importe de Recargos a Pagar	\$ 53.48	\$ 53.48
TOTAL A PAGAR		\$ 1,439.04

$$\text{Actualización} \\ \frac{\text{I. N. P. C. Julio '95}}{\text{I. N. P. C. Mayo '95}} = \frac{140.0490}{133.0290} = 1.0527$$

$$1.0527 - 1 = 0.0527^*$$

Recargos	
Mayo '95	3.00 %
Junio '95	<u>0.86 %</u>
	3.86%**

Por lo tanto podemos deducir lo siguiente:

Importe de las cuotas al 15 de mayo de 1995	\$ 1,439.04
- Importe de las cuotas al 15 de julio de 1995	<u>\$ 1,316.20</u>
= Costo del desconocimiento u omisión	\$ 122.84

Liquidación de las Cuotas Obrero - Patronales  
TESORERIA GENERAL

TE-SO-05A

<b>NOMBRE O RAZON SOCIAL</b> (1) <b>Aries, S.A. de C.V.</b>		<b>REGISTRO PATRONAL</b> (2) <b>075-25814-11-6</b>	
<b>DOMICILIO LEGAL</b> (3) <b>Tecayo No. 15 Col. Cor. Iera</b>			<b>DIA (4)</b> 2
<b>LOCALIDAD</b> (5) <b>Chuhutémoc, D.P.</b>			<b>AÑO</b> 95
<b>DELEG. (7)</b> 36		<b>SURDELEG. (8)</b> 58	<b>ACTIVIDAD (9)</b> Fabricación de Tubos
<b>PRIMA DE R.T.</b> (10) <b>4.4750%</b>		<b>R.F.C.</b> (6) <b>ARI-550101-YA</b>	
<b>FECHA LIMITE DE PAGO O RTUNO</b> (11) <b>15-V-95</b>			
<b>IMPORTE \$ A.R.</b> (12)			
<b>TIPO DE SEGURO</b> (13) <b>5</b>	<b>MODALIDAD</b> (26)	<b>PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE DE APLICACIÓN</b>
		1 1 0 4 3 1 1 6 1	1 1 1 8 7 5 0 1 %
		1 0 4 3 1 1 6 1	7 8 8 5 0 %
		1 0 4 3 1 1 6 1	4 4 7 5 0 %
		1 0 4 3 1 1 6 1	1 0 0 0 0 0 %
		(30) <b>SUMA</b>	
		MENOS ENTERO PROVISIONAL PAGADO EL 15-IV-95 (31)	
		<b>NETO A PAGAR (32) N\$</b>	
		PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS	
<b>(37)</b>	<b>ACTUALIZACIÓN AL FACTOR (33)</b> 0.9527	<b>RECARGO (34)</b> 3.86 %	<b>SUMA (35)</b>
			1 1 1 6 1 5 3 1 4 8
		<b>TOTAL A PAGAR</b>	
		1 1 1 4 3 9 0 4	

Formato 1. Para determinar las cuotas al I. M. S. S. se utilizará la forma TE - SO - 05A,<sup>21</sup>

La primera parte de la forma (formato 1) contiene todos los datos de la empresa como es: el nombre de ésta, el registro patronal, el domicilio legal, el bimestre del que se trate, el R. F. C., la delegación y subdelegación, la actividad de la empresa, el porcentaje de aplicación de la prima de antigüedad, el número de trabajadores y los días cotizados. Asimismo, contiene la percepción base de cotización (obtenida en el formato 2), el porcentaje de aplicación de cada uno de los seguros, el monto a pagar así como el importe del entero provisional. Y en caso de no efectuar las cuotas en la fecha indicada, también contendrá el factor de actualización y su importe y la tasa de recargos y su importe.

**Cédula Para la Determinación de las Cuotas Obrero - Patronales**

DATOS DEL ASEGURADO		INCIDENCIAS					PERCEPCION		BASE DE COTIZACION					
NUMERO DE AFILIACION	NOMBRE	SALARIO QUINCUENAL BASE DE COTIZACION	ALTA, REINGRESO, BAJA O MODIF. DE SALARIO					ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y FUERTE		ACCIDENTOS DE TRABAJO Y QUARENTENAS		
			FECHA	TIPO	DIAS	PERCENTAJE	PERCEPCIONES COLUMNAS (M13)	PERCEPCIONES COLUMNAS (M13)	PERCEPCIONES COLUMNAS (M13)	PERCEPCIONES COLUMNAS (M13)				
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
(17)	(18)	(19)	(20)					(21)		(22)		(23)		
92535501240	Dorantes García José Luis	40.64	R	01	03	55		61	2,477.82	61	2,477.82	61	2,477.82	
53526301215	Durán Gutiérrez Fernando	23.34	R	01	03	95		61	1,423.74	61	1,423.74	61	1,423.74	
53527615301	Fernández Ochoa Juan Antonio	25.10	R	01	03	55		61	1,775.10	61	1,775.10	61	1,775.10	
42856418152	Juárez Ortega José	42.18	R	01	03	95		61	2,572.58	61	2,572.58	61	2,572.58	
53507314427	Martínez Morales Felipe	35.74	R	01	03	55		61	2,181.57	61	2,181.57	61	2,181.57	
CLAVES (COLUMNA No. 7)			(24) * SUMA					M\$	10,431.61	M\$	10,431.61	M\$	10,431.61	

Formato 2. Segunda parte de la forma TE - SO - 05A para determinar las cuotas al I. M. S. S.<sup>21</sup>

La segunda parte de la forma (formato 2) contiene los datos de cada uno de los trabajadores inscritos en el Seguro Social como es: el número de afiliación, el nombre completo de cada trabajador y su salario base de cotización. Del mismo modo, contendrá la clave de los movimientos que ocurran en el bimestre y la fecha en que estos sucedieron, el número de días a cotizar en cada uno de los seguros y la percepción obtenida por cada trabajador colocándola en cada uno de los seguros (hasta el límite que la ley establece).

<sup>21</sup> Ver Apéndice 3.

### 2. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría

El conocimiento que los estudiantes de contaduría tienen respecto a los ordenamientos de las cuotas obrero - patronales es primordial, ya que en un futuro muy próximo estos se incorporarán a la vida productiva del país.

El consenso copioso considera a los miembros de sociedades cooperativas y a los trabajadores de Industrias familiares, sujetos del régimen obligatorio del Seguro Social con un 53 y 70% respectivamente. Sin embargo, los ejidatarios, comuneros y colonos, personal de confianza y trabajadores independientes son considerados como sujetos obligados del Seguro Social tan sólo por el 20, 37 y 20% respectivamente. Por otro lado, gran parte de los estudiantes encuestados aprueba que las personas que trabajan por honorarios no están sujetas al régimen obligatorio del Seguro Social. Podemos decir, que los estudiantes de contaduría no tienen los conocimientos suficientes al respecto.

Por su parte, los conocimientos que se tienen en relación a las obligaciones que la L. S. S. establece para los patrones son en aspectos tales como: registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, llevar registros tales como nóminas y listas de raya y permitir inspecciones y visitas domiciliarias por parte del Instituto. No obstante, existe discrepancia en cuanto al periodo para trámites administrativos como comunicar altas, bajas y modificaciones al salario, ya que un 80% de los encuestados consiente que este podría ser no mayor a 15 días. Asimismo, el 57% asiente que las nóminas y lista de raya se conservan por 10 años. Esto nos señala que existe desconocimiento en cuestiones de plazos que la ley establece para las circunstancias antes señaladas.

Entre los conceptos que integran el salario la mayoría de los estudiantes considera a las gratificaciones y al tiempo extra como parte del mismo. Igualmente, las prestaciones



en especie son consideradas por gran parte del consenso como parte del salario; aquí es importante señalar que la L. S. S. en su artículo 32 si considera a este como parte del salario. Sin embargo, el artículo 32 fracción IV señala que las despensas en especie no integrarán el salario cuando éstas rebasen el 40% del S. M. G. que rija en el Distrito Federal. Los premios de asistencia son motivo de disentiimiento, pues el 50% de los estudiantes opina que estos forman parte del salario (como ya se dijo solo la cantidad que rebase del 10% del salario base de cotización. Art. 32 de la L. S. S.). Los conceptos de instrumentos de trabajo y cantidades para fines sociales son descartadas acertadamente por la mayoría de los estudiantes.

Por otra parte, los atributos que distinguen a las cuotas obrero - patronales son bien conocidas por la mayoría de los estudiantes. No obstante, no se tiene el suficiente conocimiento en torno a los plazos para enterar las cuotas obrero - patronales, ya que el 53% de los estudiantes acuerda que el entero provisional se debe pagar a más tardar los días 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.

Para concluir, la mayor parte de los encuestados consiente que en caso de no cubrirse las cuotas se actualizarán y aplicarán los recargos correspondientes. Del mismo modo, la mayoría de los estudiantes acepta que en caso de realizar de manera incorrecta el pago de las cuotas, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida, aunque ésta mayoría es sólo del 53%. Es esencial mencionar que un 33% de los estudiantes considera que únicamente se cubren los créditos que se hicieran exigibles en caso de que las cuotas no se enteraran. Del mismo modo, un representativo 30% cree que el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte no causará recargos. Se observa también, que en el caso de que el Instituto pueda conceder prórroga el porcentaje aquí es superior en comparación con los jefes de nómina y contadores, teniéndose un 67%. Es evidente, que

este último caso es el único en el que los conocimientos de los estudiantes supera al de los jefes de nómina.

### **3. Normas Jurídicas del Sistema de Ahorro para el Retiro**

#### **3.1 Normas y Otros Elementos Relativos a las Aportaciones del Sistema de Ahorro para el Retiro**

##### **3.1.1 Aspectos Generales**

El Sistema de Ahorro para el Retiro tiene como objetivo fundamental construir un fondo vitalicio a cada trabajador que permita a éste resolver problemas económicos en situaciones como: incapacidad, desempleo y al término de la actividad laboral.

Es común ver que al final de la vida laboral no se cuenta con los recursos suficientes, y el Seguro de Retiro tiene el propósito de cubrir las necesidades que en esta etapa de la vida del trabajador surja. Del mismo modo, en casos de desempleo e incapacidad, el trabajador puede contar con este fondo para satisfacer dichas contingencias.

El Seguro de Retiro será equivalente al 2% del salario integrado del trabajador y se abonará en una subcuenta de retiro junto con la subcuenta de aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. por el 5% del salario integrado. Ambas subcuentas formarán la cuenta individual del trabajador del Sistema de Ahorro para el Retiro.

En los casos donde el trabajador termine una relación laboral e inicie otra, éste proporcionará los datos de la cuenta que ya fue abierta por su primer patrón. Dado que no

es permisible contar con 2 cuentas de ahorro de retiro (Art. 183-C Párrafo 4 y 5 de la L. S. S.).

### 3. 1. 2 Obligaciones de los Patrones

La L. S. S. en su capítulo V - Bis contempla una serie de obligaciones para los patrones:

- Los patrones estarán obligados a enterar al I. M. S. S. las cuotas de retiro a través de depósitos en dinero a favor de cada trabajador. Estas cuotas serán por el 2% del salario base de cotización del trabajador.
- Los patrones tendrán la obligación de enterar las cuotas de retiro en instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas del S. A. R. de cada trabajador.
- Los patrones deberán de entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados.
- El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del S. A. R. del trabajador en la o las instituciones de crédito o entidad autorizada que elija el primero.
- En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito o entidad financiera respectiva, la cuota correspondiente al bimestre

de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que debe efectuar el pago de las cuotas correspondientes a dicho bimestre.

- Los patrones deberán entregar el comprobante expedido por la institución de crédito o entidad financiera a cada trabajador. Este se hará junto con el último pago de sueldos de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre de cada año. (Art. 183 - A, 183 - B, 183 - C, 183 - D, 183 - E de la L. S. S.).

### **3. 1. 3 Obligaciones y Derechos de los Trabajadores**

La L. S. S. establece una serie de disposiciones para los trabajadores respecto al Sistema de Ahorro para el Retiro:

- El trabajador podrá notificar a la S. H. C. P. o a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, o al I. M. S. S., el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones.
- Los trabajadores titulares de las cuentas de S. A. R. así como sus beneficiarios podrán presentar directamente o a través de sus representantes sindicales sus reclamaciones contra las instituciones de crédito o entidades financieras si así lo deciden.
- El trabajador podrá solicitar directamente a la institución o entidad depositaria el traspaso a otra institución de crédito o entidad financiera autorizada, de los fondos de su cuenta individual del S. A. R.

- El trabajador tendrá derecho a solicitar a la institución de crédito o entidad financiera autorizada la transferencia de parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta del S. A. R., a sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras.
  
- El trabajador podrá retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual del S. A. R., siempre y cuando por razones de una nueva relación laboral, deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del Instituto y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para el retiro.
  
- El trabajador podrá solicitar la contratación de un seguro de vida o invalidez, con cargo a los recursos de la subcuenta del seguro de retiro.
  
- El trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiera derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o parcial del 50% o más, tendrá derecho a que la institución de crédito o entidad financiera autorizada que lleve su cuenta individual del S. A. R., le entregue por cuenta del Instituto, los fondos del S. A. R. situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, con el objetivo de adquirir una pensión vitalicia, o bien entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición.
  
- En caso de incapacidad temporal del trabajador, si éstas se prolongan por más tiempo que los periodos de prestaciones fijados por la L. S. S., este tendrá derecho a que la institución de crédito o entidad financiera, le entregue por cuenta del Instituto, una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta del S. A. R.

- Si el trabajador deja de estar sujeto a una relación laboral, podrá realizar aportaciones a la subcuenta del seguro de retiro siempre que estas no sean por un importe inferior a 5 días de S. M. G. vigente en el Distrito Federal. Lo anterior sin perjuicio de que las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas puedan recibir aportaciones por montos menores. Del mismo modo, podrán retirar de la subcuenta de seguro de retiro una cantidad no mayor al 10% del saldo de la propia subcuenta (esto siempre y cuando a la fecha de solicitud registre una cantidad no inferior equivalente al resultado de multiplicar por 18 el monto de la última cuota invertida en la subcuenta de que se trate, y siempre que acredite que los estados de la cuenta correspondiente, no haber efectuado retiros durante los 5 años inmediatos anteriores a la fecha citada).

- Los trabajadores podrán en todo tiempo hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas o mediante la entrega de efectivo o documentos aceptables para la institución o entidad que lo reciba.

- El trabajador titular de la cuenta del S. A. R. deberá a la apertura de la misma designar beneficiarios. Lo anterior, sin perjuicio de que en cualquier tiempo el trabajador pueda sustituir a las personas que hubiera designado, así modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada una de ellas. En caso de fallecimiento del trabajador, la institución de crédito o entidad financiera respectiva entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto.

(Art. 183 - G, 183 - L, 183 - M, 183 - N, 183 - Ñ, 183 - O, 183 - P, 183 - Q, 183 - R, 183 - S de la L. S. S.).

### 3. 1. 4 Cálculo de las Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro

Como ya se mencionó, las aportaciones por concepto del sistema de ahorro serán del 2% sobre el salario integrado base de cotización. Por su parte, las aportaciones que se hacen al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, la cuota será del 5% del sobre el salario base de cotización.

Las cuotas se cubrirán a la institución bancaria o entidad financiera autorizada a más tardar el día 17 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

Si el cálculo de las aportaciones se calculan con errores se puede solicitar devolución dentro de los primeros 20 días del mes y la devolución se hará los primeros 4 días del mes siguiente. Si esto sucede después de los 20 días, el banco devolverá los primeros 4 días del segundo mes. Asimismo, se podrá compensar contra pagos de futuros bimestres.

Si las cuotas del seguro de retiro no se enteran en el plazo indicado, estarán sujetas a la actualización y recargos conforme a la C. F. F.

Del mismo modo, los actos u omisiones que los patrones hagan en perjuicio del trabajador se sancionarán con una multa de 3 hasta 350 veces el S. M. G. que rija en el Distrito Federal. (Art. 283 de la L. S. S.).



## **3. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría**

### **3. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina**

El Sistema de Ahorro para el Retiro, viene a representar no sólo una obligación más, relativa a los sueldos y salarios; sino una prestación que tiene como propósito fundamental aliviar situaciones como incapacidad y desempleo, pero, primordialmente, como su nombre lo indica es el de consolidar un fondo de ahorro para cuando el trabajador se retire de la actividad laboral.

Ahora bien, los conocimientos que en materia del S. A. R. deben tener los jefes de nómina es fundamental, ya que aprovechar al máximo ésta prestación beneficia en gran medida al trabajador y permite al mismo tiempo no correr riesgos laborales, fiscales y económicos a la entidad.

Los conocimientos que tienen gran parte de los jefes de nómina en torno a las características del Sistema de Ahorro para el Retiro son aspectos tales como: que los patrones están obligados a pagar un 2% del seguro de retiro sobre el salario y que el trabajador podrá realizar cualquier depósito por su propia iniciativa. Sin embargo, antagónica es la opinión que existe acerca del propósito que debe cumplir el S. A. R., pues el 50% de los encuestados consiente que este tiene como objetivo constituir un fondo vitalicio que permita al trabajador obtener un rendimiento que sirva para solventar sus problemas económicos en situaciones como incapacidad y desempleo. Los aspectos que la mayoría de los jefes de nómina niegan acertadamente son: el trabajador puede disponer de la cuenta del S. A. R. en cualquier momento que el mismo lo requiera, así como en caso de

que el trabajador haya terminado una relación laboral e inicie otra, se abrirá una cuenta nueva y se cancelará la otra. No obstante, el desconocimiento que existe por gran parte de los encuestados es en el período para enterar las cuotas, ya que el 53% de los primeros asiente que estas debe cubrirse a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

A continuación, se muestra lo que implicaría no cubrir las aportaciones en el periodo límite señalado; así como el llenado de las formas SAR - 01 - 2 y SAR - 02 - 2, para la determinación de las aportaciones al S. A. R. e I. N. F. O. N. A. V. I. T.:

Ejemplo:

Calcularemos las aportaciones de un bimestre de 2 trabajadores

Fecha en que se debió pagar 17 - Septiembre - 1995

Fecha en que se pagó 17 - Noviembre - 1995

Empleado	Salario del 4to. Bimestre	Seguro de Retiro 2%	Aportación al I.N.F.O.N.A.V.I.T 5%	Total de las Cuotas
José PérezHdz	\$ 3,000	\$ 60	\$ 150	\$ 210
Pablo Muñ α Piñ a	\$ 4,000	\$ 80	\$ 200	\$ 280
	\$ 7,000	\$ 140	\$ 350	\$ 490
× Factor de Actualización		× 1.0205 <sup>*</sup>	× 1.0205 <sup>**</sup>	
Importe Actualizado		\$ 142.87	\$ 357.18	
× Tasa de Recargos		× 6% <sup>**</sup>	× 6% <sup>**</sup>	
Importe de Recargos		\$ 8.57	\$ 21.43	

	Aportación S. A. R.	Aportación I. N. F. O. N. V. I. T.	Total de las Cuotas
Contribución Actualizada	\$ 142.87	\$ 357.18	\$ 500.05
+ Tasa de Recargos	+\$ 8.57	+\$ 21.43	\$ 30.00
Importe a Pagar	\$ 151.44	\$ 378.61	\$ 530.05

$$\text{Factor de Actualización} = \frac{\text{I. N. P. C. Octubre '95}}{\text{I. N. P. C. Sep '95}} = \frac{148.3070}{145.3170} = 1.0205^*$$

Recargos	
Sep. '95	3%
Oct. '95	3% <sup>*</sup> 6% <sup>**</sup>

Por lo tanto podemos deducir lo siguiente:

Importe de las aportaciones al 17 de Noviembre de 1995	\$ 530.05
- Importe de las aportaciones al 17 de Septiembre de 1995	<u>\$ 490.00</u>
= Costo del desconocimiento u omision	\$ 40.05

### Formularios Individuales de los Trabajadores Para las Aportaciones al S. A. R. y al I. N. F. O. N. A. V. I. T.



SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO  
DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR  
NUEVOS PESOS SAR-02-2

IDENTIFICACION DEL PATRON				
REG. FED. DE CONTRATANTES AR19550301M A1		(1)		(2) SEMESTRE DE APORTACION 4-55
EMPRESA PATRONA (NOMBRE Y RAZON SOCIAL DE COMERCIO EN REGISTRO) ARIES, S.A. DE C.V.				
REG. FED. DE CONTRATANTES MURPI690922M 219		(5) IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR CURP IDENTIFICACION 05654747153		(6) NOMBRE CONTRATANTE 1791514587621054
BANCO QUE OPERA LA CUENTA (7) 003 BANCA SERFIN				
NOMBRE DE CONTRATANTE MURCZ, ROCHA, PABLO		(8) NOMBRE DE CUENTA REFORMA POLANCO		(9) SEMESTRE DE APORTACION 4-55
(10)				
(11) CUOTA MESA 1 86154	(12) APORTACION MENSUAL 216135	(13) APORT. AD. MESA	(14) APORT. AD. BIENES	(15) TOTAL 130285
PARA UNO DE LOS BANCOS				




SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO  
DETALLE DE APORTACION  
NUEVOS PESOS SAR-02-2

IDENTIFICACION DEL PATRON				
REG. FED. DE CONTRATANTES AR19550101Y A1				(2) SEMESTRE DE APORTACION 4-55
EMPRESA PATRONA (NOMBRE Y RAZON SOCIAL DE COMERCIO EN REGISTRO) ARIES, S.A. DE C.V.				
REG. FED. DE CONTRATANTES PEHJ1650210A 512		(5) IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR CURP IDENTIFICACION 10866810427		(6) NOMBRE CONTRATANTE DE BANCO 1287654781101874
BANCO QUE OPERA LA CUENTA 003 BANCA SERFIN				
NOMBRE DE CONTRATANTE PEREZ, HERNANDEZ, J. OS. E.		(8) NOMBRE DE CUENTA REFORMA POLANCO		(9) SEMESTRE DE APORTACION 4-55
(10)				
(11) CUOTA MESA 1 64190	(12) APORTACION MENSUAL 1162126	(13) APORT. AD. MESA	(14) APORT. AD. BIENES	(15) TOTAL 122716
PARA UNO DE LOS BANCOS				

Formato 3. Para entrar las aportaciones individuales al S. A. R. e I. N. F. O. N. A. V. I. T.<sup>22</sup>

Formulario del Patrón Para Sistema de Ahorro Para el Retiro

 <b>BANCA SERFIN, S.R.</b> <small>INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE GRUPO FINANCIERO SERFIN</small>		<b>SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO</b> <b>FORMULARIO PARA LA APORTACION</b> <small>A SUS TRABAJADORES</small> <b>NUEVOS PESOS SAR-01-2</b>	
<b>IDENTIFICACION DEL PATRON</b>			
(16) <b>CURP</b> AR19501011X11	(17) <b>NUMERO DE IDENTIFICACION PATRON</b> 67255814116	(18) <b>NUMERO DE IDENTIFICACION DE LA UNIDAD</b> 00664444	
(19) <b>NOMBRE DEL PATRON</b> ARIES SA DE CV	(20) <b>DIRECCION DEL PATRON</b> PENOAYA No. 15	(21) <b>CODIGO POSTAL</b> P.C. DE DESA	(22) <b>CIUDAD</b> MEXICO, D.F.
<b>DATOS DEL BANCO RECEPTOR</b>			
(25) <b>NOMBRE DEL BANCO</b> BANCA SERFIN	(26) <b>RAMA DEL BANCO</b> REFORMA PCLANCO	(27) <b>CURP DEL BANCO</b> 0176241	
<b>CUOTAS DEL SEGURO DEL RETIRO</b>			
(28) <b>IMPORTE</b> 115144	(29) <b>CUOTA PATRONAL</b> 115144	(30) <b>CUOTA TRABAJADOR</b> 115144	
<b>APORTACION AL INFONAVIT (TRABAJADORES SIN CREDITO DE INFONAVIT)</b>			
(31) <b>IMPORTE</b> 137868	(32) <b>CUOTA PATRONAL</b> 137868	(33) <b>CUOTA TRABAJADOR</b> 137868	
<b>TOTAL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES</b>			
<b>TOTAL A PAGAR</b>			(34) <b>IMPORTE TOTAL</b> 163025
<b>PAGOS EXTEMPORANEOS</b>			
(35) <b>ACTUALIZACION</b> 2807	(36) <b>RECAUDOS</b> 8457	(37) <b>IMPORTE TOTAL</b> 112443	
<b>CONTROL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES</b>			
(37) <b>NUMERO DE TRABAJADORES</b> 2	(38) <b>BANCA DE APORTACION</b> 4155		
(39) <b>NUMERO DE FORMULARIOS</b> SAR-01-2: 1 SAR-02-2: 2 SAR-04-2: 1 <b>TOTAL: 3</b>	(40) <b>TIPO DE DISPOSICION</b> MANUAL		
<b>PATRON</b> REPRESENTACION: ORTIZ PERNANDEZ CESAR RFC: ORPC-601223YA3 IN: 824-33-12 (41)		<b>BANCO</b> FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA UNIDAD QUE RECIBE LOS DOCUMENTOS DE LA APORTACION (42)	

Formato 4. Para enterar las aportaciones al S. A. R. e I. N. F. O. N. A. V. I. T. el patrón utiliza la forma TE - SO - 05A.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Ver Apéndice 4.

En cuanto, a las obligaciones que la L. S. S. establece para los patrones en torno al Sistema de Ahorro para el Retiro, existe pleno conocimiento por la mayoría de los responsables de nómina. Los resultados revelan que gran parte de los encuestados aprueba que son obligaciones de los patrones: cubrir las cuotas de retiro; proporcionar a las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas la información relativa de cada trabajador; entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados; en caso de terminación de la relación laboral deberá entregar a la institución de crédito o entidad financiera autorizada la cuota correspondiente del bimestre de que se trate y entregar a sus trabajadores los comprobantes individuales a nombre de cada uno de ellos. No obstante aunque no manifiesta mayoría un representativo 30% de los jefes de nómina consiente que la apertura de la cuenta individual del S. A. R. de cada trabajador se lleva a cabo en la institución de crédito o entidad financiera autorizada por la S. H. C. P.

Por su parte, el porcentaje mayoritario de los jefes de nómina señala que son obligaciones y derechos de los trabajadores: Designar beneficiarios para las cuentas de seguro de retiro, recibir el importe total de su cuenta cuando cumpla 65 años o adquiera a una pensión por cesantía en edad avanzada y realizar a la institución de crédito o entidad financiera autorizada sus reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas. No así, en el caso de que el trabajador se encuentre sin una relación laboral, dado que el 53% aprueba que este puede retirar el 20% de la subcuenta del S. A. R. (y no el 10% como lo señala la L. S. S. en su artículo 183 - Q fracc. II). Del mismo modo, un importante 40% considera que el trabajador puede notificar del incumplimiento de las obligaciones o mal manejo de las cuentas por parte de las instituciones bancarias o entidades financieras autorizadas a partir de un año y no en cualquier momento.

Para terminar, la sapiencia que los jefes de nómina tienen respecto a los efectos que se derivan por incumplimiento o por errores hechos a las cuotas del S. A. R. no es suficiente, ya que es en este tema donde existe un número mayor de abstención en comparación a los cuestionamientos anteriores. Cuando los patrones no cumple con las aportaciones al S. A. R., sólo el 17% de los encuestados aprueba que estos pueden recibir una multa de hasta 350 veces el Salario Mínimo General que rija en el Distrito Federal (Art. 283 de la L. S. S.). En tanto que, un 33% de los jefes de nómina consiente que las multas podrán ser de hasta 250 veces el S. M. G. que rija en el Distrito Federal. Por otro lado, cuando las aportaciones se calculan con errores, el 27% consiente que se puede solicitar devolución dentro de los primeros 25 días del mes, (como ya se mencionó estas pueden hacerse antes o después de 20 días, lo que variara será el período de entrega de devolución dependiendo si se realiza antes o después del periodo mencionado). Por su parte, únicamente el 43% de los encuestados considera que las aportaciones con errores pueden compensarse contra futuros bimestres y el 20% considera que estas sólo podrán hacerse al siguiente bimestre.

Como podemos observar, el desconocimiento que tienen los jefes de nómina en relación a las sanciones a las que se hacen acreedores los patrones por incumplimiento a sus obligaciones, así como la forma en que estos pueden proceder en caso de error a las cuotas; dan lugar a que los riesgos fiscales y económicos se incrementen considerablemente.

### **3. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)**

El análisis hecho a los contadores revela que la mayoría de éstos considera que los patrones están obligados a pagar un 2% del S. A. R. sobre el salario. También, el 63% de



los contadores asienten que el trabajador puede realizar cualquier depósito por su propia iniciativa. Pero en lo que al propósito del S. A. R. respecta, tan sólo el 40% de los contadores consiente que debe servir para solventar los problemas económicos del trabajador en situaciones como incapacidad y desempleo. Por otro lado, la gran parte de los encuestados niegan atinadamente que se puede disponer de la cuenta de seguro de retiro en cualquier momento que el trabajador lo requiere. Del mismo modo, rechazan que el trabajador que haya terminado una relación laboral e inicie otra, se abrirá una nueva cuenta y se cancelará la otra. La característica que la mayoría de los contadores no tiene conocimiento se refiere a los plazos que la ley establece para enterar las aportaciones del S. A. R., dado que el 80% de los contadores afirma que estas deben cubrirse a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.

Las obligaciones para los patrones que la L. S. S. establece en el S. A. R. son bien conocidas por los contadores, ya que gran porcentaje de los mismos está de acuerdo con los siguientes ordenamientos: los patrones están obligados a cubrir las cuotas de retiro; los patrones tienen la obligación de proporcionar a las instituciones de crédito la información relativa a cada trabajador; el patrón deberá entregar a los trabajadores o a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas a su favor; si la relación laboral termina el patrón está obligado a cubrir la cuota correspondiente del bimestre de que se trate y los patrones deberán entregar a sus trabajadores los comprobantes individuales a nombre de cada uno de ellos. Es importante mencionar que un significativo 47% cree equivocadamente que la apertura individual del S. A. R. del trabajador se hará en la institución de crédito que la S. H. C. P. indique.

Asimismo, los contadores tienen los conocimientos suficientes acerca de los derechos y obligaciones que atañen a los trabajadores, pues el 87% de los encuestados considera que el trabajador tendrán que designar beneficiarios para la cuenta de retiro, el

87% acepta que el trabajador podrá recibir el importe total de su cuenta cuando cumpla 65 años de edad; el 77% cree que el trabajador podrá recibir el importe de su cuenta cuando adquiriera derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada; y el 70% consiente que el trabajador podrá realizar al banco reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas. A excepción, de que el trabajador pueda notificar a la S. H. C. P. o al I. M. S. S. del incumplimiento a cargo de los patrones hasta que haya pasado un año de iniciada la relación laboral. En cuando al trabajador que llegue a encontrarse sin una relación laboral, el 37% acepta erróneamente que éste podrá retirar el 20% del saldo de la cuenta del seguro de retiro.

Finalmente, los resultados obtenidos por parte de los contadores acerca de los efectos que se derivan por incumplimiento o por errores hechos a las aportaciones del S. A. R., son semejantes al de los jefes de nómina, dado que la abstención al respecto es considerable. Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. podrán recibir una multa de hasta 350 veces el S. M. G. que rija en el Distrito Federal y las aportaciones con errores se podrán compensar contra pagos de futuros bimestres son consideradas por el 13 y 50% respectivamente de los contadores. Así también los conocimientos son deficientes en los siguientes casos: Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. podrán recibir una multa de hasta 250 veces el S. M. G. que rija en el Distrito Federal; las aportaciones que se calculen con errores se puede solicitar devolución dentro de los primeros 25 días del mes y los errores a las aportaciones del S. A. R. se pueden compensar únicamente en el siguiente bimestre, ya que únicamente el 26, 23 y 47% respectivamente aciertan en negar las anteriores disposiciones.

### 3. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría

Los conocimientos que los estudiantes tienen acerca de las características que distinguen al S. A. R. son insuficientes, pues en situaciones donde: el trabajador puede realizar cualquier depósito por su cuenta y el propósito del S. A. R. es construir un fondo vitalicio que permita al trabajador obtener un rendimiento que sirva para solventar sus problemas económicos en situaciones como incapacidad y desempleo, sólo el 50 y 47% respectivamente está de acuerdo con dichas aseveraciones. Por lo que se refiere a la obligación del patrón a pagar un 2% del S. A. R. sobre el salario base de cotización, el 97% de los encuestados afirma estar de acuerdo con esto. En cuanto, a que el trabajador pueda disponer de la cuenta del S. A. R. en cualquier momento que este lo requiera y en caso de que el mismo haya terminado una relación laboral e inicie otra se abrirá una nueva cuenta y se cancelará la otra, son rechazadas dichas aseveraciones por el 77 y 87% respectivamente. Donde existe confusión por parte de los estudiantes es en los plazos para enterar las cuotas de retiro ya que el 70% de los encuestados acuerdan que estas se cubrirán a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

El diagnóstico revela que un porcentaje mayoritario de los estudiantes conoce las obligaciones que la L. S. S. establece para patrones en el S. A. R. como es que están obligados a: cubrir las cuotas de retiro, proporcionar a las instituciones de crédito la información relativa a cada trabajador, entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados, en caso de terminación de la relación laboral entregar a la institución de crédito o entidad financiera autorizada la cuota correspondiente al bimestre de que se trate y entregar a sus trabajadores los comprobantes individuales del S. A. R. a nombre de cada uno de ellos. Es necesario mencionar que un importante 30% cree que la apertura de la cuenta individual del S. A. R.

del trabajador se lleva a cabo en la institución de crédito o entidad financiera autorizada que la S. H. C. P. señale.

De igual forma, en su mayoría, los estudiantes conocen las obligaciones y derechos de los trabajadores para el S. A. R. que señala la L. S. S. Los ordenamientos con los que apuntan estar de acuerdo los estudiantes son: el trabajador tendrá que designar beneficiarios para la cuenta del seguro de retiro (con un 87%); podrá recibir el importe total cuando cumpla 65 años de edad (con un 67%); podrá recibir el importe de su cuenta cuando adquiera derecho a una pensión por cesantía avanzada (con un 70%) y podrá realizar al banco sus reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas (con un 56%). Por otra parte, a diferencia de los jefes de nómina y contadores, los estudiantes son más acertados cuando se les cuestiona que en caso de que el trabajador se encontrara sin una relación laboral puede retirar de la cuenta de seguro de retiro el 20% del saldo, el 73% niega dicha aseveración. Sin embargo, no sucede lo mismo, cuando se plantea que el trabajador puede notificar del incumplimiento a cargo de los patrones a la S. H. C. P. o al I. M. S. S. hasta que haya pasado un año de iniciada la relación laboral, ya que solo el 33% lo niega.

Por último, la única respuesta en la que gran parte de los estudiantes esta de acuerdo es que las aportaciones se pueden compensar contra pagos de futuros bimestres; y un 50% de los encuestados niega que estas se compensen en el siguiente bimestre. Respecto a los efectos que se derivan por incumplimiento o por errores a las aportaciones al S. A. R. el conocimiento que los estudiantes tienen es deficiente. Pues el 47% afirma que los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. pueden recibir una multa hasta de 250 veces el S. M. G. que rija en el Distrito Federal, el 27% considera que este puede ser de 350 veces el S. M. G.. Y en caso, de que las aportaciones se calculen con

errores el 53% de los estudiantes niega que se pueda solicitar devolución dentro de los primeros 25 días del mes.

## **4. Normas Jurídicas que Emanan de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores**

### **4. 1 Normas y Otros Elementos Relativos a las Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.**

#### **4. 1. 1 Aspectos Generales**

El trabajador que percibe una remuneración por trabajo subordinado, tiene derecho a gozar de las prestaciones que el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores otorga. Este tiene como propósito fundamental la opción de proporcionar vivienda digna y barata al trabajador por medio de crédito.

La L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. es de utilidad social y de observancia general en toda la República. El I. N. F. O. N. A. V. I. T. tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la Ciudad de México.

El Instituto tiene por objeto:

- A) Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- B) Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
  - La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
  - La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus viviendas.

- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

C) Coordinar y financiar programas de construcción de viviendas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores.

Por lo que se refiere al patrimonio del Instituto este se integrará:

- Con el Fondo Nacional de la Vivienda, que se constituye con las aportaciones que deben hacer los patrones. Las aportaciones a calcular con el 5% sobre el salario base de cotización.
- Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.
- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título.
- Con los rendimientos que se otorgan de la inversión de recursos antes mencionados (Art. 1, 2, 3 y 5 de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T.).

#### **4.1.2 Ordenamientos Relativos a las Habitaciones para los Trabajadores Conforme a la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo establece en su Título IV Capítulo III una serie de disposiciones que regulan la vivienda para el trabajador.

La L. F. T. en su artículo 136 señala que: "Toda empresa agrícola, industrial, minera, o de cualquier clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas".

Por otra parte, las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. son gastos de previsión social de las empresas, y éstas se sujetarán a lo siguiente:

- En los casos de incapacidad total o parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva de acuerdo a la L. S. S.; de jubilación o muerte del trabajador, se entregará a el o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos.
- Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le entregue el total de los depósitos que se hubieran hecho a su favor, conforme a la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T..
- Cuando el trabajador hubiera recibido crédito del Instituto, las cantidades que tuviera derecho en los términos de los 2 párrafos anteriores se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte; si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedará saldo a favor del trabajador se le entregará a este el monto correspondiente para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe por las pruebas pertinentes.

(Art. 141 del la L. F. T.)

El salario base de cotización sobre el cual se calcularán las cuotas al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se integrará por: los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,



gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Los conceptos que no formarán parte del salario son:

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual la del trabajador y de la empresa.
- Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T..
- La alimentación y la habitación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- Los premios por asistencia.
- Los pagos por tiempo extraordinario, siempre que este sea por tiempo fijo.
- Las cuotas al I. M. S. S.

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a 10 S. M. G. del área geográfica de aplicación que corresponda. (Art. 143 y 144 de la L. F. T.).

Por otro lado, la empresa que proporcione a sus trabajadores casa en comodato en arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda. (Art. 50 de la L. F. T.).

Si las habitaciones se dan en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio porciento mensual del valor catastral de la finca y se sujetará a lo siguiente:

a) Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones óptimas y hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.

b) Los trabajadores tienen las obligaciones de:

- Pagar las rentas.
- Cuidar la habitación como si fuera propia.
- Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen.

• Desocupar la habitación a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de 45 días.

c) Está prohibido a los trabajadores:

- Usar la habitación para fines distintos de los señalados anteriormente.
- Subarrendar las habitaciones.

(Art. 151 de la L. F. T.).

#### **4. 1. 3 Obligaciones de los Patrones**

La L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. en su artículo 29 establece una serie de obligaciones a las que se sujetarán los patrones:

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.
- Efectuar aportaciones del 5% sobre el salario base de cotización al Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del S. A. R. a nombre de cada trabajador.
- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios por conceptos de créditos y enterarlos junto con las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T..

En caso de que el patrón no cumpla con las obligaciones mencionadas, el I. N. F. O. N. A. V. I. T. tendrán las siguientes facultades:

- Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular sus recargos, señalar las bases para su liquidación, fijados en cantidad líquida y requerir su pago.
- Ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional la ley impone.
- Recibir en sus oficinas o a través de las instituciones de crédito, los pagos que deban efectuarse.
- Realizar por sí o a través de la S. H. C. P. el cobro y la ejecución correspondientes a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos, de acuerdo a las normas del C. F. F.

- Resolver en los casos en que así proceda, el recurso de oposición, al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad, planteados por los patrones.

- Requerir a los patrones que omitan el cumplimiento de las obligaciones que la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece, la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio.

- En caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador o de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda las cantidades que deba enterar, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto proporcionándole los informes correspondientes.

(Art. 30 y 32 de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T.).

#### **4. 1. 4 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores**

El Instituto también decreta una serie de resoluciones para los trabajadores. Por lo tanto, encontramos las siguientes resoluciones:

- El trabajador tendrá derecho a solicitar y obtener información directa del Instituto a través del patrón al que preste sus servicios, sobre el monto de las aportaciones a su favor y los descuentos que tenga a su cargo.

- El trabajador o sus beneficiarios que tienen derecho a recibir los recursos de la subcuenta de vivienda, prescribe en favor del Instituto a los 10 años de que sean exigibles.

- El trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiera derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o parcial del 50% o más, de acuerdo a la L. S. S. o de algún plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de la contratación colectiva tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta, le entregue por cuenta del I. N. F. O. N. A. V. I. T., los fondos de la subcuenta de vivienda.

- El trabajador titular de la cuenta individual del S. A. R., deberá a la apertura de la misma designar beneficiarios.

- El trabajador podrá elegir la vivienda nueva o usada a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, mismo que podrá o no ser parte de habitaciones fincadas con recursos de dicho Fondo.

- Si el trabajador hubiera recibido crédito del Instituto, éste otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de prestar sus servicios a un patrón, una prórroga sin causas de intereses en el pago de amortización que se tenga por concepto de capital e intereses.

- Si el trabajador deja de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a realizar aportaciones a la subcuenta de vivienda, siempre y cuando las mismas sean inferiores al equivalente a 10 veces el S. M. G. que rija en el Distrito Federal.

(Art. 34, 37, 40, 41 y 59 de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T.).

#### 4. 1. 5 Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.

Como ya se mencionó en el capítulo que antecede a éste las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se enterarán junto con las aportaciones del seguro de retiro en una de las cuentas del S. A. R.. Las cuotas al I. N. F. O. N. A. V. I. T. serán del 5% del salario base de cotización. Y éstas se cubrirán a más tardar el día 17 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año. (Art. 35 de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T.).

La institución de crédito o entidad financiera autorizada que reciban las aportaciones, deberán proporcionar a los patrones los comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de 30 días naturales contando a partir de la fecha en que reciban las aportaciones. Los patrones a su vez tendrán que entregar a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago del salario de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre de cada año. (Art. 38 de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T.).

En cuanto a las sanciones, la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. en su artículo 55 establece que las infracciones en perjuicio de los trabajadores o del Instituto que los patrones cometan se castigarán con multa por el equivalente de 15 a 315 veces el S. M. G. Asimismo, los patrones que no cumplan puntualmente con las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. y los descuentos destinados a cubrir los préstamos otorgados por el Instituto causará recargos y en su caso gastos de ejecución conforme al C. F. F. (Art. 55, 56 de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T.).

En el caso de que se causen gastos de ejecución por emplear un procedimiento administrativo éste será del 2% de crédito fiscal. Si el 2% de crédito es inferior a \$ 65.00

para 1995 y \$ 84.00 para 1996 se deberá de cobrar esta cantidad en vez del 2% del crédito. Igualmente, los gastos de ejecución no podrán exceder de \$ 11,621.00 para 1995 y \$ 15,103.00 para 1996. (Art. 150 del C. F. F.).

## 4. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría

### 4. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina

Los conocimientos que los jefes de nómina tienen es esencial, no sólo para defender los intereses de los dueños o socios de la entidad, sino también para reconocer las prestaciones de las cuales los trabajadores pueden gozar.

En el diagnóstico realizado a los jefes de nómina se advierte que en su mayoría, éstos conocen los ordenamientos que la ley establece en torno a los aportaciones que se realizan al I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Los jefes de nómina consienten que el I. N. F. O. N. A. V. I. T. permite obtener crédito para adquisición o ampliación en propiedad de habitación. En tanto, que los aspectos que niegan son que: las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se establecen con el 7% sobre el salario de los trabajadores (93%); estas no son gastos de previsión social (63%), los patrones que proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento están exentos de las contribuciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. (67%) y por ningún motivo las habitaciones podrán darse en arrendamiento a los trabajadores (60%).

Por su parte, la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece una serie de obligaciones para los patrones. El porcentaje mayoritario de los jefes de nómina señala como obligaciones de los patrones: inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto; efectuar aportaciones del 5% sobre el salario; realizar descuentos a sus trabajadores por conceptos de créditos y al terminar la relación laboral el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro. Sin embargo, no es acertado el conocimiento que estos tiene respecto



al periodo para enterar las cuotas al I. N. F. O. N. A. V. I. T., ya que el 70% de los encuestados afirman que se cubrirán a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año. En tanto, el 70% de los jefes de nómina cree equivocadamente que el trabajador que cuente con 60 años de edad o más podrá recibir las cuotas aportadas al Instituto y no a los 65 años como la Ley I. N. F. O. N. A. V. I. T. señala en su artículo 40.

Por lo que se refiere a las sanciones que se derivan del incumplimiento a las aportaciones, los jefes de nómina no tienen los conocimientos necesarios. Dado que la única aseveración correcta hecha por la mayoría de los jefes de nómina es que el importe de las aportaciones se actualizará a la fecha de pago. No obstante el 73% afirma que se aplicarán los recargos correspondientes únicamente de los meses "pares" que se dejaron de pagar y no de todos los meses. Solo el 37% de los encuestados acepta que en caso de emplear un procedimiento administrativo se pagará el 2% del crédito fiscal por gastos de ejecución. Y finalmente el 37% de los jefes de nómina rechaza la afirmación de que en ningún caso los gastos de ejecución (señalados en su artículo 150 del C. F. F.) podrán exceder de \$ 9,000.00.

#### **4. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)**

Observamos que los conocimientos que tienen los contadores son menos certeros que el de los responsables de nómina. Es importante que los contadores cuenten con los conocimientos de los ordenamientos que la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece, ya que aunque no es materia recurrente por gran parte de los contadores su conocimiento sí evitará que la empresa tenga riesgos fiscales, laborales y económicos.

Las características del I. N. F. O. N. A. V. I. T. que conocen los contadores son las siguientes: permite obtener crédito para la adquisición y ampliación en propiedad de habitación. Los aspectos que no son considerados por los contadores como cualidades del I. N. F. O. N. A. V. I. T. son: las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se establecerán con el 7% sobre el salario de los trabajadores y cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato en arrendamiento están exentas de las contribuciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Sin embargo, el 67% de los contadores rechaza que las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. son gastos de previsión social y el 70% cree que por ningún motivo las habitaciones podrán darse en arrendamiento al trabajador.

En relación a las obligaciones que la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. cita para los patrones, gran parte de los contadores señala a las siguientes: inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto; efectuar aportaciones del 5% sobre el salario; realizar descuentos a sus trabajadores por concepto de créditos y al terminarse la relación laboral el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro. No obstante, la mayoría de los contadores desconoce los plazos que la ley establece para enterar las aportaciones, así como el periodo en que el trabajador podrá recibir las mismas. Dado que el 90% de los contadores afirma que las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se cubrirán a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año; y el 70% consiente que el trabajador podrá recibir las cuotas del I. N. F. O. N. A. V. I. T. cuando cuente con 60 años de edad o más.

Por último, en materia de las sanciones que son resultado del incumplimiento a las aportaciones, un porcentaje mayoritario de los contadores acuerda que: se deberá actualizar el importe de las aportaciones a la fecha de pago. En el caso de la aplicación de recargos sólo el 7% de los encuestados rechaza que se apliquen sólo los recargos de los meses pares que se dejaron de pagar. Por lo que se refiere a la aplicación de un

procedimiento administrativo el 50% de los contadores consiente que se deberá pagar el 2% del crédito fiscal por gastos de ejecución. En tanto que para el límite que no deberán rebasar los gastos de ejecución, el 20% de los encuestados niega que estos serán por \$ 9,000.00 y el 50% de los contadores se abstuvo de opinar.

#### 4. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría

Los estudiantes de Contaduría carecen de los conocimientos suficientes en lo referente a las cualidades que distinguen a la I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Un considerable número de estudiantes admite que el I. N. F. O. N. A. V. I. T. permite obtener crédito para la adquisición de vivienda. Contrariamente sólo el 43% de los estudiantes señala que también permite obtener crédito para la ampliación de habitación. Por lo que se refiere a las aseveraciones correctas el 80% de los encuestados niega que: las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se establecen con el 7% sobre el salario del trabajador. Sin embargo, las afirmaciones de que: las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. no son gastos de previsión social; las empresas que proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento están exentas de las contribuciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. y que por ningún motivo las habitaciones podrán darse en arrendamiento al trabajador son negadas sólo por el 47, 43 y 37% respectivamente de los estudiantes.

Las obligaciones que la I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece para los patrones son conocidas por la mayoría de los estudiantes, ya que los resultados revelan que: el 77% de los estudiantes afirma que es obligación del patrón inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto; el 80% asegura que deberán efectuar aportaciones del 5% sobre el salario del trabajador; el 57% alega que deberán realizar descuentos a sus trabajadores por

concepto de créditos y el 67% asevera que al terminarse la relación laboral el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro. Es importante puntualizar que cuando se aseguró que: el trabajador que cuente con 60 años o más de edad podrá recibir las cuotas del Instituto; la respuesta es más acertada que la de los jefes de nómina y contadores, dado que el 50% de los estudiantes rechaza dicha afirmación y el 33% la acepta. En donde existe confusión por parte de los estudiantes es en el plazo para enterar las cuotas al I. N. F. O. N. A. V. I. T., pues el 70% de los encuestados asienten que éstas se cubrirán a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

Finalmente, los estudiantes señalan en su mayoría que en caso de incumplimiento a las aportaciones se deberá actualizar el importe de las mismas. No obstante, en general los estudiantes no tienen conocimiento al respecto. El análisis muestra que el 67% de los estudiantes consiente que en caso de incumplimiento sólo se aplicarán los recargos de los meses pares que se dejaron de pagar. Por su parte, sólo el 40% aprueba que en caso de emplear un procedimiento administrativo se deberá pagar el 2% del crédito fiscal de ejecución y únicamente el 40% de los encuestados desaprueba que en ningún caso los gastos de ejecución podrán exceder de \$ 9,000.00. Es esencial decir que en dichos cuestionamientos el porcentaje de abstención es considerable.

## **5. Normas Jurídicas que Emanan de la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal**

### **5. 1 Normas Relativas al Impuesto Sobre Nóminas**

La Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal en su Título Segundo Capítulo V establece el impuesto sobre nóminas. Este impuesto se calcula sobre la remuneración que se realiza al trabajador por los servicios prestados.

Las personas físicas y morales que estarán obligadas al pago del impuesto sobre nóminas serán aquellas que realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado en el Distrito Federal.

Para este impuesto se consideran erogaciones los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral. (Art. 47 de la L. H. D. D. F.).

El impuesto sobre nóminas se determinará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Art. 48 de la L. H. D. D. F.).

El impuesto sobre nóminas deberá pagarse mediante declaraciones que deberá presentarse dentro de los primeros 15 días del mes siguiente al que se causó el impuesto. (Art. 49 de la L. H. D. D. F.). En caso de no cubrirse en la fecha señalada se aplicarán los recargos correspondientes de los meses que se tardaron en pagar.

Ejemplo:

Fecha en que se debió pagar: 15 de Septiembre de 1995

Fecha en que se pagó: 15 de Noviembre de 1995

Monto Total por Remuneración al Trabajo Personal Subordinado	\$ 20,000.00
Tasa del Impuesto Sobre Nómina	<u>× 2%</u>
Total del Impuesto a Pagar	\$ 400.00
× Tasa de Recargos	<u>× 6%</u>
Importe de Recargos a Pagar	\$ 24.00

Racargos

Sep. '95 3%

Oct. '95 3%

Tasa 6%

Por lo tanto podemos deducir lo siguiente:

Importe del Impuesto al 15 de Noviembre de 1995	\$ 424.00
- Importe del Impuesto al 15 de Septiembre de 1995	<u>\$ 400.00</u>
= Costo del desconocimiento u omision	\$ 24.00

### Declaración del Impuesto Sobre Nóminas

**SEFINA**  
**SE**

DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES  
ARI-550101-YA3

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE

NOMBRE (nombre completo cuando se trate de persona física)  
ARIES, S.A. DE C.V.

CURP (CURP FISCAL)  
PERCAYA

ESTADO  
CONGRESA

CODIGO POSTAL  
06140

ACTIVIDAD  
FABRICACION DE TUBERIA

DECLARACION  
NOMINAL  COMPLEMENTARIA

PERIODO QUE SE DECLARA  
MES 015 AÑO 9712

NO DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA  
6

SOCIEDAD MERCANTIL  SUJETO A IVA

CONCEPTOS	IMPORTE
A TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	\$ 20,000.00
B 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	\$ 400.00
C REARGOS POR EXTEMPORANEIDAD AL 3% MENSUAL	\$ 24.00
D IMPORTE TOTAL A PAGAR (B+C)	\$ 424.00

DECLARO BAJAR PROTESTA EN DEUDA LA VERDAD  
QUE TODOS LOS DATOS PRESENTADOS SON CERRIDOS

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

FECHA Y LUGAR DE LA FIRMA

**SEFINA**  
**SE**

DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES  
ARI-550101-YA3

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE

NOMBRE (nombre completo cuando se trate de persona física)  
ARIES, S.A. DE C.V.

CURP (CURP FISCAL)  
PERCAYA

ESTADO  
CONGRESA

CODIGO POSTAL  
06140

ACTIVIDAD  
FABRICACION DE TUBERIA

DECLARACION  
NOMINAL  COMPLEMENTARIA

PERIODO QUE SE DECLARA  
MES 015 AÑO 9712

NO DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA  
6

SOCIEDAD MERCANTIL  SUJETO A IVA

CONCEPTOS	IMPORTE
A TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	\$ 20,000.00
B 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	\$ 400.00
C REARGOS POR EXTEMPORANEIDAD AL 3% MENSUAL	\$ 24.00
D IMPORTE TOTAL A PAGAR (B+C)	\$ 424.00

DECLARO BAJAR PROTESTA EN DEUDA LA VERDAD  
QUE TODOS LOS DATOS PRESENTADOS SON CERRIDOS

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

FECHA Y LUGAR DE LA FIRMA

Formato 5. Forma R - 7 - 5 para enterar el impuesto sobre nóminas en el Distrito Federal.

## **5. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría**

### **5. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina**

Los conocimientos que lo jefes de nómina tienen en torno a los conceptos sobre los cuales se determina el impuesto sobre nóminas es suficiente. El análisis muestra que los conceptos que son contemplados como erogaciones realizadas para la remuneración al trabajo subordinado son: sueldos y salarios ordinarios (señalados por el 90% de los jefes de nómina); gratificaciones de fin de año (indicadas por el 73% de los jefes de nómina); primas vacacionales (señaladas por el 80%); primas dominicales (señaladas por el 77% de los jefes de nómina); P. T. U. (señaladas por el 60% de los jefes de nómina); horas extras (señaladas por el 77% de los jefes de nómina) y compensaciones (señaladas por el 73% de los jefes de nómina). El único concepto que no fue aprobado por la mayoría de los jefes de nómina son: los premios de actuación en especie pues sólo el 33% de los encuestados señala a estos como base para determinar el impuesto sobre nóminas.

### **5. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)**

Los resultados obtenidos en el diagnóstico efectuado a los contadores prueba que estos tienen los conocimientos necesarios en relación a las erogaciones realizadas por remuneración al trabajo personal subordinado. El diagnóstico hecho a los contadores revela que los resultados son semejantes al de los jefes de nómina. El 90% de los contadores aprueba que los sueldos y salarios ordinarios gravan el 2% sobre nómina; el 63% incluye también las gratificaciones; el 77% de los contadores considera a las primas



vacacionales; igualmente el 77% de los contadores señala a las primas dominicales; el 60% de los contadores indica a la P. T. U.; el 80% asiente que las horas extras son erogaciones y el 73% incluye a las compensaciones. Asimismo, los premios de actuación en especie sólo son señalados por el 33% de los encuestados.

### 5. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría

Para concluir, los conocimientos que los estudiantes tienen en lo relativo en las erogaciones sobre las cuales se determinarán el impuesto sobre nóminas son menos precisas que la de los jefes de nómina y contadores. Las erogaciones consideradas por los estudiantes son: sueldos y salarios ordinarios, gratificaciones, primas vacacionales, primas dominicales y horas extras; por el 73, 63, 70, 63 y 57% respectivamente de los estudiantes. En tanto que, la P. T. U. y las compensaciones son contempladas por el 50% de los estudiantes. Por lo que se refiere a los premios de actuación en especie, únicamente el 27% acepta a estos como erogaciones de remuneración al trabajo para determinar el impuesto sobre nómina.

## **6. Normas Jurídicas para la Elaboración de la Nómina que Emanan de la Ley del Impuesto Sobre la Renta**

### **6. 1 Normas y Otros Elementos Relativos al Pago de Sueldos y Salarios**

#### **6. 1. 1 Aspectos Generales**

En nuestro país el Estado en conjunción con sus diversas Secretarías especialmente la S. H. C. P. implementan una serie de funciones que permiten recaudar fondos para el gasto público. La L. I. S. R. viene a ser un instrumento para dicho cometido. Y específicamente en el tema que nos ocupa los sueldos y salarios aportan su parte para tal efecto; esto regulado por la L. I. S. R.

Brevemente mencionaremos que la L. I. S. R. obliga al pago del impuesto a las personas físicas y morales que sean residentes en México, respecto de todos sus ingresos independientemente de donde procedan estos; que sean residentes en el extranjero que tengan un establecimiento en el país respecto de los ingresos atribuibles a dicho lugar y los que sean residentes en el extranjero con ingresos procedentes del territorio nacional aún cuando no tengan un establecimiento permanente en el país. (Art. 1 de la L. I. S. R.).

Los ordenamientos a los cuales nos enfocaremos para efectos de los sueldos y salarios y el Impuesto Sobre la Renta aplicable a estos será el Título IV Capítulo I de la L. I. S. R.

## 6. 1. 2 Ingresos Gravables

La L. I. S. R. en su artículo 78 señala como gravables los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y demás prestaciones que deriven de un prestación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas en la terminación de la relación laboral. Los ingresos a los que son aplicables este impuesto son:

- Las remuneraciones y prestaciones, obtenidas por trabajadores públicos.
- Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de sociedades cooperativas de producción.
- Honorarios a consejos directivos, de vigilia, consultivos, administradores, comisionarios y gerentes generales.
- Los honorarios a personas que presten servicios a un prestatario y representen más del 50% de los ingresos obtenidos.
- El importe de becas otorgadas a favor del trabajador y su familia. (Ver art. 81 de la R. I. S. R.).
- Ayuda para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o bienes al trabajador. (Ver art. 81 de la R. I. S. R.).

### 6. 1. 3 Ingresos Exentos

Existen ingresos que estarán exentos de pagar el Impuesto Sobre la Renta y estos son los siguientes:

- Prestaciones relacionadas con el salario mínimo. El excedente establecido en la legislación laboral grava. Tratándose de los demás trabajadores el 50% de las horas extras, días de descanso limitado a 5 veces el S. M. G. por semana.
- Indemnizaciones por riesgos o enfermedades, de acuerdo a las leyes o contratos.
- Hasta 9 veces el S. M. G. por jubilaciones, pensiones y haberes de retiro. El excedente grava. Las pensiones provenientes de las subcuentas de retiro conforme a la L. S. S.
- Gastos médicos, dentales, hospitalarios y funerarios.
- Prestaciones de seguridad social otorgadas por Instituciones Públicas.
- Las percepciones por subsidio, por incapacidad, becas, guarderías, actividades deportivas, y prestaciones de Seguridad Social. Con un límite de 7 veces el S. M. G.
- La entrega de depósitos al I. N. F. O. N. A. V. I. T. o casas habitación.
- Cajas de ahorro y préstamos de tipo general a sindicalizados.

- Cuotas de seguridad social pagadas por los patrones.
- Compensaciones por separación hasta por 90 días el S. M. G. del área geográfica por cada año de servicio así como del S. A. R.
- Gratificaciones hasta por 30 días de salario mínimo. Primas vacacionales hasta por 15 días de S. M. G., un salario por domingo laborado y P. T. U. hasta por 15 días de S. M. G.
- Las remuneraciones de extranjeros en consulados, embajadas y legislaciones, existiendo reciprocidad.
- Gastos de prestaciones y viáticos con comprobantes.
- Contratos de arrendamiento (rentas congeladas).
- Enajenación de casa habitación, siempre que al contribuyente haya habitado en ella por lo menos los 2 últimos años anteriores a la enajenación.
- Enajenación de acciones y otros títulos de valor a través de la bolsa de valores o mercados bursátiles que determine la S. H. C. P. En los casos de fusión de sociedades, no será aplicable la exención.
- La enajenación de bienes muebles excluyendo a las partes sociales, los títulos de valor y las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de la enajenación y el costo comprobado de las adquisiciones, no exceda de 3 veces el S. M. G. elevado el año.

- Ingresos de ejidatarios, comuneros y otros; limitado a 20 S. M. G. elevado al año.
  
- Intereses pagados por Instituciones de crédito de ahorros que no excedan el doble del salario mínimo general anual y del interés que fije el Congreso de la Unión. Ni los intereses que provienen a cargo del Gobierno Federal, ni los títulos de crédito que reúnan los requisitos del artículo 125 de la L. I. S. R.
  
- Los intereses de bonos y obligaciones de instituciones de crédito internacionales, de las que forma parte el gobierno mexicano o alguna institución nacional de crédito.
  
- Intereses de bonos emitidos por el gobierno federal o agentes financieros, en moneda extranjera, cetes, etc. Y los intereses provenientes de valores a cargo del gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios (cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 77 fracc. XXI).
  
- Cantidades pagadas de instituciones de seguros a asegurados y beneficiarios; siempre que no sean bienes de activo fijo. Lo anterior no se aplicará cuando los dividendos e intereses provengan de un contrato de seguro que haya sido pagado por el empleador en favor de sus trabajadores.
  
- Herencias y legados.
  
- Donativos entre cónyuges, ascendientes y descendientes. Otros donativos, limitados a 3 veces el S. M. G. del área geográfica. El remanente distribuible proveniente de persona moral con fines no lucrativos se considerará donativo.

- Premios de lotería, rifas, sorteos o concursos permitidos (Ver Art. 129 - 131 de la L. I. S. R.).
  
- Indemnizaciones por daños que no excedan del valor promedio de mercado.
  
- Alimentos según la ley.
  
- La enajenación de derechos parcelarios y parciales, siempre que la primera transmisión se realice por los ejidatarios o comuneros.
  
- Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de la L. I. S. R.
  
- Los que obtengan por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en una serie de grabaciones de obras musicales de su creación. (Ver Art. 77 fracc. XXX).  
(Art. 77 de la L. I. S. R.).
  
- Las aportaciones e intereses del S. A. R. mientras no lo retire el trabajador.  
(Art. 77 - A de la L. I. S. R.).

#### **6. 1. 4 Obligaciones de los Trabajadores**

La L. I. S. R. regula una serie de obligaciones para los contribuyentes que efectúen pagos de este impuesto:

- Proporcionar sus datos al patrón, para que este los inscriba en el Registro Federal de Contribuyentes. En caso de estar ya inscritos, proporcionar al patrón su clave de registro.

- Solicitar las constancias de retención del impuesto al patrón y proporcionárselas al nuevo patrón dentro del mes siguiente en el que se inicie la prestación del servicio.

- Presentar la declaración anual en los siguientes casos:

- a) Cuando obtengan ingresos distintos a sueldos y salarios.

- b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará la declaración anual.

- c) Cuando se presten servicios hasta el 31 de Diciembre del año que se trate, o se presten servicios a dos o más patrones.

- d) Cuando obtengan ingresos provenientes del extranjero o de personas no obligadas a efectuar retenciones.

- Comunicar por escrito al patrón, cuando prestan servicio a otro patrón y esta les efectúa el acreditamiento.

(Art. 82 de la L. I. S. R.).

### **6. 1. 5 Obligaciones de los Patrones**

Los patrones que hagan pagos por concepto de sueldos y salarios están obligados

a:



- Efectuar retenciones del impuesto.
  
- Calcular el impuesto anual de las personas que le hubieran prestado servicios subordinados.
  
- Proporcionar a sus trabajadores constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas en el año. Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de Enero de cada año.
  
- Solicitar a los trabajadores a más tardar dentro del mes siguiente a la contratación las constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas por los patrones y cerciorarse de que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes. Y solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito, si prestan servicios a otro patrón a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.
  
- Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre los trabajadores a los que les haya entregado crédito al salario en el año anterior. Asimismo, presentar en el mes de Febrero los datos de las personas no obligadas al pago del impuesto, los cuales deberán ser: nombre, clave de Registro Federal de Contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual de las personas a las que les hubieran prestado servicios.
  
- Solicitar a las personas que contraten para trabajar: Que les proporcione los datos necesarios para inscribirlos en el Registro Federal de Contribuyentes o bien, si ya están inscritas les proporcionen su clave de registro.

(Art. 83 de la L. I. S. R.).

## 6. 1. 6 Retención del Impuesto Sobre la Renta

Una de las obligaciones primordiales que los patrones tienen, como ya mencionamos, es la retención del impuesto y cubrir los pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Es importante señalar que las personas que perciban el S. M. G. del área geográfica correspondiente no se efectuará retención al impuesto.

La retención del impuesto se calculará aplicando a la totalidad de los impuestos obtenidos en un mes calendario, la tarifa que nos señala la L. I. S. R. en su artículo 80. La tarifa se actualizará semestralmente en los términos del artículo 7 - C de la L. I. S. R.

Para aplicar las tarifas tomaremos en cuenta las siguientes consideraciones:

- Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción y asociaciones civiles, así como los honorarios obtenidos de personas morales o físicas con actividades empresariales; acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, en los términos del artículo 80 - A.
- Los empleados del gobierno calcularán el impuesto aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 80 - B de la L. I. S. R.
- Quienes hagan pagos de gratificación anual, P. T. U., primas dominicales y primas vacacionales podrán retener el impuesto conforme a las normas de la S. H. C. P.
- Las personas que perciban honorarios de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista relación de trabajo con el retenedor.

El calculo del impuesto se hará de la siguiente manera:

- a) Se ubica el importe de los ingresos entre los límites que señala la tarifa.
- b) Restar al importe de los ingresos el límite inferior de donde se ubicó.
- c) El importe obtenido de la diferencia anterior se multiplica por el porcentaje indicado en la tarifa para aplicarse sobre el excedente del límite; éste será el importe marginal.
- d) Al producto anterior se le sumará el importe de cuota fija y éste será el impuesto.

Ejemplo:

La tabla que utilizaremos para el subsidio será la del primer semestre de 1995.

Art. 80 L. I. S. R.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% para aplicarse Limite Inferior
0.01	130.22	0.00	3
130.23	1105.21	3.91	10
1105.22	1942.30	101.40	17
1942.31	2257.85	243.71	25
2257.86	2703.25	322.59	32
2703.26	5452.08	465.12	33
5452.09	8593.23	1372.23	34
8593.24	En Adelante	2440.22	35

Ingresos	\$ 2,500.00
- Límite Inferior	- \$ 2,257.86
Base	\$ 242.14
× Porcentaje Art. 80	× 32%
Impuesto Marginal	\$ 77.48
+ Cuota Fija	+ \$ 322.59
Impuesto	\$ 400.07

Por lo tanto, el impuesto a pagar será la diferencia entre el impuesto y el subsidio.

El Subsidio se calculará de la siguiente manera:

- a) El importe de los ingresos se ubica en los límites de la tabla del artículo 80 - A de la L. I. S. R.
- b) El impuesto marginal se multiplica por el porcentaje de subsidio de la tabla del artículo 80 - A.
- c) El resultado anterior se suma con la cuota fija, y éste será el importe del subsidio fiscal.

Ejemplo:

La tabla que utilizaremos para el cálculo del subsidio fiscal será la del primer semestre de 1995.

Art. 80 - A, L. I. S. R.

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	% para aplicarse Límite Inferior
0.01	130.22	0.00	50
130.23	1105.21	1.95	50
1105.22	1942.30	50.70	50
1942.31	2257.85	121.85	50
2257.86	2703.25	161.30	50
2703.26	5452.08	232.56	40
5452.09	8593.23	595.40	30
8593.24	10904.14	915.80	20
10904.15	13084.96	1077.56	10
13084.97	En Adelante	1153.89	0

Impuesto Marginal	\$ 77.48
× Porcentaje de Subsidio	× <u>50%</u>
	\$ 38.74
+ Cuota Fija	<u>+ \$ 161.30</u>
Subsidio Fiscal	\$ 200.04

Por lo tanto, el impuesto a pagar será la diferencia entre el impuesto y el subsidio. Y éste pago se hará a más tardar el día 17 de cada mes. (Art. 80 de la L. I. S. R.).

Impuesto (Art. 80)	\$ 400.07
- Subsidio Fiscal (Art. 80 - A)	<u>- \$ 200.04</u>
Impuesto a Pagar	\$ 200.03

El artículo 80 - A de la L. I. S. R. nos señala que el subsidio acreditable se calculará tomando el subsidio que resulte conforme a la tabla disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que existe entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por servicios personales subordinados.

El procedimiento se entiende de la siguiente manera:

a) Para obtener la proporción de subsidio acreditable se sumarán el total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior por concepto de sueldos y salarios. Dicha cantidad se dividirá entre el total de las erogaciones efectuadas por conceptos relacionados con la prestación de servicios personales subordinados como pueden ser: inversiones, gastos de previsión social, gastos de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores.

b) Si la proporción determinada es superior al 50% se tendrá derecho al subsidio. Este se obtendrá conforme a la tabla del artículo 80 - A.

c) A la unidad se le resta la proporción obtenida en el inciso "a". Y dicho resultado se multiplicará por 2.

d) El subsidio obtenido en el inciso "b" se multiplica por lo obtenido en el inciso "c".

e) Al subsidio obtenido en el inciso "b" se le restará al resultado obtenido en "d" y dicho resultado será el subsidio acreditable.

(Art. 80 - A de la L. I. S. R.).

### **6. 1. 7 Crédito al Salario**

El artículo 80 - B de la L. I. S. R. establece que las personas que hagan pagos por conceptos de sueldos y salarios a los trabajadores, calcularán el impuesto aplicando el crédito al salario mensual que resulte a favor del trabajador.

Los patrones que efectúen retenciones a los trabajadores, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes conforme al artículo 80 disminuido con el monto del subsidio que en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 80 - A de la L. I. S. R., por el mes de calendario que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del artículo 80 - B de la L. I. S. R.

Si el impuesto a cargo del contribuyente disminuido con el subsidio, resulta menor que el crédito al salario mensual, el patrón deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia. Las cantidades que el patrón entregue a sus trabajadores por concepto de crédito al salario, podrá disminuirlas de las contribuciones federales a su cargo.

El crédito al salario también podrá calcularse de manera general de acuerdo al artículo 141 - B de la L. I. S. R.

Los ingresos derivados del crédito al salario mensual no serán considerados para determinar la proporción del subsidio acreditable conforme al artículo 80 - A de la L. I. S. R. y no formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución.

Si el impuesto a cargo disminuido del subsidio, es menor que el crédito al salario mensual, el contribuyente podrá solicitar la devolución de dicho monto o compensarlo contra el Impuesto Sobre la Renta que resulte a su cargo posteriormente.

(Art. 80 - B de la L. I. S. R.).

Para finalizar diremos que la exención del impuesto anual así como del crédito al salario será conforme a los ingresos exentos mencionados en el punto 6. 1. 3. del presente capítulo.



## 6. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría

### 6. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina

Los conocimientos que los jefes de nómina tienen de los ordenamientos que la L. I. S. R. establece en torno al tema que nos ocupa es de suma importancia. Dado que incurrir en faltas en dicha ley propicia severas sanciones económicas y engorrosos problemas fiscales y legales.

Los jefes de nómina en su mayoría aciertan al negar que los siguientes conceptos no gravan conforme a la L. I. S. R.: las aportaciones al S. A. R.; las indemnizaciones por riesgos o enfermedades; los depósitos hechos al I. N. F. O. N. A. V. I. T. y las prestaciones de seguridad social. Asimismo, los ingresos que gran parte de los encuestados afirma que gravan son: primas vacacionales de 20 veces el S. M. G. (en este caso solo gravaran 5 veces el S. M. G. ya que la ley exenta al impuesto hasta 15 veces el S. M. G.) y la prima dominical de 10 veces el S. M. G. (las primas dominicales están exentas hasta una vez el S. M. G. por lo tanto gravan en este caso 9 veces el S. M. G.). En tanto que el S. M. G. aunque se le aplica el impuesto y el subsidio este da como resultado crédito al salario, por lo tanto; podemos decir que es válido que la mayoría de los jefes de nómina afirme que el salario mínimo no grava. Por lo que se refiere a la P. T. U. solo el 47% de los jefes de nómina niega que gravan hasta un monto de 15 veces el S. M. G. (pasando este límite gravaran conforme a la L. I. S. R.). Por su parte, los gastos de representación sin comprobantes son considerados por el 50% de los encuestados como gravables por el I. S. R.. Los conceptos de: indemnización por separación de 80 veces el S. M. G. y las jubilaciones y pensiones de retiro de 9 veces el S. M. G. únicamente el 40 y 10%

respectivamente de los jefes de nómina está de acuerdo en que dichos ingresos están exentos del impuesto.

Por otro lado, los conocimientos que tiene gran parte de los jefes de nómina acerca de las obligaciones que la ley establece para los patrones están: efectuar retenciones del impuesto; inscribir a sus trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes y calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados. Sin embargo, no hay suficientes conocimientos respecto a los plazos para proporcionar constancia de retención ya que el 60% de los jefes de nómina afirma que estas se entregan a más tardar el 31 de marzo de cada año (y no el 31 de enero como se especifica en el artículo 83 fracc. III). Igualmente solo el 47% de los encuestados rechaza que en el mes de marzo se presente declaración proporcionando información sobre los datos y retenciones efectuadas (siendo este en el mes de Febrero Art. 83 fracc V).

Para concluir, la mayoría de los jefes de nómina aceptan que el crédito al salario es aplicable al S. M. G. así como al tiempo extra (en este caso se aplica cuando el trabajador percibe un ingreso superior al S. M. G.). Contrariamente, las primas de antigüedad, los retiros y las indemnizaciones no son considerados para aplicarse el crédito al salario solo por el 47, 53 y 40% respectivamente de los encuestados (el Art. 77 fracc. X señala que están exentos hasta 90 días. Ver Art. 79 L. I. S. R. y Art. 83 R. I. S. R.). En cuanto a los honorarios a consejeros el 73% opina que a estos no es aplicable el crédito al salario.

## **6. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)**

La mayoría de los contadores esta de acuerdo que no gravan conforme a la L. I. S. R. los siguientes conceptos: las aportaciones al S. A. R.; indemnización por riesgos

o enfermedades, depósitos al I. N. F. O. N. A. V. I. T.; prestaciones de seguridad social y jubilaciones y pensiones de retiro de 9 veces el S. M. G.. Por lo que al salario mínimo se refiere, sucede lo mismo que con los jefes de nómina, pues el 80% de los contadores considera que este no grava (y ciertamente aunque le es aplicable el impuesto este genera crédito al salario; y por lo tanto es válida su respuesta). Los ingresos que gran parte de los contadores señalan como gravables son: las primas vacaciones de 20 veces el S. M. G. (es decir solo gravará 5 veces el S. M. G.) y la prima dominical de 10 veces el S. M. G. (aquí gravarán 9 veces el S. M. G.). No obstante la P. T. U. hasta 15 veces el S. M. G. y las indemnizaciones por separación de 80 veces el S. M. G. solo fueron considerados como exentas por el 47 y 33% respectivamente. Así como los gastos de representación únicamente el 43% de los encuestados acepta que estos gravan de acuerdo a la L. I. S. R.

Por otra parte, los contadores conocen algunas obligaciones de los patrones conforme a la L. I. S. R.. Las obligaciones que en su mayoría reconocen son: efectuar retenciones del impuesto; inscribir a sus trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes y calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados. Sin embargo, existe un considerable desconocimiento respecto a los plazos que la ley establece para: presentar ante las oficinas autorizadas, la declaración proporcionando información sobre los datos y las retenciones efectuadas y para proporcionar las constancias de retención dado que el 80 y el 87% respectivamente opinan que estas se harán en el mes de Marzo (y no en el mes de Febrero para presentar la declaración y en Enero para proporcionar la constancia de retención, como especifica la ley).

Para finalizar, la mayoría de los encuestados acepta que el crédito al salario es aplicable al S. M. G. y el tiempo extra. Y en su mayoría descarta las primas de antigüedad, los retiros y los honorarios a consejeros para aplicarse el crédito al salario. Sin embargo,

las indemnizaciones solo fueron considerados por el 40% de los contadores, como conceptos no aplicables al crédito al salario.

### 6. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría

Conocer los ordenamientos que la L. I. S. R. establece es de suma importancia; ya que al incorporarse a la vida productiva del país, los estudiantes observaran que la correcta aplicación de dicha ley, específicamente en el tema que nos ocupa les permitirá cometer un menor número de errores que conlleven riesgos fiscales y económicos.

Los ingresos, que gran parte de los estudiantes apunta que gravan conforme a la L. I. S. R. son: primas vacacionales de 20 veces el S. M. G. (solo gravaran 5 veces el S. M. G.). Respecto a los ingresos, que señalan la mayoría de los estudiantes, como exentos del impuesto están: las aportaciones al S. A. R., los depósitos hechos al I. N. F. O. N. A. V. I. T. y las prestaciones de seguridad social. A diferencia de los jefes de nómina y contadores, un porcentaje menor (el 57% de los estudiantes) considera que el salario mínimo no grava el I. S. R.. Por su parte las indemnizaciones por riesgos o enfermedades; la P. T. U.; las indemnizaciones por separación de 80 veces el S. M. G. y las jubilaciones y pensiones de retiro de 9 veces el S. M. G. únicamente fueron consideradas como ingresos exentos del impuesto por el 27% de los estudiantes en los tres primeros conceptos y en el último por el 30% de los encuestados. Y finalmente, los gastos de representación sin comprobantes y la prima dominical de 10 veces el S. M. G. (en este caso gravará 9 veces el S. M. G.) solo son aceptadas por el 37 y 30% respectivamente de los estudiantes como ingresos gravables.

En cuanto, a las obligaciones de los patrones, la mayoría de los encuestados aprueba las siguientes: efectuar retenciones de impuesto, inscribir a sus trabajadores en el registro Federal de Contribuyentes y calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados. En relación a los plazos que la ley establece no se tienen los conocimientos suficientes, dado que el 67% de los estudiantes opina que deberá presentarse la declaración proporcionando información sobre los datos y las retenciones efectuadas en el mes de Marzo de cada año y el 57% de los encuestados consiente que se deberá proporcionar constancia de retención a más tardar el 31 de Marzo de cada año.

Por último, la mayoría de los encuestados señala que el crédito al salario es aplicable al salario mínimo general y tiempo extra. Los ingresos que gran parte de los estudiantes no aprueban que el crédito sea aplicable son: primas de antigüedad, retiros y honorarios de consejeros. En tanto que las indemnizaciones solo son considerados como ingresos exentos de la aplicación del crédito al salario por el 47% de los estudiantes. Como podemos observar los conocimientos que los estudiantes tienen acerca de los ordenamientos de la L. I. S. R. son deficientes.

## **7. Fundamentos Relativos a las Prestaciones de Previsión Social**

### **7. 1 Normas y Otros Aspectos Relativos a las Prestaciones de Previsión Social y Compensaciones**

#### **7. 1. 1 Aspectos Generales**

Las prestaciones de previsión social han venido a satisfacer una serie de necesidades en los trabajadores, primordialmente para elevar la calidad de vida del mismo. Aunque, también es cierto que la situación económica del país ha venido en detrimento de las compensaciones y prestaciones de previsión social que el trabajador percibe.

Por previsión social entendemos que son las prestaciones proporcionadas por el patrón al trabajador. Y para entenderlo mejor citaremos las definiciones de algunos autores.

El Lic. Mario De La Cueva define a la previsión social como: "La política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia".

El Lic. Marco Flores Alvarez dice que: "Se entiende por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo".

Por su parte, el Lic. Francisco González Díaz Lombardo asevera que: "Por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con el objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural".<sup>23</sup>

En nuestra legislación laboral se establecen las siguientes prestaciones obligatorias: salario, días de descanso, aguinaldo, P. T. U., derecho de vivienda, seguridad social, tiempo extra, capacitación y adiestramiento y primas de antigüedad.

La L. I. S. R. en su artículo 24 fracc. XII establece como prestaciones de previsión social a los siguientes conceptos: jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

### **7. 1. 2 Requisitos Generales para la Deducción de Gastos de Previsión Social**

Los gastos de previsión social deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que se otorguen en forma general.
- b) Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

<sup>23</sup> Becerril Arechiga Alfonso. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Ediciones Fiscales ISEF, S. A. Abril de 1993. Págs. 22, 23.

- Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores los cuales podrán ser diferentes.
  - Planes para los trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos.
  - Personas sometidas a un riesgo sensiblemente mayor que al resto de los trabajadores, independientemente si son empleados de confianza o de los demás trabajadores.
  - Personas que laboren en el extranjero.
- c) Tratándose de planes de vida donde sólo se asegure a los trabajadores.  
(Art. 19 del R. I. S. R.).

Para la deducción de los gastos de previsión social se tendrá que observar lo siguiente:

- a) Si el importe de los gastos de previsión social correspondientes a los empleados de confianza son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrá deducirse del gasto total el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes de salarios menores. La diferencia no será deducible.
- b) En ningún caso los beneficios de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar los gastos no deducibles, se



dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Esto se hará en base al salario de cuota directa.

c) Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

d) Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicia cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio. (Art. 20 del R. I. S. R.).

Finalmente, los gastos de previsión social deberán cumplir también una serie de requisitos contenidos en el artículo 23 del R. I. S. R.; y estos son:

a) Que se efectúen en el territorio nacional, a excepción de aquellos trabajadores que presten servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de ingresos del contribuyente.

b) Que se efectúen en relación con los trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge, concubina(o), ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, que tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Las prestaciones de previsión social tienen límites para su exención y el artículo 80 del R. I. S. R. establece lo siguiente:

1. Cuando los ingresos sean inferiores a 7 veces el S. M. G. del área geográfica del contribuyente elevado al año y sumados a los que se obtenga de subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderlas infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social (Art. 77 fracc. VI de la L. I. S. R.); en el mismo periodo excedan del monto de los 7 S. M. G., se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) La que de un importe de 7 veces el S. M. G. del área geográfica del contribuyente elevado al año.

b) El S. M. G. del área geográfica del contribuyente elevado al año.

2. Cuando los ingresos exceden de 7 veces el S. M. G. del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además las mencionadas en párrafo 1 (Art. 77 fracc. VI de la L. I. S. R.), se consideran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un S. M. G. del área geográfica del contribuyente, elevada al año.

## 7. 1. 3 Algunos Tipos de Prestaciones de Previsión Social

### 7. 1. 3. 1 Jubilaciones

La previsión social contempla dentro de sus prestaciones los planes de pensiones para jubilaciones o retiros. Con esto se pretende que el trabajador pueda hacer frente a sus necesidades económicas en la edad del retiro de la vida laboral.

La L. I. S. R. en su artículo 22 fracc. VIII enuncia que entre los gastos de previsión social que podrán ser deducibles está la creación o incremento de las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la L. S. S. así como primas de antigüedad constituidas en los términos de la L. I. S. R.

Las reservas mencionadas en el párrafo anterior para fondos de pensiones o jubilaciones del personal y primas de antigüedad deberán cumplir con los siguientes requisitos conforme al artículo 28 de la L. I. S. R.:

a) Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de la L. I. S. R. y repartirse uniformemente en varios ejercicios.

(Ver Art. 35, 36 y 37 del R. I. S. R.).

b) La reserva deberá invertirse por lo menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés

social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

(Ver Art. 39 del R. I. S. R.).

c) Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejado por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el País, de conformidad con las reglas generales que dicte la S. H. C. P. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

d) El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere el inciso "b", para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiera de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de la L. I. S. R. (tasa del 34%).

(Ver Art. 40 del R. I. S. R.).

Por su parte la deducción de pensiones o jubilaciones será cuando se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del I. M. S. S., pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Si los trabajadores están de acuerdo la renta vitalicia puede ser opcional de pago establecida en el plan, que no exceda de valor actuarial de la misma.

Si son empleados de confianza, el monto de las pensiones y jubilaciones se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 12 meses como mínimo.

Si se transfiere el valor actuarial del fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicios con otras empresas.

(Art. 21 del R. I. S. R.).

#### **7. 1. 3. 2 Gastos Médicos, Hospitalarios y de Funeral**

Algunas empresas incluyen dentro de sus prestaciones ayuda para gastos médicos, hospitalarios y de funeral. Dichas prestaciones se encuentran contempladas dentro del artículo 77 fracc. IV que señala: que serán ingresos exentos los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

#### **7. 1. 3. 3 Invalidez y Subsidios por Incapacidad**

Aunque las prestaciones por invalidez e incapacidad las puede otorgar la empresa de manera independiente; sobre todo si el trabajador desempeña labores riesgosas donde se corra peligro físico; el Seguro Social comprende dentro de sus prestaciones las de invalidez o incapacidad.

En el caso de incapacidad se deberá cubrir al trabajador la diferencia que paga el I. M. S. S. y el sueldo que este percibe. En caso de una incapacidad de 3 días, el Seguro

no paga nada, pero si el patrón cubre el salario de dichos días se considerará una prestación de previsión social.

#### **7. 1. 3. 4 Becas Educativas**

Las becas educativas tienen como objetivo primordial elevar el nivel cultural de los trabajadores y de sus hijos. Aquí se incluyen prestaciones de inscripción, colegiaturas, uniformes y útiles escolares. Otorgar becas para la realización de estudios a los trabajadores no sólo beneficia a éstos, sino también a la empresa, ya que la gente capacitada beneficia al ánimo y a la productividad de la empresa.

El artículo 77 fracc. VI de la L. I. S. R. indica que no se pagará impuesto por los ingresos percibidos por becas educativas para los trabajadores o sus hijos.

#### **7. 1. 3. 5 Fondo de Ahorro**

El fondo de ahorro es una prestación que busca aportar una cantidad en efectivo para poder solucionar cualquier eventualidad de carácter económico para el trabajador.

El importe del fondo de ahorro podrá ser deducible siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de el trabajador incluyendo a los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces al S. M. G. del área geográfica donde el trabajador preste sus

servicios. O si el trabajador labora en el extranjero, se considerará el S. M. G. que rija en el Distrito Federal.

b) Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

c) Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como títulos de valor que se coloque entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

(Art. 22 del R. I. S. R.).

#### **7. 1. 3. 6 Guarderías Infantiles**

Las guarderías contempladas en el artículo 24 fracc. XII de la L. I. S. R. incluyen gastos que el patrón realiza para proporcionar este servicios a los trabajadores, adicional a las prestaciones que otorga el I. M. S. S.

#### **7. 1. 3. 7 Actividades Culturales y Deportivas**

Las actividades culturales y deportivas señaladas en el artículo 24 fracc. XII y como ingresos exentos en el artículo 77 fracc. VI junto con las becas educacionales permiten elevar el nivel intelectual y cultural así como el desarrollo físico y de salud del trabajador. Se incluyen gastos de cursos de idiomas, pintura, fotografía, música, asistencia a

conferencias, museos, teatros; así como, la construcción de instalaciones y la contratación de instructores.

#### **7. 1. 3. 8 Otras**

Las prestaciones mencionadas con anterioridad son las más comunes en la mayoría de las empresas. Sin embargo, la L. I. S. R. en su artículo 24 fracc. XII señala como prestaciones de previsión social "otras de naturaleza análoga" a las citadas en los puntos previos a éste. Dentro de estas encontraremos: despensas, ayuda para transporte, ayuda para renta de casa, dote matrimonial, seguro de vida, ayuda por nacimientos, comedor, etc. Estas se otorgarán dependiendo de los contratos y las políticas de cada empresa.

#### **7. 1. 4 Compensaciones**

Las compensaciones vienen a ser una recompensa o premio que el patrón paga al trabajador de manera extraordinaria, en reconocimiento de alguna circunstancia o mérito específico en el desempeño de su trabajo. Aunque las compensaciones no tienen el mismo tratamiento fiscal que los gastos de previsión social, igualmente benefician al trabajador en un aumento de los ingresos que perciben como remuneración al trabajo. Las compensaciones como ya se dijo vienen a aumentar los ingresos que el trabajador percibe por sueldos y salarios; asimismo, dichos ingresos (los sueldos y salarios y las compensaciones), en lo referente a su tratamiento fiscal, se retendrá el impuesto correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 78 de la L. I. S. R. y se aplicará el artículo 80 y 80 - A de la L. I. S. R. Finalmente, dentro de los ingresos por compensaciones



podemos encontrar a las gratificaciones, bonos de productividad, incentivos, premios de asistencia, premios de puntualidad, bonos de actuación, etc.

## **7. 2 Diagnóstico de los Conocimientos que Sobre la Materia Tienen los Jefes de Nómina, Contadores y Estudiantes de Contaduría**

### **7. 2. 1 Diagnóstico de los Jefes de Nómina**

La sapiencia en el área de previsión social es de suma importancia, básicamente porque un cuantioso número de empresas que otorgan a sus trabajadores compensaciones y prestaciones de previsión social. De igual manera es imprescindible conocer los ordenamientos y los beneficios que la ley otorga.

Los resultados del diagnóstico muestran que la mayoría de los jefes de nómina señalan como prestaciones de previsión social a: las becas, vales de despensa, ayuda para renta,. Asimismo, cuando se les pide que mencionen que otro tipo de prestaciones incluyen dentro de la previsión social citaron las siguientes: ayuda para transporte o pasajes, vales de gasolina, seguros de vida para los trabajador, prestamos a trabajadores, ayuda para renta, gastos médicos y hospitalarios, comedor, fondo y caja de ahorro, libros, actividades culturales y deportivas, inscripción a clubes deportivos, vales de comida, ayuda escolar, gastos de boliquín, ayuda para matrimonio y ayuda de nacimiento. Sin embargo las prestaciones que otorga el I. M. S. S., no son consideradas como prestaciones de previsión social por el 60% de los jefes de nómina, esto se puede entender porque estas prestaciones no son reguladas por la L. I. S. R.; y aunque esta ley no las especifique la L. S. S. las comprende ampliamente. Por su parte, el 87% de los encuestados niega correctamente que el tiempo extra forme parte de la previsión social. Y sólo el 50% de los responsables de nómina rechaza al concepto de premios de asistencia como parte de la previsión social.

También los jefes de nómina mencionan conceptos que equivocadamente los incluyen dentro de previsión social, como son: enseñanza, capacitación y adiestramiento (ya que la capacitación del trabajador en sus labores beneficia indudablemente a la productividad de la empresa), uniformes y herramientas de trabajo (aunque estos benefician al trabajador, es obligación del patrón proporcionar tales instrumentos para el desempeño de sus labores), las aportaciones al S. A. R. y al I. N. F. O. N. A. V. I. T. (dado que los beneficios que éstas brindan generalmente no se gozan en la vida productiva, salvo en algunos casos, sino hasta el término de la actividad laboral del trabajador; la L. I. S. R. no las contempla como gastos de previsión social), bonos de productividad y gratificaciones (como se explicó en el punto anterior éstas son básicamente compensaciones ya que su tratamiento fiscal es distinto al de los gastos de previsión social); aguinaldo, P. T. U. e indemnizaciones (dichos ingresos, son obligatorios conforme a nuestra legislación laboral por lo tanto, no existe la opción de otorgarlos como previsión social).

Por su parte, dentro de los ingresos por compensaciones enuncian a los siguientes: gratificaciones, bonos de productividad, premios de asistencia, premios de puntualidad e incentivos. Y algunos consideran acertadamente que el tratamiento fiscal a seguir es el mismo que el de los sueldos y salarios, es decir, se integran al salario y se retiene el impuesto correspondiente. Sin embargo, también incluyen conceptos de previsión social como son: fondos de ahorro, préstamos y seguros y gastos médicos mayores.

Finalmente, en lo referente a los requisitos para la exención de las prestaciones de previsión social sólo el 50% de los jefes de nómina piensa que serán deducibles cuando se trate de seguros de vida donde sólo se asegure a los trabajadores y únicamente el 30% de los encuestados señala un ingreso equivalente a 7 veces el S. M. G.. No obstante, la mayor parte de los jefes de nómina niega que sean deducibles si se otorga únicamente a trabajadores que perciben el salario mínimo (y no que se otorgan en forma general como la

ley lo establece) y el 63% de los encuestados rechaza que serán deducibles los fondos de ahorro del 30% sobre el salario del trabajador. (En este caso sólo serán deducibles el 13% sobre el salario. Art. 22 fracc. I de la L. I. S. R.).

### 7. 2. 2 Diagnóstico de los Contadores (Titulados y Pasantes)

Es importante que los contadores tengan los conocimientos suficientes de las prestaciones de previsión social. Esto permite aumentar la eficiencia del contador, así como evitar los riesgos fiscales y laborales que su desconocimiento conlleve.

Los resultados muestran que la mayoría de los contadores señala como prestaciones de previsión social a: las becas, vales de despensa y ayuda para renta. Asimismo, los contadores apuntan que también son conceptos de previsión social los siguientes: ayuda para medicamentos, jubilaciones, fallecimientos (gastos de defunción), servicios médicos y hospitalarios, guarderlas, seguros de vida, transporte (pasajes), comedor, fondos de ahorro, seguro de desempleo, pensión vitalicia, actividades culturales y deportivas, programas de alfabetización, ayuda de nacimiento, ayuda de matrimonio, vales de comida, libros para los hijos de los trabajadores y vales de gasolina.

Por su parte, los conceptos que gran parte de los contadores niega que forman parte de las prestaciones de previsión social son: Los premios de asistencia y el tiempo extra. Sin embargo, el 60% de los contadores rechaza que las prestaciones del I. M. S. S. sean considerados como previsión social. Los conceptos de: S. A. R., I. N. F. O. N. A. V. I. T., prima dominical, vacaciones, capacitación y adiestramiento y uniformes; son incluidos dentro de las prestaciones de previsión social, no obstante aunque

dichas prestaciones benefician directamente al trabajador nuestra legislación laboral las considera de tipo obligatorio y no dentro del rango de previsión social.

Por otro lado, los ingresos que los encuestados señalan como compensaciones son: bonos de puntualidad, bonos de actuación, gratificaciones, incentivos y premios de asistencia. Y el tratamiento fiscal que mencionan los contadores a seguir es que las compensaciones se integrarán al salario y se retendrá el impuesto correspondiente a dichos ingresos.

Para concluir, la mayoría de los contadores aprueba que un requisito para la exención de previsión social es que tratándose de planes de vida sólo se asegurará a los trabajadores, y sólo el 40% de los contadores acepta que un salario equivalente a 7 veces S. M. G. es deducible del impuesto. En tanto que, los requisitos que gran parte de los encuestados rechaza acertadamente es que: se otorguen únicamente a trabajadores que perciben el salario mínimo y que los fondos de ahorro sean del 30% sobre el salario del trabajador.

### **7. 2. 3 Diagnóstico de los Estudiantes de Contaduría**

Los estudiantes de la carrera de Contaduría, en un porcentaje mayoritario esta de acuerdo que son prestaciones de previsión social las siguientes: becas, vales de despensa y ayuda para renta. Y sólo el 50% de los encuestados incluye como prestaciones de previsión social las que otorga el I. M. S. S. igualmente, apuntan entre las prestaciones de previsión social a: los vales de comida, vales de gasolina, vales de despensa, comedor, fondo de ahorro, eventos culturales y deportivos, centros deportivos y vacacionales, transporte, gastos médicos y ayuda de funeral.

Por lo que se refiere al tiempo extra, la mayoría atina al negar que este concepto sea una prestación de previsión social. No así, en el caso de los premios de puntualidad donde sólo el 47% de los encuestados no considera que sean prestaciones de previsión social. Por otro lado, los estudiantes incluyen conceptos que no forman parte de lo que es previsión social como es: los uniformes, la capacitación, los honorarios, los premios de asistencia y las aportaciones al S. A. R. e I. N. F. O. N. A. V. I. T.

Por su parte, entre los ingresos que los estudiantes mencionan como compensaciones están: los bonos de productividad, las gratificaciones y los premios de asistencia. Y el tratamiento fiscal a seguir es integrar las compensaciones al salario y retener el impuesto correspondiente.

Para terminar, en cuanto a los requisitos que la ley señala para exentar del impuesto a las prestaciones de previsión social no se tienen los conocimientos necesarios. Pues cuando se trate de planes de vida donde sólo se asegure a los trabajadores y un salario equivalente a 7 veces el S. M. G. sólo son considerados por el 33 y 40% respectivamente como requisitos de exención. En tanto que, se deben otorgar las prestaciones únicamente a trabajadores que perciben el salario mínimo y que los fondos de ahorro serán del 30% sobre el salario del trabajador sólo son negados por el 20 y 27% respectivamente de los estudiantes.

## **8. Sistemas Computarizados y Manuales Para la Elaboración de la Nómina**

### **8. 1 Sistema de Nómina por Computadora**

Hoy en día la computadora representa un instrumento básico y primordial para el profesional del área contable. Ya que especialmente, en el tema que nos ocupa, la computadora viene a reducir el tiempo de elaboración de la nómina; así como la disminución de los costos que implicaría realizarla de forma manual.

En la actualidad, se cuenta con innumerables opciones de sistemas para la elaboración de la nómina que proporcionan enormes beneficios y se adaptan a las necesidades de cada empresa. Existen fundamentalmente 2 alternativas para realizar la nómina en computadora: la primera consiste en realizar un programa de nómina que se adecúe específicamente a las necesidades y requerimientos de la empresa y la segunda es optar por un paquete comercial como puede ser Lotus, Excel, DAC Fácil, Nómina, NOI. etc.

Para implantar un sistema de nómina mediante un programa de cómputo es necesario considerar no solo los fundamentos de la L. F. T., la L. S. S., la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T., la L. H. D. D. F. y la L. I. S. R.; en torno a los sueldos y salarios, sino además, la frecuencia en las modificaciones de las disposiciones y el nivel de detalle y de condiciones para su aplicación. Todo esto hace indispensable que los programas de cómputo para la elaboración de la nómina, deban ser altamente versátiles, de gran poder de procesamiento y sobre todo altamente confiables.

### 8. 1. 1 Definición de los Requisitos

Para implantar un sistema computarizado de nómina éste deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Para iniciar, el programa deberá contener los datos de la empresa como es: Nombre de la empresa, domicilio completo, registros de la empresa (R. F. C., I. M. S. S., I. N. F. O. N. A. V. I. T.), teléfonos, nombre y R. F. C. del representante legal.

- Es conveniente analizar si se va a establecer redondeo de cifras, ya que en algunas ocasiones la carencia de moneda de baja denominación o inexistentes en los bancos como son las de 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, ... etc. centavos no permite pagar en efectivo dichas cantidades por lo que se hace imprescindible redondear el monto de las remuneraciones.

- Otro aspecto importante a analizar son las tablas para el cálculo de impuestos. Esta sería la parte medular del programa de nómina, dada la gran variedad de cálculos que implica la correcta aplicación de los artículos 77, 80, y 80 - A de L. I. S. R..

Por lo tanto, el programa, para el cálculo del impuesto a que se refiere el artículo 80 de la L. I. S. R., se requiere considerar lo siguiente:

- a) Conceptos de pago de recurrencia fija en un mes (sueldo base, ayuda para transporte, ayuda para renta, prima de antigüedad, etc.).



b) Concepto de pago variable en el mes (tiempo extra, prima dominical, comisiones, bonos, gratificaciones complementarias de sueldo, premios de puntualidad, premios de productividad, etc.).

c) Conceptos de pagos que pueden calcularse como variables en el mes (prima vacaciones, aguinaldo, P. T. U.).

d) Percepciones acumuladas de varios meses (remuneraciones referidas a un tiempo determinado, como pueden ser bonos trimestrales, pagos retroactivos de sueldos, comisiones etc.).

e) Conceptos de pagos por separación (retiros, indemnizaciones, etc.).

El subsidio a que se refiere el artículo 80 - A, el cual será calculado sobre el impuesto que a su cargo hubiese resultado conforme al artículo 80 de la L. I. S. R. y el porcentaje que representen los ingresos gravables del total de los ingresos percibidos.

Los ingresos gravables deberán considerarse en normales o fijos (inciso "a") y variables ("b, c, d, e"), y para la aplicación del subsidio deberá considerarse lo siguiente:

1. Que el subsidio en su primer cálculo no resulte mayor al I. S. R. determinado.
2. Aplicación del factor individual existente entre los ingresos gravables entre los totales.
3. Manejo de acumulados del subsidio acreditable y del no acreditable.

- En la aplicación de las tasas del Seguro Social, es importante que la captura de los datos se separen las cuotas del patrón y del trabajador, incluyendo las de riesgo de trabajo y guarderías infantiles, de manera que el programa calcule la cédula bimestral de pago y de esta forma se revise con la que proporciona el I. M. S. S. También en la aplicación de las tasas del Seguro Social es necesario considerar el salario diario integrado.

- Por último, es importante considerar los periodos de pago al que de lugar la nómina, ya sea normal, especial, semanal, quincenal, mensual, etc. donde se da la instrucción de cuantos días tiene el periodo de pago, así como las fechas de este; importante para el recibo de nómina.

## 8.2 Elaboración de la Nómina a través de un Software Comercial

Los paquetes comerciales vienen a satisfacer las necesidades que la empresa tiene para hacer la nómina. La aplicación fundamental del software se describe con el nombre de "hoja de electrónica".

Los paquetes comerciales de hoja electrónica proporcionan la facilidad de manipular renglones y columnas de datos. Sin embargo, la manera en que el usuario introduce los datos y comandos, difiere entre uno y otro paquete.

Es necesario hacer notar que aunque estos paquetes comerciales tienen grandes ventajas, existen también importantes limitaciones. Entre ellas podemos observar que el principal problema que existe es la programación para la automatización de cálculos, es decir, cada vez que se tenga que realizar la nómina el usuario tendrá que rediseñar la hoja

de cálculo. Asimismo, otro significativo inconveniente, es la limitación que existe para la acumulación de saldos. Si bien las hojas de cálculo no poseen tales atributos, se cuenta con paquetes específicos para la elaboración de la nómina que solucionan estas limitaciones y otras más, entre ellos podemos encontrar a los paquetes comerciales como NOI, Nómina, DAC, etc.

### 8. 2. 1 Organización

Las hojas electrónicas están organizadas en una estructura tabular con renglones y columnas. La intersección de un renglón y una columna en particular designa una celda. Los renglones están numerados y las columnas tienen letras. Las letras sencillas identifican a las 26 primeras columnas, y las siguientes letras serán dobles (A, B, C, ..., Z, AA, AB, ..., AZ, BA, BB, ..., BZ). El número de renglones y columnas disponibles depende del tamaño de la R. A. M. de la computadora (memoria de acceso). La mayoría de las hojas de cálculo permiten cientos de columnas y miles de renglones.

Los datos se introducen y almacenan en una celda en la intersección de una columna y un renglón. Durante las operaciones nos referimos a los datos por su dirección de celda; esta dirección se identifica a la localidad de una celda en una hoja de cálculo por su columna y renglón.

En la hoja de cálculo, el rectángulo realzado "apunta" a la celda en cuestión. Este rectángulo se llama apuntador, y puede moverse en toda la hoja de cálculo mediante las teclas para el control del cursor a cualquier dirección de celda. Para agregar o editar una entrada en una celda específica, el apuntador debe situarse en la celda deseada. La dirección y el contenido de la celda en cuestión se exhiben en la porción de interfase con el usuario de la hoja de cálculo, en área por encima y / o abajo del área de trabajo de la hoja.

El contenido o valor resultante de cada celda se muestra en el área de trabajo de la hoja de cálculo.

### 8. 2. 2 Entradas de Celdas

Para entrar, en la hoja de cálculo sólo se mueve el apuntador con las teclas para el control del cursor a la celda apropiada y se teclean los datos. Para editar o substituir una entrada existente se mueve al apuntador a la celda adecuada. La entrada nueva o revisada aparece primero en la línea de edición junto a la dirección de celda. Después de que se haya terminado el trabajo de una entrada en particular, se oprime ENTER o una tecla para el control del cursor para incluir la entrada en la hoja de cálculo real.

Los paquetes de hoja de cálculo permiten al usuario variar el ancho de la columna para mejorar la legibilidad. El ancho de la columna se establece por el número de espacios.

### 8. 2. 3 Dominios

Gran cantidad de operaciones de la hoja electrónica pide se designe un dominio de celdas. Existen cuatro tipos de dominios:

- a) Celda sencilla (por ejemplo A1).
- b) Toda una columna o parte de ésta en celdas adyacentes (por ejemplo A1, A8).
- c) Todo un renglón o parte de éste de celdas adyacentes (por ejemplo A1, D1).
- d) Bloque rectangular de celdas (por ejemplo A1, ..., C5).

Un dominio en particular está representado por la dirección de las celdas de los extremos y separadas por dos puntos. Cualquier celda puede comprender un dominio de celda sencilla.

Muchas operaciones de la hoja de cálculo requieren de que los usuarios designen uno o varios dominios. Esto se hace moviendo el apuntador a una celda extrema. Luego se fija el apuntador oprimiendo una tecla en particular, casi siempre un tabulador o un punto. La operación de copiado requiere que los usuarios definan un dominio de "copiar de" y otro de "copiar a".

## 8. 2. 4 Entradas de Texto y de Fórmulas

La entrada a una celda se clasifica como entrada de texto, entrada numérica o entrada de fórmula. Las entradas numéricas quedan bajo el encabezado de "fórmula" en algunos programas de hoja de cálculo. Una entrada de texto, es una palabra frase o cualquier cuerda de caracteres alfanuméricos que ocupa una celda específica.

## 8. 2. 5 Creación de Fórmulas de Hoja de Cálculo

Una fórmula hace que el software de hoja de cálculo realice cálculos numéricos y / o alfanuméricos, y operaciones lógicas, o ambos, que resultan en un valor numérico o en una serie de caracteres alfanuméricos. Una fórmula puede incluir una o todas las siguientes: operaciones aritméticas, funciones y operaciones lógicas.

## 8. 2. 6 Uso de la Hoja de Cálculo

La hoja electrónica puede utilizarse para diferentes propósitos. Y en especial para elaborar la nómina, podemos encontrar software como Lotus o Excel para dicho cometido. En donde, las hojas de cálculo pueden adecuarse a las situaciones y necesidades de la empresa. Dado que, todos los cálculos que una empresa tenga que hacer se ejecutan automáticamente al integrar las fórmulas adecuadas en la hoja de cálculo.

Cuando se utiliza como una herramienta de manejo de datos, el software de hoja electrónica organiza, datos, registros y archivos en columnas, renglones y tablas, respectivamente. Así que al elaborar una nómina todos los registros se combinan en una tabla de renglones (registros) y columnas (elementos dato) para hacer un archivo.

## 8. 3 Presentación y Requisitos de la Nómina

Como sabemos, la nómina podrá elaborarse en un programa o paquete comercial. Por lo tanto, la presentación que ésta tome dependerá tanto de los atributos con que este programa o paquete cuente, así como del ingenio de quien la elabora.

Más adelante, veremos varios tipos de nómina. Si bien la presentación de dichas nominas es un tanto distinta; todas ellas deberán cumplir con los siguientes requisitos para efectos de su validez fiscal:

- 1) Se anotaré el Nombre o Razón Social de la Empresa, en caso de ser persona moral o en su caso el nombre del propietario del negocio (persona física).

- 2) Deberá contener el periodo de pago que puede ser semanal, decenal, quincenal, mensual, por obra determinada, etc.
- 3) Se anotará el R. F. C. asignado a cada trabajador.
- 4) Se anotará el nombre completo de todos los trabajadores que perciban su remuneración por trabajo subordinado. Empezando por el apellido paterno, materno y nombres para un mejor control. Asimismo, en muchas empresas se opta por asignar un número al trabajador.
- 5) Se anotará el número de días trabajados efectivamente incluyendo el día de descanso semanal o los días de descanso obligatorio por cada trabajador.
- 6) Se anotará el importe por remuneración diaria por cada trabajador.
- 7) Se anotará el importe por remuneración de tiempo extraordinario.
- 8) Se anotará el importe por remuneración por otras percepciones (gratificaciones, premios de puntualidad, etc.).
- 9) Se anotará el importe total de las remuneraciones percibidas en el periodo indicado.
- 10) Se anotará la retención que conforme a la L. I. S. R. Art. 80 y 80 - A se hace sobre las percepciones del trabajador.

11) Se anotará el importe por concepto de las cuotas al I. M. S. S. correspondiente a los trabajadores.

12) Se anotará las deducciones que el patrón efectúa al trabajador por otros conceptos (retención de adeudos al I. N. F. O. N. A. V. I. T., préstamos hechos al trabajador por la empresa, etc.).

13) Se anotará el monto total de las deducciones (suma del inciso 10, 11 y 12).

14) Se anotará el monto total que los trabajadores perciban; mismo que resultará de restar al total de las percepciones (inciso 9) el importe total de las deducciones (inciso 13).

15) Todos los trabajadores firmarán la nómina al momento de recibir su salario.

16) Se anotará el R. F. C. de la empresa.

17) Es importante, que las personas que elaboraron la nómina estampen su firma en ésta.



Formatos de Nómina

NOMINA DE SUELOS

OFICINA CALIBRATURA TENSIL Y A T E C V

15 de Enero de 95

NOMBRE DEL EMPLEADO	CATEGORIA	GRUPO	PERCEPIONES				DEDUCCIONES				TOTAL	NETO	
			Salario Básico	Salario Extraordinario	Salario Fijo	Salario Variable	Seguro Social	Seguro de Vida	Seguro de Ahorro	Seguro de Retiro			
Demetrio Lopez Cruz	15	30.00	300.00					21.00	18.00	18.00	18.00	243.00	
Miguel Torres Jarama	15	30.00	300.00					21.00	18.00	18.00	18.00	243.00	
Rafael Valdesquivir Lopez	15	30.00	300.00					21.00	18.00	18.00	18.00	243.00	
Sonia Ariza Juan M	15	30.00	300.00					21.00	18.00	18.00	18.00	243.00	
Yves Hernandez Lopez	15	30.00	300.00					21.00	18.00	18.00	18.00	243.00	
<b>TOTAL</b>			<b>1200.00</b>					<b>168.00</b>	<b>144.00</b>	<b>144.00</b>	<b>144.00</b>	<b>844.00</b>	

PLAN: CIA, ANTES S.A. DE C.V.  
 PERIODO: ENERO 1 AL 16 1995

NOMINA QUINCENAL 18/1  
 ELABORO: RAFAEL HUERTA M.

No.	NOMBRE	TOTAL DIAS	SUELDO DIARIO	TOTAL SUELDO	OTRAS PERCEP	GRAN TOTAL	L.S.P.T.	I.M.S.R.	TOTAL DEDUCC.	NETO	FRMA
1	SALTILLO COAH.										
2	BLANCA GPE. RODRIGUEZ ALVAREZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
3	TUTTLA QZ. CHIS.										
4	MARISOL CHAVEZ SANCHEZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
5	ORZARA VER.										
6											
7	QUERETARO QRO.										
8	REBECA HERNANDEZ OLVERA	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
9	MADELOS ANGELES RENDON MEDINA	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
10	PUEBLA PUE.										
11	KOCHITI YAHUITL RAMIREZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
12	TERESA ORTEGA AVILA	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
13	SOCORRO SOLIS ROJAS	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
14	MARIA V. GUTIERREZ SANCHEZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
15	NORMA JUAREZ CORONA	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
16	ESTHER ROMERO VALENTIN	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
17	MADE LOURDES HERRERA QAMAYZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
18	LIANA ESQUIVEL HERNANDEZ	15	63.00	789.00		789.00	10.35	43.20	53.55	735.45	p-1
19											
20	SAN LUIS POTOSI S.L.P.										
21	JOSEFINA MONTOYA GARCIA	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
22	ALICIA MENDEZ JIMENEZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
23	SILVIA SIFUENTES BARBOSA	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	p-1
24	TAMPICO TAMP.										
25	PAOLA DURAN SANCHEZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
26	TOLUCA MEX.										
27	LAURA COLIN ESTRADA	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
28	MARTHA Y. SANCHEZ DIAZ	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
29	CATALINA SALAZAR NAVARRO	15	43.00	645.00		645.00	4.26	35.05	39.31	605.69	
30											
		205		12405.00		12405.00	66.03	* 10	770.13	11634.87	

Formato 6. Formato simple de nómina de sueldos (para el patrón).

## Nómina Detallada

Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Días por pagar	
											Clave	Importe

Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Cuenta	Fondo de Ahorro		Total	Días	Cuenta
						Clave	Importe			

Formato 7. Formato de nómina detallado (control interno de la empresa, acumulativo).

## Nómina de Listado

UNAM - CUATITLAN  
 NÓMINA DE LISTADO  
 NÓMINA DE LISTADO - COFFP

CIA. ARIES

Nómina de Listado

Idem	Nombre del Trabajador	Días Trabajados	Salario	Otros Percip.	Total Percip.	Neto a Pagar
Total Prestación	Total DDT	Total DDT	Total Salario	Otros Percip.	Total Deduc.	Total Deduc.
9	AVILES REYES HECTOR	15.000	750.00	31.81	781.81	781.81
0.00	40.76	0.00	26.33	-26.33	16.47	765.34
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		57.87	0000 PRESTAMO PL. SALARIO	-26.33	
11	AYALA JAZARILLO LEONOR	15.000	1,000.00	22.48	1,022.48	1,022.48
0.00	34.25	27.52	0.00	62.50	100.07	922.41
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		22.42	0000 PRESTAMO PERSONAL S/I	62.50	
15	BRAYO AGUIRRE VICTORIA	15.000	1,125.00	0.00	1,125.00	1,125.00
0.00	115.49	16.93	0.00	32.50	248.93	876.07
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		1,125.00	0011 ESTABLECIMIENTO	32.50	
27	DELSOTFO MORGASITAS ROSA AURORA	15.000	8,750.00	1,458.33	10,208.33	1,258.33
0.00	273.83	2,612.22	0.00	0.00	2,882.02	7,326.31
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		1,458.33			
39	SOBRIER MONTIYA PA. DEL CARMEN	15.000	8,749.35	116.83	8,866.18	1,129.34
0.00	242.34	2,276.20	0.00	200.00	2,476.24	6,389.94
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		438.62	0000 PRESTAMO PERSONAL S/I	200.00	
45	MENANDEZ VILLA ALEJANDRO	15.000	2,000.00	127.12	2,127.12	2,127.12
0.00	100.76	45.65	0.00	200.00	434.25	1,692.87
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		127.12	0000 PRESTAMO PERSONAL S/I	200.00	
50	RODRIGUEZ FERNANDEZ ROSA ENILIA	15.000	2,749.35	0.00	2,749.35	1,319.35
0.00	145.68	363.42	0.00	200.00	604.10	1,145.25
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		2,749.35	0000 PRESTAMO PERSONAL S/I	200.00	
73	ROBLEDO GARCIA ESTEBAN VICTOR	15.000	4,000.00	150.82	4,150.82	2,500.82
0.00	181.31	412.92	0.00	0.00	594.23	3,556.59
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		100.82			
83	REYES PERNANDEZ CONCEPCION	15.000	750.00	15.00	765.00	765.00
0.00	40.76	0.00	26.33	102.01	223.68	541.32
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		75.00	0000 PRESTAMO PERSONAL S/I	102.01	
				0000 CREDITO AL SALARIO	-26.33	
101	TEJERA PALMA ROSA RINGIER	15.000	1,250.00	125.00	1,375.00	1,375.00
0.00	60.82	32.81	0.00	125.00	217.63	1,157.37
	PAGO PRIMA VACACIONAL 1992		125.00	0000 PRESTAMO PERSONAL S/I	125.00	
121	CHALETA BUSTAMANTE MARIA EUGENIA	15.000	750.00	0.00	750.00	750.00
0.00	40.76	0.00	26.33	-26.33	16.47	733.53

Formato 8. Nómina de listado (formato tradicional cuya presentación resulta inconveniente por lo extensa que se presenta la información).

UNAM - CUAUTITLAN  
 DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SUPERIORES  
 NOMINA DE SUELDOS  
 NOMINA : 2  
 CLASIFICACION : CURP

Id	Nombre del Trabajador	Días Trabajados	Salario	Otras Percap.	Total Percap.	Mot. Ejec.
Total Prestacion	Total IMSS	Total SSP	Cred.Salario	Otras Percap.	Total Percap.	Total Desc.
001 EFECTIVO AL IMPORTE						
122	MELO DEGRAS ELAUBIA LIPARAINA	15,000	1,150.00	0.00	1,150.00	0.00
0.00	57.07	15.01	0.00	0.00	0.00	0.00
123	ARAGON PEREZ ROSA LILIA	15,000	1,050.00	0.00	1,050.00	0.00
0.00	57.07	15.01	0.00	0.00	0.00	0.00
127	ALZUA CERVANTES ANTONIO	15,000	1,050.00	0.00	1,050.00	0.00
0.00	57.07	15.01	0.00	0.00	0.00	0.00
128	BONILLA PAREDES JOSE	15,000	790.00	0.00	790.00	0.00
0.00	30.04	8.00	26.33	-26.33	0.00	0.00
0010 CREDITO AL SALARIO						
-26.33						
129	BONILLA PENABAZA RAFAEL	15,000	2,000.00	0.00	2,000.00	0.00
0.00	229.00	1,575.01	0.00	0.00	0.00	0.00
0012 ESTACIONAMIENTO						
0.00						
131	HERNANDEZ DIAZ ALICIO	15,000	5,500.00	0.00	5,500.00	0.00
0.00	230.83	1,672.75	0.00	0.00	0.00	0.00
136	RODRIGUEZ VELAZQUEZ PATRICIA	15,000	1,210.35	0.00	1,210.35	0.00
0.00	67.33	32.86	0.00	0.00	0.00	0.00
149	DEYES COHENVA ANGEL	15,000	15,210.35	0.00	15,210.35	0.00
0.00	242.34	5,862.57	0.00	0.00	0.00	0.00
172	GARCIA ISLAS LUCIA ALICIO	15,000	850.00	0.00	850.00	0.00
0.00	40.76	0.00	26.33	-26.33	0.00	0.00
0010 CREDITO AL SALARIO						
-26.33						
175	CARRILLO JUAREZ MARIBEL	15,000	670.35	0.00	670.35	0.00
0.00	36.33	0.00	34.20	-34.20	0.00	0.00
0010 CREDITO AL SALARIO						
-34.20						
179	HERNANDEZ CARRANZA JOSE	15,000	13,930.35	0.00	13,930.35	0.00
0.00	242.34	4,025.47	0.00	0.00	0.00	0.00
0006 PRESTAMO PERSONAL 5/2						
2,310.00						
180	SILVA ALVARADO JOAQUIN	15,000	13,930.35	0.00	13,930.35	0.00
0.00	242.34	4,025.47	0.00	0.00	0.00	0.00
0006 PRESTAMO PERSONAL 5/2						
2,310.00						

Formato 8-A. Continuación del formato 8.

TAB. ART. 201 - CUANTITATIVOS DE PUESTOS

Número de puestos

Proyecto 1 - 2  
CLASIFICACION 1 COFF

Clave	Nombre del Trabajador	Días Trabajados		Sueldo	Otras Pagaras	Total Pagaras	Neto Pagar
		Total 1955	Total 1954				
181	HONALDO LEGNA WILTON	15.000		12,549.33	107,074.82	119,624.15	87,845.14
	0.00	147.16	27,155.81	0.00	0.00	17,411.61	87,478.14
	REPA AGUIARDO		1,576.10				
	PAIS VACACIONES		4,350.31				
	PAIS PRIMA VACACIONAL		1,097.23				
	PAIS COMISIONACION		14,225.17				
	PAIS PRIMA DE ANTIGUEZAD		846.25				
187	CONRAN KING JESUS ALFONSO	3.000		7,433.31	0.00	7,433.31	5,574.57
	0.00	115.11	755.39	0.00	0.00	795.40	5,334.57
207	SANCHEZ AVILA BRACIELA	15.000		2,120.00	0.00	2,120.00	2,022.37
	0.00	131.79	103.74	0.00	0.00	235.53	2,022.37
Total de Trabajadores reportados :			26				

CICLO DE ESTUDIOS		CIA. ASES	CLASIFICACION DE CREDITOS
MODULO	CLASE	CREDITO	
<b>T O T A L E S</b>			
<b>Percepciones</b>			
SUELDO	:		1,704,000
ASISTENCIA	:		11,250.00
VACACIONES	:		3,200.00
PRIMA VACACIONAL	:		1,000.00
COMPENSACION	:		30,000.00
PRIMA DE ANTIGUEDAD	:		400.00
PRIMA VACACIONAL 1993	:		2,445.16
Total prestaciones	:		0.00
<b>Total</b>	:		<b>206,979.36</b>
<b>Deducciones</b>			
I.S.P.T.	:		61,044.00
I.M.S.S.	:		2,215.12
PRESTAMO PERSONAL S/1	:		4,500.00
PRESTAMO PERSONAL C/1	:		100.17
ESTACIONAMIENTO	:		200.00
CREDITO AL SALARIO	:		100.00
<b>Total</b>	:		<b>69,176.32</b>
<b>TOTAL EN EFECTIVO</b>	:		<b>167,803.06</b>
<b>NETO PAGADO</b>	:		<b>167,803.06</b>
Las percepciones marcan "X" las que no prestaciones.			
El NETO PAGADO incluye el total en efectivo y el total de deducciones.			
Total Gravable	:		221,775.16
Total Credito Salario	:		165,275
Total Prestaciones	:		0.00
FACTOR DE SUBSIDIO	:		1.00

Formato 8-C. Continuación del formato 8 (presentación de los totales de la nómina).

## 8. 4 Recibos de Nómina

Al igual que la nómina, existen varios modelos de recibos de nómina. Esto dependerá de la elección que la empresa haga al respecto. Más adelante mostraremos algunos modelos de recibos los cuales deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Se deberá anotar la fecha de pago.
- 2) Se anotará el nombre completo del trabajador.
- 3) Se anotará el periodo que comprende el pago. Señalando de que día a que día es el pago de la nómina.
- 4) Se anotará el monto total del sueldo percibido en el periodo señalado en el inciso anterior.
- 5) Si se laboró tiempo extra, anotar el ingreso por este concepto.
- 6) Anotar los ingresos que se perciban por otros conceptos.
- 7) Se anotará el resultado de sumar todos los ingresos (inciso 4, 5 y 6).
- 8) Se anotará el monto por retención de I. R. S.
- 9) Se anotará el importe por retención del la cuota obrera al I. M. S. S.
- 10) Se anotará el importe por otras deducciones.

- 11) Se anotará el resultado de sumar todas las deducciones (inciso 8, 9 y 10).
  
- 12) Se anotará el importe de la percepción recibida por el trabajador. La cual se obtendrá de restar al total de ingresos (inciso 7) el total de deducciones (inciso 11).
  
- 13) Se anotará el nombre de la empresa.
  
- 14) El trabajador deberá firmar el recibo al momento en que se le entrega éste junto con su sueldo.



Formatos de Recibos de Nómina

<b>RECIBO DE NOMINA</b>		FECHA 15-06-95	
NOMBRE DEL EMPLEADO <b>GONZALEZ LOPEZ LUIS</b>			
SUELDO CORRESPONDIENTE		DEL	AL
<input type="checkbox"/> SEMANA	<input checked="" type="checkbox"/> QUINCENA	01-06-95	15-06-95
<b>INGRESOS</b>			
NORMAL (CON 76 DIAS)	DIAS	HORAS	IMPORTE
	15		N\$ 300.00
TIEMPO EXTRA		HORAS	
OTROS			
CREDITO AL SALARIO			31.16
TOTAL DE INGRESOS			N\$ 331.16
<b>DEDUCCIONES</b>			
IMPUESTO A RENTA	IMPORTE		
	N\$ 25.45		
CUOTA MASE	16.31		
OTROS			
BONIFICACION ACREDITABLE	(7.38)		
CREDITO AL SALARIO	(18.07)	N\$ 16.31	
NETO RECIBIDO			N\$ 314.05
<b>RECIBI DE:</b>			
NOMBRE DE LA EMPRESA <b>COMERCIALIZADORA TEXMEX, S.A. DE C.V.</b>			
LA CANTIDAD INDICADA EN ESTE RECIBO ES PAGO DE MI SUELDO ADEMAS CERTIFICO QUE NO ME HE ADUEÑADO A LA FECHA, CANTIDAD ALGUNA POR NINGUN CONCEPTO			
FIRMA DEL EMPLEADO			
CANARIO = DEPTO. PERSONAL		BLANCA = EMPLEADO	

Formato 9. Formato simple de recibo de nómina

CURP	CARTEL	TIPO	ALUMNO	DEPTO.	SECCION	NOMBRE	FECHA
SECRETARIA	SECRETARIA	SECRETARIA	SECRETARIA	SECRETARIA	SECRETARIA	SECRETARIA	SECRETARIA
<b>PERCEPCIONES</b>				<b>DEDUCCIONES</b>			
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
TOTALER							
PARA EL EMPLEADO				FIRMA DEL EMPLEADO			

Formato 10. Formato de recibo de nómina detallado.

## 8.5 Elaboración de la Nómina de Forma Manual

La nómina es un documento de vital importancia. Y su elaboración no siempre es posible mediante un procedimiento computarizado, ya sea porque la empresa no cuenta con los medios para adquirir un equipo de cómputo, o bien porque resulta inconveniente para la empresa hacer tal gasto si los trabajadores comprendidos dentro de la nómina son muy pocos.

La realización de la nómina ya no es un procedimiento común, dado el auge y la eficiencia que las computadoras han tenido. Sin embargo, hoy en día algunas micro y pequeñas empresas siguen recurriendo a este procedimiento porque no se tienen los recursos que implicaría adquirir este equipo o porque las empresas cuentan con muy pocos empleados y no se considera que sea imprescindible adquirir tal equipo.

El procedimiento manual ante las evidentes desventajas que existen tienen también puntos provechosos. Como se mencionó en el párrafo anterior nos permite en la medida de lo posible eludir el gasto de adquirir el equipo de cómputo que tal vez en las condiciones económicas de la empresa resultaría un gasto considerable o arriesgado. Otro aspecto sumamente benéfico y a mi gusto el más importante, es que elaborar los cálculos de forma manual nos permite tener una comprensión más amplia y clara acerca de los ordenamientos que se establecen respecto a los sueldos y salarios. Asimismo, de lo anterior se deriva un rasgo favorable; conocer tales ordenamientos permite al responsable de elaborar la nómina disminuir de manera eficaz los riesgos fiscales, laborales y económicos; defender los intereses de la empresa y de sus empleados así como de aprovechar al máximo las ventajas que proporciona el goce de las prestaciones que brinda el I. M. S. S., S. A. R. e I. N. F. O. N. A. V. I. T.

No obstante, existen profusas desventajas como puede ser: el invertir más tiempo en la elaboración de la nómina, la inexactitud que resulte de no conocer de forma correcta la realización de los cálculos de la remuneración y finalmente el rezago en materia computacional.

Por último, cabe subrayar que no obstante las mencionadas ventajas que este procedimiento conlleva; es primordial hacer el esfuerzo por adquirir equipo de cómputo, ya que el ámbito empresarial no sólo nos exige estar a la vanguardia en el uso de la tecnología, sino también aprovechar el tiempo al máximo para enfocarnos a otras áreas que un procedimiento manual no nos lo permitiría.

## Conclusiones

Al inicio del presente trabajo me propuse detectar y evaluar los errores más comunes al elaborar la nómina. Todo ello, con la finalidad de que los riesgos fiscales, laborales y económicos desaparezcan; y si no por lo menos disminuyan de sobremanera.

Como pudimos observar, el estudio sobre los ordenamientos de la remuneración al trabajo subordinado de manera segmentada (es decir, desde la perspectiva de cada ley) nos permitió lograr el propósito de esta investigación. No obstante, la importancia de enfocarnos a los fundamentos teóricos es básico para cumplir con el objetivo general que consistió en: detectar y evaluar los errores más comunes al elaborar la nómina; esto nos permitió darnos una idea global de lo fundamental que resulta conocer dichos ordenamientos.

Para cumplir con el objetivo antes mencionado, el cuestionario aplicado a los jefes de nómina, contadores y estudiantes de Contaduría representó ser el instrumento más valioso para evaluar los conocimientos que se tienen así como detectar los errores más comunes que existen al elaborar la nómina.

Analizar los resultados de manera general nos impide evaluar de manera adecuada el grado de conocimientos y errores de cada uno de los tres grupos a analizar. Sin embargo, cabe hacer notar que si bien los jefes de nómina dada su especialización en ésta área, superan en conocimientos a los contadores y estudiantes de contaduría, en varios cuestionamientos su nivel de conocimientos fue semejantes al de éstos dos últimos.

Los jefes de nómina fue el grupo más acertado en sus respuestas. Sin embargo, las fallas que existen son considerables tomando en cuenta que su actividad específica es la nómina. Esto nos da como resultado que los riesgos fiscales, laborales y económicos aumenten considerablemente dada la desinformación de los responsables de nómina. Por tanto, las afirmaciones hechas en las hipótesis de investigación acerca del desconocimiento que este grupo tiene es válida. Lo anterior justifica el hecho de orientar a los jefes de nómina no sólo acerca de los fundamentos respecto a los sueldos y salarios sino también sobre las posibles sanciones a las que la empresa se haría acreedora por infringir en los lineamientos que las leyes establecen como consecuencia del desconocimiento que los jefes de nómina tienen.

En el caso de los contadores, sus conocimientos son menores al de los jefes de nómina. Y aunque su actividad laboral no sea la elaboración de la nómina, en muchos de los casos tendrán que supervisar la realización de la misma e inclusive intervenir en su ejecución si así se requiere. Consecuentemente, no sólo resulta importante sino indispensable conocer los ordenamientos que se establecen para la remuneración al trabajo subordinado, así como las infracciones que resulten por transgredir tales ordenamientos. Asimismo, las aseveraciones hechas en las hipótesis de investigación resultan ciertas pues el diagnóstico revela que los conocimientos de los contadores son insuficientes, de ahí la importancia de guiar a estos profesionales en el área de sueldos y salarios.

Finalmente, los estudiantes de contaduría que fue el tercer grupo analizado, mostró que los conocimientos que estos posean son impredecibles ya que en los años próximos se incorporarán a la vida productiva del País. Al evaluar a este sector pudimos constatar que los conocimientos que estos poseen son inferiores al de los jefes de nómina y contadores. Es evidente, que la falta de experiencia influye de manera importante en este resultado.

Las hipótesis planteadas no sólo han sido comprobadas sino que son un llamado de atención a la conciencia de los estudiantes porque surja un auténtico interés en materia de sueldos y salarios, que permita desenvolvernlos de manera adecuada en el ámbito laboral.

Por lo tanto, podemos concluir que los conocimientos que tienen jefes de nómina, contadores y en mayor medida los estudiantes de Contaduría son sumamente deficientes. Sin embargo, ésta situación no es determinante ni permanente para su futuro profesional. Cabe mencionar que el interés y el compromiso que despierte en los profesionales del área contable será decisivo para el desarrollo personal de éstos, así como el crecimiento empresarial del País.

## Apéndices

### 1. Metodología de Investigación

Esta sección tiene como propósito presentar la metodología de la investigación utilizada para la dirección y el enfoque que la presente tesis aborda, ya que la elaboración de un trabajo de este tipo no es posible sin el apoyo de un proyecto o plan de investigación.

Formular un proyecto de tesis, representa el mejor recurso para su elaboración, ya que implica analizar el tema y su grado de complejidad. Es importante que el proyecto aborde el tema de manera clara, ya que el objetivo del diseño de la investigación deberá estar orientado a resolver el planteamiento del problema y las preguntas de investigación.

Por lo tanto, a continuación explicaré el método y el enfoque que en el presente trabajo se siguió para su elaboración.

#### a) Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación es "No Experimental", ya que como podemos observar no se plantea ningún tipo de ensayo que requiera la manipulación de variables y el control de la medición y validez de las mismas. Si bien, pretendo confirmar o en su defecto negar las hipótesis de investigación planteadas, así como dar respuesta a las preguntas de investigación, la manera de lograr esto es posible mediante un enfoque "No Experimental" que abarque el tema desde sus diferentes perspectivas apoyándonos en instrumentos tales como los cuestionarios, libros, documentos, etc.

## **b) Tipo de Investigación**

La investigación que nos ocupa es de tipo "exploratorio" ya que el problema que reconocemos es de carácter general. Dado que en el ámbito contable, los sueldos y salarios no pertenecen a un sector determinado, sino más bien a la población de empresas que reconoce la necesidad de contar con personal capacitado en el área de la remuneración al trabajo subordinado. Y reconocer la situación en la cual se encuentran los profesionales del área contable en este aspecto, fue posible gracias a una investigación de tipo "exploratorio" ya que me permitió reconocer la situación general del problema por el cual existe un grado considerable de desconocimiento en los fundamentos legales de los sueldos y salarios empleando variables tales como grado de escolaridad, si terminaron la carrera o fue truncada, el tiempo de experiencia, así como también si actualmente trabajan o no.

## **c) Diseño de Investigación**

El diseño del presente trabajo es de tipo "transeccional", dado que en el análisis de las variables no se establece un estudio, relación o comparación con respecto al tiempo. Es decir, la investigación aborda la problemática que existe en la actualidad con respecto a los sueldos y salarios sin hacer partícipe en ningún momento a la situación que se vivió en algún tiempo anterior. Asimismo, el diseño transeccional es de clase "descriptivo" pues el criterio que norma en la investigación básicamente analiza las variables que compone la problemática del desconocimiento en los fundamentos legales de los sueldos y salarios por parte de los jefes de nómina, contadores y estudiantes.



#### d) Fuentes de Información

Contar con instrumentos que apoyen de manera substancial mi investigación es sumamente provechoso. Y para ello me apoyé fundamentalmente en las siguientes fuentes de investigación:

Documental:

- Libros
- Revistas
- Documentos

Personal:

- Encuestas
- Observaciones

#### e) Sujetos de Investigación

Para el desarrollo de la investigación se requirió una "muestra no probabilística", en virtud de que no me es posible contar con los recursos que un muestreo aleatorio requiere, ya que para ello se hace necesario trasladarme al lugar del sujeto seleccionado, así como también la disposición que los mismos estuvieran dispuestos a prestar a mi investigación. No obstante, dicho muestreo no reduce el nivel de confianza en los datos encontrados. Pues el lugar donde se encuentre el individuo seleccionado no influye de ninguna manera en los resultados del diagnóstico. Asimismo, la muestra es por "cuota" dado que la cantidad de sujetos que componen ésta, fue determinada de manera subjetiva. El número de

elementos de la muestra fue: 30 jefes de nómina, 30 contadores y 30 estudiantes de contaduría.

### **f) Selección de los Elementos de Investigación**

Determiné que el tamaño de la muestra fuera de 90 elementos por considerar que este es un número adecuado y representativo. Es decir, no es muy pequeño para no representar a la población de manera estadística y tampoco es una muestra grande como para impedirme efectuar favorablemente los cuestionarios.

Entre los elementos seleccionados están en primer lugar los jefes de nómina por considerar que son los principales responsables no sólo de elaborar la nómina sino de aplicar sus fundamentos. En segundo lugar, están los contadores que, aunque no se hayan especializado en la elaboración de nómina si es importante tomar en cuenta a este sector por considerar que los conocimientos que tengan al respecto podrían utilizarlo en el futuro en su actividad laboral. Y finalmente, los estudiantes de Contaduría que próximamente se incorporarán a la vida productiva del País. Como podemos observar, estos 3 grupos son los profesionales que intervienen directamente en la preparación de la nómina, por lo tanto quedaron comprendidos en el estudio.

### **g) Herramientas de Recolección de Datos**

La herramienta utilizada para la recolección de datos fue el cuestionario. Este me permitió un diagnóstico apropiado acerca de los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores y estudiantes de Contaduría sobre los fundamentos de la remuneración a los trabajadores.

El cuestionario utilizado es el siguiente:

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN  
LIC. EN CONTADURÍA**

**ESTUDIO SOBRE LOS FUNDAMENTOS LEGALES DE LA REMUNERACIÓN  
AL TRABAJO SUBORDINADO Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA**

NOMBRE \_\_\_\_\_ ESCOLARIDAD \_\_\_\_\_  
 ESCUELA \_\_\_\_\_  
 SI ES EL CASO AÑO EN QUE TERMINÓ LA CARRERA \_\_\_\_\_  
 TIEMPO DE EXPERIENCIA \_\_\_\_\_  
 EMPRESA EN LA QUE ACTUALMENTE LABORA \_\_\_\_\_  
 PUESTO QUE OCUPA \_\_\_\_\_

Instrucciones: Marque los cuadros que considere respondan sí y no en su caso a las preguntas que se plantean.

1. Conforme a la L. F. T.<sup>24</sup> cuál de las siguientes características considera usted que debe de tener el salario

OPCIONES	SI	NO
Debe ser remunerador		
Por lo menos equivalente al salario mínimo; a excepción de aquellos casos en que en el contrato se estipule lo contrario.		
Debe cubrirse periódicamente.		
Debe pagarse en moneda de curso legal.		
Debe ser determinado o determinable.		
A trabajo igual, la retribución se fijará en base a la experiencia y preparación.		

2. De los siguientes conceptos diga con cuáles usted integraría el salario.

OPCIONES	SI	NO
Pagos en efectivo.		
Gratificaciones.		
Material de Trabajo.		
Habitación		
Uniformes		
Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.		
Primas		
Comisiones		

<sup>24</sup>Ley Federal del Trabajo

3. Diga usted cuál de los siguientes conceptos son obligatorios conforme a la L. F. T. en la relación laboral.

OPCIONES	SI	NO
Tiempo extra.		
Previsión social.		
Días de descanso.		
Dividendos.		
P. T. U..		
Prima de antigüedad.		
Vales de despensa		
Premios de puntualidad		

4. ¿Cuál de los siguientes días la ley establece como días de descanso obligatorio?

OPCIONES	SI	NO
Sábado.		
Domingo.		
1° de Enero.		
5 de Febrero.		
20 de Marzo.		
5 de Mayo.		
16 de Septiembre.		
2 de Noviembre.		
10 de Mayo		
12 de Diciembre		
20 de Noviembre		

5. En caso de huelga pagaría usted remuneración al trabajador.

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. De los siguientes casos ¿Cuál es causa de suspensión y cuál de rescisión o terminación de la relación de trabajo ?.

OPCIONES	SUSPENSIÓN	RESCISIÓN O TERMINACIÓN
Enfermedad contagiosa.		
Faltar 3 días dentro de 30 días.		
Despido injustificado.		
Arresto del trabajador (por 72 horas).		
Falta de documentos que exijan las leyes.		
Incapacidad física o mental.		

7. ¿ Quiénes son sujetos del régimen obligatorio que la ley del Seguro Social establece ?.

OPCIONES	SI	NO
Miembros de sociedades cooperativas.		
Ejidatarios, comuneros, colonos.		
Personal de confianza.		
Trabajadores de industrias familiares.		
Trabajadores Independientes (comerciantes).		
Personas que trabajan por honorarios.		

8. La ley del Seguro Social comprende una serie de obligaciones para los patrones, señale cuáles

OPCIONES	SI	NO
Registrarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social.		
Registrar a sus trabajadores.		
Comunicar las altas, bajas y modificaciones de salario, dentro de plazos no mayores a 15 días.		
Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya.		
Conservar las nóminas y listas de raya durante diez años.		
Permitir inspecciones y visitas domiciliarias en el domicilio fiscal por parte del Instituto.		

9. Para efectos de integración del salario de acuerdo a la ley del Seguro Social establece conceptos que no forman parte del salario base, señale cuáles si y cuáles no forman parte:

OPCIONES	SI	NO
Instrumentos de trabajo.		
Gratificaciones.		
Prestaciones en especie.		
Cantidades para fines sociales y sindicales.		
Premios de asistencia.		
Tiempo extra.		

10. Señale usted las características principales de las cuotas obrero - patronales.

OPCIONES	SI	NO
El pago de las cuentas obrero patronales será por bimestres vencidos.		
El pago de la liquidación del I. M. S. S. se hará a más tardar el día 15 de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre.		
Se efectúan enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales.		
El pago del entero provisional se hará a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.		
El entero provisional será equivalente a 25 % del monto de las cuotas.		
El importe de las cuotas se fijará en base a porcentajes que se establecen para cada uno de los seguros.		
En los casos donde los trabajadores perciban el salario mínimo pagarán solo el 50 % de lo que pagan los trabajadores que perciben un salario superior.		

11. En el caso de que no se enteren las cuotas y los enteros provisionales o bien se hagan en forma incorrecta que efectos proceden:

OPCIONES	SI	NO
Unicamente se cubrirán los créditos que se hicieran exigibles.		
Se actualizará y aplicarán los recargos correspondientes.		
Por ningún motivo el instituto concederá prórroga para el pago de los créditos derivados de las cuotas.		
En caso de no cubrirse el importe de las cuotas oportunamente el Instituto no podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida.		
Cuando se haga en forma incorrecta el pago de las cuotas el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida.		
El seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte no causará actualización y recargos.		

12. Indique las características que conozca sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro.

OPCIONES	SI	NO
Los patronos están obligados a pagar un 2 % S. A. R. <sup>25</sup> sobre el salario.		
Se puede disponer de la cuenta del S. A. R. en cualquier momento que el trabajador lo requiera.		
En caso de que el trabajador haya terminado una relación laboral e inicie otra, se abrirá una nueva cuenta y se cancelará la otra.		
El trabajador podrá realizar cualquier depósito por su propia iniciativa.		
El propósito del S. A. R. es construir un fondo vitalicio que permita al trabajador obtener un rendimiento que sirva para solventar sus problemas económicos en situaciones como incapacidad y desempleo.		
Las cuotas se entregaran al banco a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.		

<sup>25</sup> Sistema de Ahorro para el Retiro.

13. En el Sistema de Ahorro para el Retiro se establecen obligaciones para los patrones, indique cuáles:

OPCIONES	SI	NO
Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas del retiro.		
Los patrones tendrán la obligación de proporcionar a las instituciones de crédito, la información relativa a cada trabajador.		
El patrón deberá entregar a cada trabajador y a la representación sindical, una relación de las aportaciones hechas a su favor.		
El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del S. A. R. del trabajador en la institución de crédito que la S. H. C. P. señale.		
En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito, la cuota correspondiente al bimestre que se trate.		
Los patrones deberán entregar a sus trabajadores los comprobantes individuales a nombre de cada uno de ellos.		

14. Señale algunas obligaciones y derechos de los trabajadores conforme al Sistema de Ahorro para el Retiro.

OPCIONES	SI	NO
El trabajador tendrá que designar beneficiarios para las cuentas de seguro de retiro.		
El trabajador podrá recibir el importe total de su cuenta cuando cumpla 65 años.		
El trabajador podrá recibir el importe de su cuenta cuando adquiera derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada.		
En caso de que el trabajador se encuentre sin una relación laboral podrá retirar de la cuenta de seguro de retiro el 20 % del saldo.		
El trabajador podrá notificar partir de un año de iniciada la relación laboral a la S. H. C. P. o al I. M. S. S. del incumplimiento a cargo de los patrones.		
El trabajador podrá realizar al banco sus reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas.		

15. ¿Qué efectos se derivan por incumplimientos o por errores a la aportación al S. A. R. ?

OPCIONES	SI	NO
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 250 veces el salario mínimo general que rija en el D.F.		
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 350 veces el salario mínimo general que rija en el D.F.		
En caso de que las aportaciones se calculen con errores se puede solicitar devolución dentro de los primeros 25 días del mes.		
Las aportaciones con errores se podrán compensar contra pagos de futuros bimestres.		
Los errores en las aportaciones al S. A. R. se pueden compensar únicamente en el siguiente bimestre.		

16. Señale algunas características que la ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T.<sup>26</sup> comprende.

OPCIONES	SI	NO
Permite obtener crédito para adquisición en propiedad de habitación.		
Permite obtener crédito para ampliación de habitación.		
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se establecen con el 7 % sobre el salario de los trabajadores.		
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. no son gastos de previsión social.		
Cuando las empresas proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento están exentas de las contribuciones al I.N.F.O.N.A.V.I.T.		
Por ningún motivo las habitaciones podrán darse en arrendamiento al trabajador.		

17. Son las obligaciones de los patrones conforme a lo dispuesto en la ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T.

OPCIONES	SI	NO
Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.		
Efectuar aportaciones del 5 % sobre el salario.		
Realizar descuentos a sus trabajadores por conceptos de créditos.		
Enterar el importe de los descuentos en forma bimestral a más tardar los días 15 de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.		
Al terminarse la relación laboral el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.		
Cuando el trabajador cuente con 60 años o más de edad podrá recibir las cuotas aportadas al Instituto.		

18. ¿Qué procede en caso de incumplimiento de las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.?

OPCIONES	SI	NO
Actualizar el importe de las aportaciones a la fecha de pago.		
Aplicar los recargos correspondientes de los meses pares que se dejaron de pagar.		
En caso de emplear un procedimiento administrativo se deberá pagar el 2 % del crédito fiscal por gastos de ejecución.		
En ningún caso los gastos de ejecución podrá exceder de \$ 9,000.00		

<sup>26</sup>Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores



19. De los siguientes conceptos, señale cuáles gravan de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

OPCIONES	SI	NO
El salario mínimo.		
Las aportaciones al S. A. R.		
Indemnización por riesgos o enfermedades.		
La entrega de depósitos por parte del I. N. F. O. N. A. V. I. T.		
Participación de los trabajadores hasta 15 S. M. G. <sup>27</sup> .		
Primas vacacionales de 20 S. M. G.		

20. Indique usted los conceptos que no gravan de acuerdo a la ley del I. S. R.<sup>28</sup>, y cuáles si.

OPCIONES	SI	NO
El salario mínimo general.		
Prestaciones de seguridad social.		
Indemnización por separación de 80 S. M. G.		
Gastos de representación sin comprobantes.		
Prima dominical de 10 S. M. G.		
Jubilaciones y pensiones de retiro de 9 S. M. G.		

21. Señale algunas obligaciones de los patrones conforme a la ley del I. S. R.

OPCIONES	SI	NO
Efectuar retenciones del impuesto.		
Inscribir al trabajador en el Registro Federal de Contribuyentes.		
Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieron prestado servicios subordinados.		
Presentar, ante las oficinas autorizadas, en el mes de Marzo de cada año declaración proporcionando información sobre los datos y las retenciones efectuadas.		
Proporcionar constancia de retención a más tardar el día 31 de marzo de cada año.		

22. El crédito al salario no se aplica en algunos ingresos, señale en cuáles si y en cuáles no es aplicable.

OPCIONES	SI	NO
Salario Mínimo General.		
Primas de antigüedad.		
Retiros.		
Indemnizaciones.		
Honorarios de consejeros.		
Tiempo extra.		

<sup>27</sup> Salario Mínimo General.

<sup>28</sup> Impuesto Sobre la Renta.

23. De los siguientes conceptos marque cuáles consideraría usted dentro de Previsión Social.

OPCIONES	SI	NO
Becas.		
Vales de despensa.		
Ayuda para renta.		
I. M. S. S.		
Premios de asistencia.		
Tiempo extra.		

24. ¿ Qué otras prestaciones incluiría usted dentro de previsión social?
25. ¿ Qué tipo de compensaciones incluye en su actual política, y que tratamiento fiscal le dan?
26. Señale algunos requisitos para la exención de previsión social.

OPCIONES	SI	NO
Que se otorguen únicamente a trabajadores que perciben el salario mínimo.		
Cuando se trate de planes de seguro de vida donde sólo se asegure a los trabajadores.		
Fondos de ahorro de 30 % sobre el salario del trabajador.		
Un salario equivalente a 7 S. M. G.		

27. Indique cuáles de los siguientes conceptos gravan el 2 % sobre nómina de la ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.

OPCIONES	SI	NO
Sueldos y salarios ordinarios.		
Gratificaciones de fin de año.		
Primas vacacionales.		
Primas dominicales.		
Participación de los Trabajadores en las Utilidades.		
Premios de actuación en especie.		
Horas extras.		
Compensaciones.		

**AGRADEZCO ENORMEMENTE  
SU DISPONIBILIDAD, AMABILIDAD Y TIEMPO  
AL PRESENTE CUESTIONARIO**

## h) Procesamiento de la Información

Para efectuar el diagnóstico; el cuestionario debió cumplir con las siguientes características: plantear preguntas concretas y sencillas de leer con respuestas cerradas que me permitieran conocer el grado de conocimiento de los encuestados; del mismo modo, que la información recabada sirva de base para una tabulación sencilla y fácil de interpretar.

La norma a seguir para procesar la información obtenida a través de los cuestionarios fue la de aplicar 6 preguntas a los conocimientos que se tengan de la Ley Federal del Trabajo, 5 preguntas fueron orientadas a los fundamentos de la Ley del Seguro Social, 4 preguntas se enfocaron a los lineamientos del Sistema de Ahorro para el Retiro, 3 preguntas comprendieron los ordenamientos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, 4 preguntas abarcaron los fundamentos de la L. I. S. R., 4 preguntas fueron encaminadas a diagnosticar los conocimientos que se tengan de previsión social donde 2 de ellas fueron preguntas abiertas y la última pregunta que se dirigió a diagnosticar los conocimientos que se tienen de la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal (todas estas preguntas, claro está, enfocadas a los sueldos y salarios).

**Estudio Sobre los Fundamentos Legales de la Remuneración al Trabajo Subordinado  
y su Aplicación Práctica**

Metodología de Investigación						
Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales	Enfoque de Investigación	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Fuentes de Información	Sujetos de Investigación
1. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que en materia se derivan de la L. F. T.	1. Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina emanan de la Ley Federal del Trabajo.	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra
2. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría sobre el alcance de las sanciones al infringir en los lineamientos de la L. F. T.		No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra
3. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que en materia de sueldos y salarios se derivan de la L. S. S.	2. Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina emanan de la ley del Seguro Social	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra
4. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre el alcance de las sanciones al infringir en el pago al Seguro Social.		No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra

Metodología de Investigación						
Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales	Enfoque de Investigación	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Fuentes de Información	Sujetos de Investigación
5. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que L. S. S. establece con respecto al S. A. R.	3. Reconocer las normas jurídicas que para el Sistema de Ahorro para el Retiro emanan de la Ley del Seguro Social.	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra
6. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes y estudiantes de contaduría que en materia se derivan de la L.I.N.F.O.N.A.V.I.T., así como las prestaciones que esta otorga.	4. Reconocer las normas que la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores establece en torno a las aportaciones bimestrales.	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra
7. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; con respecto a los fundamentos que establece la L. H. D. D. F. para gravar la nómina.	5. Reconocer los lineamientos jurídicos que para gravar la nómina establece la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra

Metodología de Investigación						
Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales	Enfoque de Investigación	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Fuentes de Información	Sujetos de Investigación
8. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos que la L. I. S. R. establece en relación a los sueldos y salarios; así como el alcance de las sanciones que surgen por realizar el pago incorrecto o bien la omisión del mismo.	6. Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra
9. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos y tratamiento que debe darse a las prestaciones de previsión social.	7. Identificar las prestaciones que algunas empresas otorgan aparte de las que la ley señala como obligatorias y cuales son los lineamientos y tratamiento que la ley establece en torno a ellas.	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra
10. Diagnosticar los conocimientos que tienen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; sobre los fundamentos y tratamiento que debe darse a las compensaciones.		No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental encuestas observación	Muestra

Metodología de Investigación						
Objetivos de Investigación Particulares	Objetivos de Investigación Generales	Enfoque de Investigación	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Fuentes de Información	Sujetos de Investigación
11. Identificar los paquetes contables que cubren las necesidades de las empresas para realizar la nómina.	8. Conocer las diferentes opciones que tienen las empresas para elaborar la nómina.	No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental observación	Muestra
12. Revisar los correctos cálculos manuales para la remuneración a los trabajadores.		No experimental	Exploratorio	Transeccional	Documental observación	Muestra

## 2. Análisis de Resultados

1. Conforme a la L. F. T. cuál de las siguientes características considera usted que debe de tener el salario

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Debe ser remunerador	30	0	0
Por lo menos equivalente al salario mínimo; a excepción de aquellos casos en que en el contrato se estipule lo contrario.	16	14	0
Debe cubrirse periódicamente.	29	1	0
Debe pagarse en moneda de curso legal.	30	0	0
Debe ser determinado o determinable.	30	0	0
A trabajo igual, la retribución se fijará en base a la experiencia y preparación.	22	8	0

CONTADORES	SI	NO	ABS
Debe ser remunerador	30	0	0
Por lo menos equivalente al salario mínimo; a excepción de aquellos casos en que en el contrato se estipule lo contrario.	20	7	3
Debe cubrirse periódicamente.	26	1	3
Debe pagarse en moneda de curso legal.	27	2	1
Debe ser determinado o determinable.	21	4	5
A trabajo igual, la retribución se fijará en base a la experiencia y preparación.	15	12	3

ESTUDIANTES DE CONTADURIA	SI	NO	ABS
Debe ser remunerador	27	0	3
Por lo menos equivalente al salario mínimo; a excepción de aquellos casos en que en el contrato se estipule lo contrario.	17	9	4
Debe cubrirse periódicamente.	26	3	1
Debe pagarse en moneda de curso legal.	29	0	1
Debe ser determinado o determinable.	22	4	4
A trabajo igual, la retribución se fijará en base a la experiencia y preparación.	19	7	4

2. De los siguientes conceptos diga con cuáles usted integraría el salario.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Pagos en efectivo.	30	0	0
Gratificaciones.	29	1	0
Material de Trabajo.	2	28	0
Habitación	14	16	0
Uniformes	4	26	0
Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.	6	24	0
Primas	29	1	0
Comisiones	29	1	0



CONTADORES	SI	NO	ABS
Pagos en efectivo.	29	1	0
Gratificaciones.	26	4	0
Material de Trabajo.	1	26	3
Habitación	6	20	4
Uniformes	5	23	2
Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.	12	14	4
Primas	23	5	2
Comisiones	24	5	1

ESTUDIANTES DE CONTADURIA	SI	NO	ABS
Pagos en efectivo.	27	0	3
Gratificaciones.	26	4	0
Material de Trabajo.	0	26	4
Habitación	13	16	1
Uniformes	1	25	4
Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.	14	14	2
Primas	24	5	1
Comisiones	23	4	3

3. Diga usted cuál de los siguientes conceptos son obligatorios conforme a la L. F. T. en la relación laboral.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Tiempo extra.	17	11	2
Previsión social.	17	11	2
Días de descanso.	30	0	0
Dividendos.	6	23	1
P. T. U.	28	2	0
Prima de Antigüedad.	28	2	0
Vales de despensa	3	26	1
Premios de puntualidad	4	25	1

CONTADORES	SI	NO	ABS
Tiempo extra.	16	11	3
Previsión social.	17	11	2
Días de descanso.	30	0	0
Dividendos.	5	21	4
P. T. U.	29	0	1
Prima de Antigüedad.	30	0	0
Vales de despensa	1	25	4
Premios de puntualidad	2	25	3

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Tiempo extra.	10	16	4
Previsión social.	22	8	0
Días de descanso.	30	0	0
Dividendos.	7	18	5
P. T. U.	29	0	1
Prima de Antigüedad.	30	0	0
Vales de despensa	4	23	3
Premios de puntualidad	1	25	4

4. ¿Cuál de los siguientes días la ley establece como días de descanso obligatorio?

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Sábado.	3	27	0
Domingo.	22	8	0
1º de Enero.	30	0	0
5 de Febrero.	25	5	0
20 de Marzo.	2	25	3
5 de Mayo.	11	16	3
16 de Septiembre.	30	0	0
2 de Noviembre.	7	22	1
10 de Mayo	1	29	0
12 de Diciembre	2	23	5
20 de Noviembre	26	3	1

CONTADORES	SI	NO	ABS
Sábado.	2	23	5
Domingo.	22	5	3
1º de Enero.	28	2	0
5 de Febrero.	23	5	2
20 de Marzo.	3	24	3
5 de Mayo.	10	18	2
16 de Septiembre.	30	0	0
2 de Noviembre.	5	22	3
10 de Mayo	3	24	3
12 de Diciembre	2	24	4
20 de Noviembre	26	3	1

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Sábado.	1	25	4
Domingo.	20	8	2
1º de Enero.	28	2	0
5 de Febrero.	19	9	2
20 de Marzo.	3	23	4
5 de Mayo.	13	13	4
16 de Septiembre.	28	0	2
2 de Noviembre.	10	15	5
10 de Mayo	2	24	4
12 de Diciembre	1	26	3
20 de Noviembre	21	6	3

## 5. En caso de huelga

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS	SI-NO
¿Pagaría usted remuneración al trabajador?	11	17	0	2

CONTADORES	SI	NO	ABS	SI-NO
¿Pagaría usted remuneración al trabajador?	10	16	2	2

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS	SI-NO
¿Pagaría usted remuneración al trabajador?	9	19	2	0

## 6. De los siguientes casos ¿Cuál es causa de suspensión y cuál de rescisión o terminación de la relación de trabajo ?.

JEFES DE NÓMINA	SUSPENSIÓN	RESCISIÓN O TERMINACIÓN	ABSTENCIÓN
Enfermedad contagiosa.	25	4	1
Faltar 3 días dentro de 30 días.	9	21	0
Despido injustificado.	8	17	5
Arresto del trabajador (por 72 horas).	19	10	1
Falta de documentos que exijan las leyes.	18	11	1
Incapacidad física o mental.	3	25	2

CONTADORES	SUSPENSIÓN	RESCISIÓN O TERMINACIÓN	ABSTENCIÓN
Enfermedad contagiosa.	24	4	2
Faltar 3 días dentro de 30 días.	8	20	2
Despido injustificado.	7	17	6
Arresto del trabajador (por 72 horas).	17	8	5
Falta de documentos que exijan las leyes.	16	9	5
Incapacidad física o mental.	7	19	4

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SUSPENSIÓN	RESCISIÓN O TERMINACIÓN	ABSTENCIÓN
Enfermedad contagiosa.	27	3	0
Faltar 3 días dentro de 30 días.	9	21	0
Despido injustificado.	7	18	5
Arresto del trabajador (por 72 horas).	23	7	0
Falta de documentos que exijan las leyes.	21	8	1
Incapacidad física o mental.	6	24	0

7. ¿ Quiénes son sujetos del régimen obligatorio que la ley del Seguro Social establece ?.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Miembros de Sociedades Cooperativas.	19	9	2
Ejidatarios, comuneros, colonos.	13	13	4
Personal de confianza.	20	8	2
Trabajadores de industrias familiares.	18	9	3
Trabajadores Independientes (comerciantes).	8	17	5
Personas que trabajan por honorarios.	2	23	5

CONTADORES	SI	NO	ABS
Miembros de sociedades cooperativas.	19	7	4
Ejidatarios, comuneros, colonos.	12	12	6
Personal de confianza.	16	8	6
Trabajadores de industrias familiares.	17	7	6
Trabajadores independientes (comerciantes).	7	19	4
Personas que trabajan por honorarios.	3	22	5

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Miembros de sociedades cooperativas.	16	12	2
Ejidatarios, comuneros, colonos.	6	21	3
Personal de confianza.	11	16	3
Trabajadores de industrias familiares.	21	7	2
Trabajadores independientes (comerciantes).	6	22	2
Personas que trabajan por honorarios.	3	24	3

8. La ley del Seguro Social comprende una serie de obligaciones para los patrones, señale cuáles

JEFES DE NOMINA	SI	NO	ABS
Registrarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social.	30	0	0
Registrar a sus trabajadores.	30	0	0
Comunicar las altas, bajas y modificaciones de salario, dentro de plazos no mayores a 15 días.	16	14	0
Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya.	30	0	0
Conservar las nóminas y listas de raya durante diez años.	23	7	0
Permitir inspecciones y visitas domiciliarias en el domicilio fiscal por parte del Instituto.	28	2	0

CONTADORES	SI	NO	ABS
Registrarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social.	30	0	0
Registrar a sus trabajadores.	30	0	0
Comunicar las altas, bajas y modificaciones de salario, dentro de plazos no mayores a 15 días.	24	5	1
Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya.	26	4	0
Conservar las nóminas y listas de raya durante diez años.	22	7	1
Permitir inspecciones y visitas domiciliarias en el domicilio fiscal por parte del Instituto.	28	1	1

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Registrarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social.	28	2	0
Registrar a sus trabajadores.	30	0	0
Comunicar las altas, bajas y modificaciones de salario, dentro de plazos no mayores a 15 días.	28	2	0
Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya.	24	5	1
Conservar las nóminas y listas de raya durante diez años.	17	11	2
Permitir inspecciones y visitas domiciliarias en el domicilio fiscal por parte del Instituto.	27	1	2

9. Para efectos de integración del salario de acuerdo a la ley del Seguro Social establece conceptos que no forman parte del salario base, señale cuáles si y cuáles no forman parte:

JEFES DE NOMINA	SI	NO	ABS
Instrumentos de trabajo.	1	29	0
Gratificaciones.	27	3	0
Prestaciones en especie.	17	12	1
Cantidades para fines sociales y sindicales.	0	30	0
Premios de asistencia.	18	12	0
Tiempo extra.	23	6	1

CONTADORES	SI	NO	ABS
Instrumentos de trabajo.	2	26	2
Gratificaciones.	22	5	3
Prestaciones en especie.	11	16	3
Cantidades para fines sociales y sindicales.	3	24	3
Premios de asistencia.	15	14	1
Tiempo extra.	23	5	2

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Instrumentos de trabajo.	2	28	0
Gratificaciones.	21	9	0
Prestaciones en especie.	18	12	0
Cantidades para fines sociales y sindicales.	7	23	0
Premios de asistencia.	15	15	0
Tiempo extra.	16	14	0

10. Señale usted las características principales de las cuotas obrero - patronales.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
El pago de las cuentas obrero patronales será por bimestres vencidos.	29	1	0
El pago de la liquidación del I. M. S. S. se hará a más tardar el día 15 de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre.	4	25	1
Se efectúan enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales.	29	1	0
El pago del entero provisional se hará a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.	13	17	0
El entero provisional será equivalente a 25 % del monto de las cuotas.	4	26	0
El importe de las cuotas se fijará en base a porcentajes que se establecen para cada uno de los seguros.	28	1	1
En los casos donde los trabajadores perciban el salario mínimo pagarán solo el 50 % de lo que pagan los trabajadores que perciben un salario superior.	3	26	1

CONTADORES	SI	NO	ABS
El pago de las cuentas obrero patronales será por bimestres vencidos.	24	4	2
El pago de la liquidación del I. M. S. S. se hará a más tardar el día 15 de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre.	14	14	2
Se efectúan enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales.	27	0	3
El pago del entero provisional se hará a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.	17	10	3
El entero provisional será equivalente a 25 % del monto de las cuotas.	6	17	7
El importe de las cuotas se fijará en base a porcentajes que se establecen para cada uno de los seguros.	28	0	2
En los casos donde los trabajadores perciban el salario mínimo pagarán solo el 50 % de lo que pagan los trabajadores que perciben un salario superior.	2	23	5

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
El pago de las cuentas obrero patronales será por bimestres vencidos.	22	6	2
El pago de la liquidación del I. M. S. S. se hará a más tardar el día 15 de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre.	12	14	4
Se efectúan enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales.	24	4	2
El pago del entero provisional se hará a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.	16	12	2
El entero provisional será equivalente a 25 % del monto de las cuotas.	6	21	3
El importe de las cuotas se fijará en base a porcentajes que se establecen para cada uno de los seguros.	23	4	3
En los casos donde los trabajadores perciban el salario mínimo pagarán solo el 50 % de lo que pagan los trabajadores que perciben un salario superior.	8	17	5

11. En el caso de que no se enteren las cuotas y los enteros provisionales o bien se hagan en forma incorrecta que efectos proceden:

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Únicamente se cubrirán los créditos que se hicieran exigibles.	4	24	2
Se actualizará y aplicarán los recargos correspondientes.	29	0	1
Por ningún motivo el instituto concederá prórroga para el pago de los créditos derivados de las cuotas.	12	14	4
En caso de no cubrirse el importe de las cuotas oportunamente el Instituto no podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida	10	16	4
Cuando se haga en forma incorrecta el pago de las cuotas el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida.	25	3	2
El seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte no causará actualización y recargos.	9	17	4

CONTADORES	SI	NO	ABS
Únicamente se cubrirán los créditos que se hicieran exigibles.	8	15	7
Se actualizará y aplicarán los recargos correspondientes.	27	0	3
Por ningún motivo el instituto concederá prórroga para el pago de los créditos derivados de las cuotas.	12	12	6
En caso de no cubrirse el importe de las cuotas oportunamente el Instituto no podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida	4	21	5
Cuando se haga en forma incorrecta el pago de las cuotas el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida.	26	0	4
El seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte no causará actualización y recargos.	11	12	7

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Únicamente se cubrirán los créditos que se hicieran exigibles.	10	16	4
Se actualizará y aplicarán los recargos correspondientes.	27	0	3
Por ningún motivo el instituto concederá prórroga para el pago de los créditos derivados de las cuotas.	7	20	3
En caso de no cubrirse el importe de las cuotas oportunamente el Instituto no podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida	11	13	6
Cuando se haga en forma incorrecta el pago de las cuotas el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida.	16	7	7
El seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte no causará actualización y recargos.	9	13	8

12. Indique las características que conozca sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Los patrones están obligados a pagar un 2 % S. A. R. sobre el salario.	29	1	0
Se puede disponer de la cuenta del S. A. R. en cualquier momento que el trabajador lo requiera.	3	27	0
En caso de que el trabajador haya terminado una relación laboral e inicie otra, se abrirá una nueva cuenta y se cancelará la otra.	1	28	1
El trabajador podrá realizar cualquier depósito por su propia iniciativa.	23	5	2
El propósito del S. A. R. es construir un fondo vitalicio que permita al trabajador obtener un rendimiento que sirva para solventar sus problemas económicos en situaciones como incapacidad y desempleo.	15	13	2
Las cuotas se entregaran al banco a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.	16	13	1

CONTADORES	SI	NO	ABS
Los patrones están obligados a pagar un 2 % S. A. R. sobre el salario.	28	1	1
Se puede disponer de la cuenta del S. A. R. en cualquier momento que el trabajador lo requiera.	2	28	0
En caso de que el trabajador haya terminado una relación laboral e inicie otra, se abrirá una nueva cuenta y se cancelará la otra.	2	28	0
El trabajador podrá realizar cualquier depósito por su propia iniciativa.	19	11	0
El propósito del S. A. R. es construir un fondo vitalicio que permita al trabajador obtener un rendimiento que sirva para solventar sus problemas económicos en situaciones como incapacidad y desempleo.	12	16	2
Las cuotas se entregaran al banco a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.	24	5	1



ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Los patrones están obligados a pagar un 2 % S. A. R. sobre el salario	29	0	1
Se puede disponer de la cuenta del S. A. R. en cualquier momento que el trabajador lo requiera.	4	23	3
En caso de que el trabajador haya terminado una relación laboral e inicie otra, se abrirá una nueva cuenta y se cancelará la otra.	1	26	3
El trabajador podrá realizar cualquier depósito por su propia iniciativa.	15	12	3
El propósito del S. A. R. es construir un fondo vitalicio que permita al trabajador obtener un rendimiento que sirva para solventar sus problemas económicos en situaciones como Incapacidad y desempleo.	14	15	1
Las cuotas se entregaran al banco a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre.	21	7	2

13. En el Sistema de Ahorro para el Retiro se establecen obligaciones para los patrones, indique cuáles:

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas del retiro.	29	0	1
Los patrones tendrán la obligación de proporcionar a las instituciones de crédito, la información relativa a cada trabajador.	30	0	0
El patrón deberá entregar a cada trabajador y a la representación sindical, una relación de la aportaciones hechas a su favor.	26	3	1
El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del S.A.R. del trabajador en la institución de crédito que la S. H. C. P. señale.	9	21	0
En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito, la cuota correspondiente al bimestre que se trate.	23	5	2
Los patrones deberán entregar a sus trabajadores los comprobantes individuales a nombre de cada uno de ellos.	28	1	1

CONTADORES	SI	NO	ABS
Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas del retiro.	27	2	1
Los patrones tendrán la obligación de proporcionar a las instituciones de crédito, la información relativa a cada trabajador.	28	1	1
El patrón deberá entregar a cada trabajador y a la representación sindical, una relación de la aportaciones hechas a su favor.	26	3	1
El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del S.A.R. del trabajador en la institución de crédito que la S. H. C. P. señale.	14	15	1
En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito, la cuota correspondiente al bimestre que se trate.	19	8	3
Los patrones deberán entregar a sus trabajadores los comprobantes individuales a nombre de cada uno de ellos.	28	0	2

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas del retiro.	27	2	1
Los patrones tendrán la obligación de proporcionar a las instituciones de crédito, la información relativa a cada trabajador.	28	1	1
El patrón deberá entregar a cada trabajador y a la representación sindical, una relación de la aportaciones hechas a su favor.	26	1	3
El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del S.A.R. del trabajador en la institución de crédito que la S. H. C. P. señale.	9	20	1
En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito, la cuota correspondiente al bimestre que se trate.	21	5	4
Los patrones deberán entregar a sus trabajadores los comprobantes individuales a nombre de cada uno de ellos.	27	0	3

14. Señale algunas obligaciones y derechos de los trabajadores conforme al Sistema de Ahorro para el Retiro.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
El trabajador tendrá que designar beneficiarios para las cuentas de seguro de retiro.	27	2	1
El trabajador podrá recibir el importe total de su cuenta cuando cumpla 65 años.	25	3	2
El trabajador podrá recibir el importe de su cuenta cuando adquiera derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada.	28	1	1
En caso de que el trabajador se encuentre sin una relación laboral podrá retirar de la cuenta de seguro de retiro el 20 % del saldo.	16	11	3
El trabajador podrá notificar partir de un año de iniciada la relación laboral a la S. H. C. P. o al I. M. S. S. del incumplimiento a cargo de los patrones.	12	13	5
El trabajador podrá realizar al banco sus reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas.	21	6	3

CONTADORES	SI	NO	ABS
El trabajador tendrá que designar beneficiarios para las cuentas de seguro de retiro.	26	4	0
El trabajador podrá recibir el importe total de su cuenta cuando cumpla 65 años.	26	3	1
El trabajador podrá recibir el importe de su cuenta cuando adquiera derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada.	23	4	3
En caso de que el trabajador se encuentre sin una relación laboral podrá retirar de la cuenta de seguro de retiro el 20 % del saldo.	11	18	1
El trabajador podrá notificar partir de un año de iniciada la relación laboral a la S. H. C. P. o al I. M. S. S. del incumplimiento a cargo de los patrones.	19	10	1
El trabajador podrá realizar al banco sus reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas.	21	9	0

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
El trabajador tendrá que designar beneficiarios para las cuentas de seguro de retiro.	26	0	4
El trabajador podrá recibir el importe total de su cuenta cuando cumpla 65 años.	20	7	3
El trabajador podrá recibir el importe de su cuenta cuando adquiera derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada.	21	4	5
En caso de que el trabajador se encuentre sin una relación laboral podrá retirar de la cuenta de seguro de retiro el 20 % del saldo.	5	22	3
El trabajador podrá notificar partir de un año de iniciada la relación laboral a la S. H. C. P. o al I. M. S. S. del incumplimiento a cargo de los patrones.	17	10	3
El trabajador podrá realizar al banco sus reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas.	17	8	5

15. ¿Qué efectos se derivan por incumplimientos o por errores a la aportación al S. A. R. ?

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 250 veces el salario mínimo general que rija en el D. F.	10	11	9
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 350 veces el salario mínimo general que rija en el D. F.	5	15	10
En caso de que las aportaciones se calculen con errores se puede solicitar devolución dentro de los primeros 25 días del mes.	8	13	9
Las aportaciones con errores se podrán compensar contra pagos de futuros bimestres.	13	11	6
Los errores en las aportaciones al S. A. R. se pueden compensar únicamente en el siguiente bimestre.	6	17	7

CONTADORES	SI	NO	ABS
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 250 veces el salario mínimo general que rija en el D. F.	11	8	11
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 350 veces el salario mínimo general que rija en el D. F.	4	14	12
En caso de que las aportaciones se calculen con errores se puede solicitar devolución dentro de los primeros 25 días del mes.	12	7	11
Las aportaciones con errores se podrán compensar contra pagos de futuros bimestres.	15	5	10
Los errores en las aportaciones al S. A. R. se pueden compensar únicamente en el siguiente bimestre.	7	14	9

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 250 veces el salario mínimo general que rija en el D. F.	14	11	5
Los patrones que no cumplan con las aportaciones al S. A. R. recibirán una multa hasta de 350 veces el salario mínimo general que rija en el D. F.	8	15	7
En caso de que las aportaciones se calculen con errores se puede solicitar devolución dentro de los primeros 25 días del mes.	10	16	4
Las aportaciones con errores se podrán compensar contra pagos de futuros bimestres.	17	8	5
Los errores en las aportaciones al S. A. R. se pueden compensar únicamente en el siguiente bimestre.	10	15	5

16. Señale algunas características que la ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T. comprende.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Permite obtener crédito para adquisición en propiedad de habitación.	30	0	0
Permite obtener crédito para ampliación de habitación.	25	4	1
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se establecen con el 7 % sobre el salario de los trabajadores.	2	28	0
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. no son gastos de previsión social.	9	19	2
Cuando las empresas proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento están exentas de las contribuciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.	4	20	6
Por ningún motivo las habitaciones podrán darse en arrendamiento al trabajador.	7	18	5

CONTADORES	SI	NO	ABS
Permite obtener crédito para adquisición en propiedad de habitación.	29	0	1
Permite obtener crédito para ampliación de habitación.	23	5	2
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se establecen con el 7 % sobre el salario de los trabajadores.	6	23	1
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. no son gastos de previsión social.	20	10	0
Cuando las empresas proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento están exentas de las contribuciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.	5	21	4
Por ningún motivo las habitaciones podrán darse en arrendamiento al trabajador.	21	8	1

ESTUDIANTES DE CONTADURIA	SI	NO	ABS
Permite obtener crédito para adquisición en propiedad de habitación.	29	0	1
Permite obtener crédito para ampliación de habitación.	13	15	2
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. se establecen con el 7 % sobre el salario de los trabajadores.	4	24	2
Las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. no son gastos de previsión social.	15	14	1
Cuando las empresas proporcionan a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento están exentas de las contribuciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.	13	13	4
Por ningún motivo las habitaciones podrán darse en arrendamiento al trabajador.	15	11	4

17. Son las obligaciones de los patrones conforme a lo dispuesto en la ley del I. N. F. O. N. A. V. I. T..

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.	30	0	0
Efectuar aportaciones del 5 % sobre el salario.	29	1	0
Realizar descuentos a sus trabajadores por conceptos de créditos.	28	0	2
Enterar el importe de los descuentos en forma bimestral a más tardar los días 15 de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.	21	9	0
Al terminarse la relación laboral el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.	23	4	3
Cuando el trabajador cuente con 60 años o más de edad podrá recibir las cuotas aportadas al Instituto.	21	5	4

CONTADORES	SI	NO	ABS
Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.	29	1	0
Efectuar aportaciones del 5 % sobre el salario.	28	2	0
Realizar descuentos a sus trabajadores por conceptos de créditos.	22	5	3
Enterar el importe de los descuentos en forma bimestral a más tardar los días 15 de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.	27	2	1
Al terminarse la relación laboral el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.	27	2	1
Cuando el trabajador cuente con 60 años o más de edad podrá recibir las cuotas aportadas al Instituto.	21	4	5

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.	23	2	5
Efectuar aportaciones del 5 % sobre el salario.	24	1	5
Realizar descuentos a sus trabajadores por conceptos de créditos.	17	7	6
Enterar el importe de los descuentos en forma bimestral a más tardar los días 15 de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.	21	4	5
Al terminarse la relación laboral el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.	20	5	5
Cuando el trabajador cuente con 60 años o más de edad podrá recibir las cuotas aportadas al Instituto.	10	15	5

18. ¿ Qué procede en caso de incumplimiento de las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. ?.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Actualizar el importe de las aportaciones a la fecha de pago.	28	0	2
Aplicar los recargos correspondientes de los meses pares que se dejaron de pagar.	22	7	1
En caso de emplear un procedimiento administrativo se deberá pagar el 2 % del crédito fiscal por gastos de ejecución.	11	11	8
En ningún caso los gastos de ejecución podrá exceder de \$ 9,000.00	9	11	10

CONTADORES	SI	NO	ABS
Actualizar el importe de las aportaciones a la fecha de pago.	26	0	4
Aplicar los recargos correspondientes de los meses pares que se dejaron de pagar.	23	2	5
En caso de emplear un procedimiento administrativo se deberá pagar el 2 % del crédito fiscal por gastos de ejecución.	15	5	10
En ningún caso los gastos de ejecución podrá exceder de \$ 9,000.00	9	6	15

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Actualizar el importe de las aportaciones a la fecha de pago.	20	3	7
Aplicar los recargos correspondientes de los meses pares que se dejaron de pagar.	20	3	7
En caso de emplear un procedimiento administrativo se deberá pagar el 2 % del crédito fiscal por gastos de ejecución.	12	8	10
En ningún caso los gastos de ejecución podrá exceder de \$ 9,000.00	9	12	9

19. De los siguientes conceptos, señale cuáles gravan de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
El salario mínimo.	4	25	1
Las aportaciones al S. A. R.	2	26	2
Indemnización por riesgos o enfermedades.	3	24	3
La entrega de depósitos por parte del I. N. F. O. N. A. V. I. T.	1	27	2
Participación de los trabajadores hasta 15 S. M. G.	14	14	2
Primas vacacionales de 20 S. M. G.	18	9	3

CONTADORES	SI	NO	ABS
El salario mínimo.	4	24	2
Las aportaciones al S. A. R.	6	23	1
Indemnización por riesgos o enfermedades.	8	20	2
La entrega de depósitos por parte del I. N. F. O. N. A. V. I. T.	6	22	2
Participación de los trabajadores hasta 15 S. M. G.	12	14	4
Primas vacacionales de 20 S. M. G.	18	8	4

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
El salario mínimo.	8	17	5
Las aportaciones al S. A. R.	4	20	6
Indemnización por riesgos o enfermedades.	8	14	8
La entrega de depósitos por parte del I. N. F. O. N. A. V. I. T.	4	20	6
Participación de los trabajadores hasta 15 S. M. G.	15	7	8
Primas vacacionales de 20 S. M. G.	17	3	10

20. Indique usted los conceptos que no gravan de acuerdo a la ley del I. S. R., y cuáles si.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
El salario mínimo general.	4	24	2
Prestaciones de seguridad social.	4	23	3
Indemnización por separación de 80 S. M. G.	14	12	4
Gastos de representación sin comprobantes.	15	13	2
Prima dominical de 10 S. M. G.	16	11	3
Jubilaciones y pensiones de retiro de 9 S. M. G.	10	3	17

CONTADORES	SI	NO	ABS
El salario mínimo general.	7	22	1
Prestaciones de seguridad social.	10	17	3
Indemnización por separación de 80 S. M. G.	14	10	6
Gastos de representación sin comprobantes.	13	12	5
Prima dominical de 10 S. M. G.	16	9	5
Jubilaciones y pensiones de retiro de 9 S. M. G.	8	17	5

ESTUDIANTES DE CONTADURIA	SI	NO	ABS
El salario mínimo general.	8	16	6
Prestaciones de seguridad social.	3	20	7
Indemnización por separación de 80 S. M. G.	16	6	8
Gastos de representación sin comprobantes.	11	12	7
Prima dominical de 10 S. M. G.	9	12	9
Jubilaciones y pensiones de retiro de 9 S. M. G.	8	13	9

21. Señale algunas obligaciones de los patrones conforme a la ley del I. S. R.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Efectuar retenciones del impuesto.	29	0	1
Inscribir al trabajador en el Registro Federal de Contribuyentes.	24	4	2
Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieron prestado servicios subordinados.	28	1	1
Presentar, ante las oficinas autorizadas, en el mes de Marzo de cada año declaración proporcionando información sobre los datos y las retenciones efectuadas.	13	14	3
Proporcionar constancia de retención a más tardar el día 31 de marzo de cada año.	18	10	2

CONTADORES	SI	NO	ABS
Efectuar retenciones del impuesto.	29	0	1
Inscribir al trabajador en el Registro Federal de Contribuyentes.	26	3	1
Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieron prestado servicios subordinados.	29	1	0
Presentar, ante las oficinas autorizadas, en el mes de Marzo de cada año declaración proporcionando información sobre los datos y las retenciones efectuadas.	24	6	0
Proporcionar constancia de retención a más tardar el día 31 de marzo de cada año.	26	4	0



ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Efectuar retenciones del impuesto.	25	0	5
Inscribir al trabajador en el Registro Federal de Contribuyentes.	21	4	5
Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieron prestado servicios subordinados.	22	3	5
Presentar, ante las oficinas autorizadas, en el mes de Marzo de cada año declaración proporcionando información sobre los datos y las retenciones efectuadas.	20	4	6
Proporcionar constancia de retención a más tardar el día 31 de marzo de cada año.	17	5	8

22. El crédito al salario no se aplica en algunos ingresos, señale en cuáles sí y en cuáles no es aplicable.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Salario Mínimo General.	21	5	4
Primas de antigüedad.	11	14	5
Retiros.	9	16	5
Indemnizaciones.	13	12	5
Honorarios de consejeros.	4	22	4
Tiempo extra.	17	9	4

CONTADORES	SI	NO	ABS
Salario Mínimo General.	22	6	2
Primas de antigüedad.	7	19	4
Retiros.	8	16	6
Indemnizaciones.	10	12	8
Honorarios de consejeros.	7	19	4
Tiempo extra.	17	8	5

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Salario Mínimo General.	23	3	4
Primas de antigüedad.	8	17	5
Retiros.	6	19	5
Indemnizaciones.	11	14	5
Honorarios de consejeros.	6	18	6
Tiempo extra.	17	8	5

23. De los siguientes conceptos marque cuáles consideraría usted dentro de Previsión Social.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Becas.	23	6	1
Vales de despensa.	28	2	0
Ayuda para renta.	19	9	2
I. M. S. S.	10	18	2
Premios de asistencia.	13	15	2
Tiempo extra.	1	26	3

CONTADORES	SI	NO	ABS
Becas.	24	5	1
Vales de despensa.	28	1	1
Ayuda para renta.	17	10	3
I. M. S. S.	10	18	2
Premios de asistencia.	10	17	3
Tiempo extra.	3	24	3

ESTUDIANTES DE CONTADURIA	SI	NO	ABS
Becas.	21	4	5
Vales de despensa.	20	3	7
Ayuda para renta.	18	6	6
I. M. S. S.	15	10	5
Premios de asistencia.	10	14	6
Tiempo extra.	3	20	7

24. ¿ Qué otras prestaciones incluiría usted dentro de previsión social?

Jefes de Nómina:

- Ayuda para transporte
- Capacitación y adiestramiento
- Vales de gasolina
- Compensación por productividad
- Seguros de vida para los trabajadores
- Préstamos a los trabajadores
- Ayuda para renta
- Gastos médicos y hospitalarios
- Comedor
- Caja de ahorro
- Libros
- Aportaciones al S. A. R. e I. N. F. O. N. A. V. I. T.
- Actividades culturales y deportivas
- Vales de Comida
- Uniformes
- Indemnizaciones
- Aguinaldo

- P. T. U.
- Herramientas de trabajo
- Fondo de ahorro
- Ayuda escolar
- Gratificaciones
- Gastos de botiquín
- Ayuda de matrimonio
- Ayuda de nacimiento

**Contadores:**

- Ayuda para medicamentos
- Jubilaciones
- Fallecimientos
- Servicios médicos y hospitalarios
- Becas educacionales
- Guarderías
- Seguros de Vida
- Adiestramiento y capacitación
- Ayuda para transporte
- Comedor
- I. N. F. O. N. A. V. I. T.
- S. A. R.
- Fondos de ahorro
- Seguro de desempleo
- Pensión vitalicia de retiro
- Seguro de vida
- Actividades culturales y deportivas
- Ayuda para nacimientos
- Prima dominical
- Vales de comida
- Uniformes
- Vacaciones
- Libros para los hijos de los trabajadores
- Becas
- Vales de gasolina
- Programas de alfabetización

**Estudiantes de contaduría:**

- Vales de comida
- Vales de gasolina
- Vales de despensa
- Premios de puntualidad
- Comedor
- Uniformes
- Fondo de ahorro
- Centros deportivos y vacacionales
- Transporte
- Eventos culturales y deportivos
- Honorarios
- Gastos médicos
- Premios de asistencia
- I. N. F. O. N. A. V. I. T.

- S. A. R.
- Capacitación
- Gastos funerarios

25. ¿Qué tipo de compensaciones incluye en su actual política, y que tratamiento fiscal le dan?

Jefes de Nómina:

- Gratificación
- Premios de productividad
- Fondo de ahorro
- Bonos de incentivos
- Premios de asistencia y puntualidad
- Seguros y gastos médicos mayores
- Préstamos

Tratamiento Fiscal: Se les da el mismo tratamiento que a los sueldos y salarios. Se integran al salario y se les retiene el impuesto correspondiente.

Contadores:

- Bonos de puntualidad
- Bonos de asistencia
- Incentivos
- Gratificación
- Bonos de actuación

Tratamiento Fiscal: Se les da el mismo tratamiento que a los sueldos y salarios. Se integran al salario y se les retiene el impuesto correspondiente.

Estudiantes de Contaduría:

- Bono de productividad
- Premios de asistencia
- Gratificaciones
- Ayuda para pasajes
- Premios de productividad

Tratamiento Fiscal: Se les da el mismo tratamiento que a los sueldos y salarios. Se integran al salario y se les retiene el impuesto correspondiente.

26. Señale algunos requisitos para la exención de previsión social.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Que se otorguen únicamente a trabajadores que perciben el salario mínimo.	7	20	3
Cuando se trate de planes de seguro de vida donde solo se asegure a los trabajadores.	15	9	6
Fondos de ahorro de 30 % sobre el salario del trabajador.	4	19	7
Un salario equivalente a 7 S. M. G.	9	14	7

CONTADORES	SI	NO	ABS
Que se otorguen únicamente a trabajadores que perciben el salario mínimo.	7	18	5
Cuando se trate de planes de seguro de vida donde solo se asegure a los trabajadores.	18	8	4
Fondos de ahorro de 30 % sobre el salario del trabajador.	8	16	6
Un salario equivalente a 7 S. M. G.	12	12	6

ESTUDIANTES DE CONTADURIA	SI	NO	ABS
Que se otorguen únicamente a trabajadores que perciben el salario mínimo.	16	6	8
Cuando se trate de planes de seguro de vida donde solo se asegure a los trabajadores.	10	8	12
Fondos de ahorro de 30 % sobre el salario del trabajador.	12	8	10
Un salario equivalente a 7 S. M. G.	12	8	10

27. Indique cuáles de los siguientes conceptos gravan el 2 % sobre nómina de la ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.

JEFES DE NÓMINA	SI	NO	ABS
Sueldos y salarios ordinarios.	27	1	2
Gratificaciones de fin de año.	22	3	5
Primas vacacionales.	24	1	5
Primas dominicales.	23	2	5
Participación de los trabajadores en las utilidades.	18	7	5
Premios de actuación en especie.	10	14	6
Horas extras.	23	2	5
Compensaciones.	22	3	5

CONTADORES	SI	NO	ABS
Sueldos y salarios ordinarios.	27	1	2
Gratificaciones de fin de año.	19	8	3
Primas vacacionales.	23	4	3
Primas dominicales.	23	4	3
Participación de los trabajadores en las utilidades.	18	9	3
Premios de actuación en especie.	10	17	3
Horas extras.	24	3	3
Compensaciones.	22	5	3

ESTUDIANTES DE CONTADURÍA	SI	NO	ABS
Sueldos y salarios ordinarios.	22	2	6
Gratificaciones de fin de año.	19	4	7
Primas vacacionales.	21	2	7
Primas dominicales.	19	4	7
Participación de los trabajadores en las utilidades.	15	7	8
Premios de actuación en especie.	8	15	7
Horas extras.	17	6	7
Compensaciones.	15	9	6

### a) Análisis de la Relación de Variables

Los cuestionamientos planteados al inicio de la investigación vienen a ser resueltos por un conjunto de objetivos. En seguida esbozaremos la relación de estas variables:

Saber si, ¿Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de Contaduría; las normas que establece la L. F. T. importante para la elaboración de la nómina? y así mismo, si estos profesionales ¿Conocen las sanciones a las que se hace acreedor el patrón al dar un salario inferior al mínimo establecido; dar condiciones inferiores a las establecidas en la L. F. T. en cuanto a las jornadas de trabajo; al pago inferior o a la omisión del mismo en: prima vacacional, P. T. U., tiempo extra, aguinaldo y prima dominical?. Dichas preguntas se responden con el primer objetivo, el cual es: reconocer las normas jurídicas para la elaboración de la nómina emanadas de la L. F. T.

En el segundo grupo de preguntas se plantea si ¿Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de Contaduría; los fundamentos que establece la L. S. S. para adoptar el régimen obligatorio? y si estos mismo ¿Conocen como procede la autoridad del Seguro Social al efectuar equivocadamente o bien omitir el pago de las cuotas obrero - patronales?. Así también, conocer si ¿Cuentan las empresas con personal actualizado e informado sobre los fundamentos que la L. S. S. establece en torno a las cuotas obrero - patronales?. Estos cuestionamientos se solucionan con el segundo objetivo, que es: reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina emanan de la L. S. S.

En tanto, que la siguiente interrogación es respecto a si ¿Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; los lineamientos que la L. S. S. establece en torno a las aportaciones al S. A. R.? la cual se aclarará con el objetivo que plantea: reconocer las normas jurídicas que para el Sistema de Ahorro para el Retiro emanan de la L. S. S.

Por su parte, en el cuarto grupo de preguntas se demanda conocer si los patronos y trabajadores ¿Reconocen los beneficios que otorgan las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.? así mismo, saber si los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de Contaduría ¿Conocen los fundamentos que la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece, así como las sanciones que causa omitir su pago?. Estos problemas son conlestados con el cuarto objetivo en donde establezco: reconocer las normas que la L. I. N. F. O. N. V. I. T. establece en torno a las aportaciones bimestrales.

La pregunta posterior reconoce la importancia de los ordenamientos que la L. H. D. D. F. establece en relación a los sueldos y salarios. esta pregunta es la siguiente:

¿Conocen los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes y estudiantes de contaduría; los fundamentos que establece la L. H. D. D. F. respecto al impuesto que grava sobre las nóminas?. Para esclarecer esta pregunta, se plantea el siguiente objetivo: reconocer los ordenamientos jurídicos que para gravar la nómina establece la L. H. D. D. F.

Las siguientes preguntas se refieren a los fundamentos de la L. I. S. R.: ¿Reconocen los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes y estudiantes de Contaduría; los fundamentos que establece la L. I. S. R. para gravar o no el salario importante al realizar la nómina? y estos ¿Reconocen las sanciones a las que el patrón se hace acreedor al calcular equivocadamente el I. S. P. T. o bien al omitir el pago del mismo?. El objetivo que responde a estos cuestionamientos es: Reconocer las normas jurídicas que para la elaboración de la nómina establece la L. I. S. R.

El séptimo grupo de preguntas están dirigidas a saber si ¿Conocen los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de Contaduría; los fundamentos y el tratamiento que la ley establece en torno a la previsión social? e igualmente si estos profesionales saben ¿Cuáles son las compensaciones y cuál es el tratamiento que la ley establece al respecto?. El objetivo orientado a resolver dichas preguntas es: identificar las prestaciones que algunas empresas otorgan a parte de las que la ley señala así como los lineamientos y tratamiento que la ley establece en torno a ellas.

Y para concluir, este último grupo de preguntas están encaminadas a resolver los problemas de elaboración de nómina y estas son: ¿Cualquier paquete contable puede cubrir las necesidades de cualquier empresa para la elaboración de nómina?. Y ¿Qué implicaría realizar una nómina en forma manual?, del mismo modo, ¿Sería conveniente en el caso de pocos empleados?. Y el objetivo que viene a resolver tales cuestionamientos es: Conocer las diferentes opciones que tienen las empresas para elaborar su nómina.



## b) Criterios de Validación de Hipótesis

Hipótesis General. La correcta fundamentación y aplicación de los ordenamientos jurídicos y administrativos en materia de sueldos y salarios permitirá disminuir los riesgos fiscales, laborales y económicos.

i) Si se cumple esta hipótesis, dado que el cuestionario aplicado a los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría reveló que los conocimientos que estos tienen son deficientes.

ii) Los jefes de nómina desconocen los fundamentos de la L. F. T. en aspectos tales como el salario mínimo, la igualdad del salario, la integración del salario y la remuneración en caso de huelga.

iii) Los jefes de nómina desconocen los fundamentos de la L. S. S. en aspectos tales como los sujetos obligados al régimen del Seguro Social, los plazos para efectuar altas, bajas, modificaciones del salario y conservar las nóminas, así como si el Instituto concede o no prórroga para los créditos derivados de las cuotas.

iv) Los jefes de nómina no conocen los fundamentos que la L. S. S. establece para el S. A. R. en aspectos tales como los plazos para enterar las cuotas, obligaciones y derechos de los trabajadores y los efectos que proceden por errores o incumplimiento a las aportaciones.

v) Los jefes de nómina desconocen de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. en aspectos tales como obligaciones de los patrones y los efectos que proceden en caso de incumplimiento a las aportaciones.

vi) Los jefes de nómina no conocen con precisión los conceptos que integran el salario, las obligaciones de los patrones y los ingresos a los que es aplicable el crédito al salario conforme a lo dispuesto en la L. I. S. R.

vii) Los jefes de nómina no conocen con exactitud los ingresos que se consideran previsión social y los requisitos para su exención conforme a la L. I. S. R.

viii) Los contadores desconocen los fundamentos de la L. F. T. en aspectos tales como el salario mínimo, la igualdad del salario, la integración del salario y la remuneración en caso de huelga.

ix) Los contadores no conocen los fundamentos de la L. S. S. en aspectos tales como los sujetos obligados al régimen del Seguro Social, los plazos para efectuar trámites administrativos y conservar documentación, los plazos para enterar las cuotas al I. M. S. S. y los efectos que proceden en caso de omitir las cuotas o enterarlas en forma incorrecta.

x) Los contadores desconocen los fundamentos que la L. S. S. establece para el S. A. R. en aspectos tales como el propósito del S. A. R, los plazos para enterar las aportaciones y los efectos por incumplimiento o errores a las aportaciones al S. A. R.

xi) Los contadores no conocen los fundamentos que la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. establece para aspectos tales como las características que distinguen a esta ley, los plazos para enterar las aportaciones y para entregarlas a los trabajadores y los efectos que proceden en caso de incumplimiento a las aportaciones.

xii) Los contadores no conocen con precisión los ingresos que integran el salario los plazos para enterar la declaración anual y las constancias de retención; así como los

conceptos a los que es aplicable el crédito al salario conforme a lo dispuesto en la L. I. S. R.

xiii) Los contadores no conocen con precisión cuales son los conceptos que se consideran previsión social así como los requisitos para su exención.

xiv) Los estudiantes de contaduría desconocen los fundamentos de la L. F. T. en aspectos tales como el salario mínimo, la igualdad del salario, los conceptos que integran el salario, las prestaciones obligatorias y la remuneración en caso de huelga.

xv) Los estudiantes no conocen los fundamentos de la L. S. S. en aspectos tales como los sujetos obligados al régimen del Seguro Social, los plazos para comunicar altas, bajas y modificaciones del salario, plazos para conservar las nóminas y listas de raya, integración del salario, los plazos para enterar las cuotas y los efectos que proceden en caso de incumplimiento a las cuotas.

xvi) Los estudiantes desconocen los fundamentos que la L. S. S. establece para el S. A. R. en aspectos tales como los plazos para enterar las aportaciones y para notificar del incumplimiento a cargo de los patrones y los efectos que se derivan por incumplimiento o errores en las aportaciones.

xvii) Los estudiantes no conocen los fundamentos de la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. en aspectos tales como características de dicho Instituto, plazos para enterar las aportaciones y el plazo para recibir dichas aportaciones y los efectos que proceden en caso de incumplimiento.

xviii) Los estudiantes desconocen los fundamentos de la L. I. S. R. en aspectos tales como los ingresos gravables o exentos, los plazos para enterar la declaración y constancia de retención y los conceptos a los que es aplicable el crédito al salario.

xix) Los estudiantes no conocen con exactitud cuales son los ingresos que se consideran previsión social y los requisitos para exentar dichos ingresos

Para la hipótesis 1. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de Contaduría; no conocen los fundamentos de la L. F. T., necesarios para la elaboración de la nómina.

Y para la hipótesis 2. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de Contaduría; desconocen el alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores por infringir en los lineamientos de la L. F. T. establece con respecto a la remuneración a los trabajadores.

i) Si se cumplen estas dos hipótesis en cierta medida, ya que por medio del cuestionario pudimos constatar que los conocimientos sobre los fundamentos que de la Ley Federal del Trabajo se tienen son deficientes, pero no en extremo.

ii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría, desconocen aspectos jurídicos del salario (específicamente en el salario mínimo) así como las características que la igualdad del trabajo conlleva.

iii) Los jefes de nómina, estudiantes y en mayor proporción los contadores no tienen bien definido cuales son los conceptos a considerar para la integración del salario.

iv) Los jefes de nómina, contadores y especialmente estudiantes de contaduría desconocen si los ingresos por tiempo extra y previsión social son o no obligatorios conforme a la L. F. T.

v) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría no distinguen con toda precisión los días que la ley establece como días de descanso obligatorio (concretamente el 5 de Mayo).

vi) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría, no saben como proceder con respecto a la remuneración a los trabajadores en caso de huelga.

vii) En relación a los ordenamientos de la suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral; los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría en su mayoría son acertados en sus conocimientos. Solo que esta mayoría es mínima como para aceptar que se tiene un amplio conocimiento al respecto.

Para la hipótesis 3. Los responsables de la realización de la nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos la L. S. S. entorno a las prestaciones que brinda.

i) Esta hipótesis se cumple hasta cierto punto, ya que aunque existe desconocimiento de los fundamentos de la L. S. S., esto no es al 100%, pues si se conocen algunos aspectos que esta ley establece.

ii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría, no conocen con exactitud quienes son sujetos del régimen obligatorio que establece el Seguro Social.

iii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría, desconocen los plazos que la ley establece para ejecutar trámites administrativos o conservar documentación.

iv) Los contadores estudiantes de contaduría y en menor medida los jefes de nómina no conocen con exactitud cuales son los ingresos que forman parte del salario base de cotización.

v) Los contadores y estudiantes de contaduría desconocen los plazos que la Ley establece para enterar las cuotas al I. M. S. S.

Para la hipótesis 4. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el alcance de las sanciones que se hacen acreedores por infringir al pago de las cuotas al I. M. S. S.

i) Se cumple esta hipótesis, dado que, aunque se acrecentaron en algunos aspectos se desconocen otros de suma importancia.

ii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría desconocen como procede la autoridad del Seguro Social en caso de no cumplir con las cuotas obrero patronales.

Para la hipótesis 5. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los lineamientos que establece la L. S. S. en torno a al S. A. R.

i) Si se cumple esta hipótesis, pues aunque el desconocimiento que se tiene no es total, en general se desconocen los fundamentos que se establecen en torno al S. A. R.

ii) Los contadores, estudiantes de contaduría y en menor grado los jefes de nómina desconocen las características que distinguen al S. A. R. (fundamentalmente en dos puntos importantes: el propósito del S. A. R. y los plazos para enterar las aportaciones).

iii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría no conocen con precisión las obligaciones y derechos de los trabajadores que la Ley establece para S. A. R.

iv) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría desconocen los efectos por incumplimiento de las aportaciones al S. A. R.

Para la hipótesis 6. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que establece L. I. N. F. O. N. A. V. I. T., y los trabajadores en general no hacen uso de esta prestación porque desconocen los servicios que el Instituto les brinda.

i) Si se cumple ésta hipótesis, pues el grado de desconocimiento que existe, en especial por parte de los estudiantes de contaduría nos permite aceptar dicha aseveración.

ii) Los contadores y estudiantes de contaduría desconocen los aspectos que distinguen a la L. I. N. F. O. N. A. V. I. T.

iii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría no conocen algunas de las obligaciones primordiales que la ley establece para los patrones.

iv) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría; no conocen los efectos que proceden en caso de incumplimiento de las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.

Para la hipótesis 7. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; no conocen los fundamentos que la S. H. C. P. establece para gravar el 2% sobre la nómina.

i) En este caso, las respuestas son más acertadas; por lo tanto, la hipótesis no se cumple. Sin embargo, puntualizar que una sola pregunta no fue suficiente para comprobar si se tienen los conocimientos suficientes respecto a los ordenamientos que la S. H. C. P. establece.

Para la hipótesis 8. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que establece la L. I. S. R. necesarios para la retención del I. S. P. T., así como el alcance de las sanciones a las que se hacen acreedores por realizar el pago equivocado o bien omitir el mismo.

i) Si se cumple esta hipótesis, pues si bien el desconocimiento no es total de los fundamentos de la L. I. S. R.; un porcentaje considerable de profesionales del área contable no conocen los ordenamientos.

ii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría; no conocen con certeza cuales son los ingresos que gravan conforme a la L. I. S. R.



iii) Los jefes de nómina, los contadores y estudiantes de contaduría desconocen los plazos que la ley establece para presentar documentación ante las oficinas autorizadas.

iv) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría; no conocen con exactitud cuales son los ingresos a los que es aplicable el crédito al salario.

Para la hipótesis 9. Los jefes de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen los fundamentos que la ley establece para la previsión social; así como el tratamiento que hay que darles.

i) Si se cumple esta hipótesis, ya que en gran medida no se tienen los conocimientos suficientes en relación a los ordenamientos de la previsión social.

ii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría; no conocen con precisión los ingresos designados como previsión social.

iii) Los jefes de nómina, contadores y estudiantes de contaduría; desconocen los requisitos que la ley establece para la exención de previsión social.

Para la hipótesis 10. Los responsables de nómina, contadores titulados y pasantes, así como estudiantes de contaduría; desconocen el tratamiento y fundamentación que la ley establece para las compensaciones.

i) Si se cumple esta hipótesis, ya que aunque se valoran los conocimientos que se tienen de las compensaciones con una pregunta abierta, la mayoría de los jefes de nómina, contadores y en especial los estudiantes de contaduría se abstuvieron de contestar ésta.

Para la hipótesis 11. No todos los paquetes contables cubre las necesidades de cualquier empresa para la elaboración de nómina.

i) Si se cumple esta hipótesis, dado que aunque los paquetes comerciales están destinados a cubrir las necesidades de las empresas; algunas de ellas requieren de ciertos datos específicos que un paquete contable no tiene contemplado cubrir. Para ello lo ideal es la elaboración de un programa computarizado que permita la elaboración de la nómina de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Para la hipótesis 12. Realizar la nómina en forma manual implica más tiempo y es menos precisa.

ii) Si se cumple esta hipótesis, en especial cuando el número de trabajadores es cuantioso. Pues un sistema computarizado realiza las operaciones de manera instantánea; con mínimo margen de equivocación, ya que la falla puede deberse a que se capturan mal los datos.

### 3. Instructivo del Llenado de la Forma TE - SO - 05A

#### Cédula Para la Determinación de las Cuotas Obrero - Patronales

- 1) Nombre o Razón Social. Se anotará el nombre de la empresa con el que se registro ante el Instituto.
- 2) Registro Patronal. Se anotará la clave asignada a la empresa por parte del Instituto.
- 3) Domicilio Legal. Se anotará la dirección oficial de la empresa.
- 4) Bimestre y Año. Se anotará el bimestre y el año al que corresponda las cuotas.
- 5) Localidad. Se anotará la delegación y D. F. o bien el municipio y Estado al que corresponde el domicilio legal de la empresa.
- 6) R. F. C. Se anotará el Registro Federal de Contribuyentes de la empresa.
- 7) Deleg. Se anotará el número de la delegación del I. M. S. S. que corresponde al domicilio de la empresa.
- 8) Subdeleg. Se anotará el número de la subdelegación del I. M. S. S. que corresponde al domicilio de la empresa.

- 9) Actividad. Se anotará el giro o actividad principal de la empresa.
- 10) Prima de R. T. Se anotará el porcentaje correspondiente a la prima de Riesgo de Trabajo de la actividad de la empresa conforme al artículo 79 de la L. S. S.
- 11) Fecha Límite de Pago Oportuno. Se anotará la fecha límite en la que deberá pagarse las cuotas.
- 12) Importe S. A. R.. Se anotará el importe del S. A. R. correspondiente al mismo bimestre.
- 13) Número de Asegurados. Se anotará el número de trabajadores por los cuales la empresa está obligada a enterar las cuotas.
- 14) Bimestre. Se anotará el bimestre y año al que corresponde las cuotas.
- 15) Hoja. Se anotará el número de hoja que le corresponda.
- 16) Registro Patronal. Se anotará la clave asignada a la empresa por parte del Instituto.
- 17) Número de Afiliación. Se anotará el número de afiliación asignado a cada trabajador por parte del Instituto.
- 18) Nombre. Se anotará el nombre completo de los trabajadores, iniciando con el apellido paterno, materno y por último el nombre.

19) Salario Diario Base de Cotización. Se anotará el salario diario base de cotización de cada trabajador.

20) Incidencias.

Clave. Se anotará la clave de los movimientos que ocurran en el bimestre por cada uno de los trabajadores. Estas claves son:

A - Alta

B - Baja

R - Reingreso

MS - Modificación de Salario

Fecha. Se anotará la fecha en que el movimiento ocurrió.

Días de Ausencia sin Salario. Se anotará los días de ausencia sin salario por parte del trabajador ya sea por incapacidad o por ausentismo.

21) Enfermedades y Maternidad.

En Número de Días. Se anotará el número de días a cotizar.

Percepciones Columnas. Se anotará el resultado de multiplicar el salario base de cotización por el número de días. (Tomando en cuenta que el salario tendrá como límite de 18 a 25 veces el S. M. G. vigente en el Distrito Federal a partir del 1ro. de Enero de 1994).

22) Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.

Número de Días. Se anotará el número de días a cotizar.

Percepciones Columnas. Se anotará el resultado de multiplicar el salario base de cotización por el número de días (tomando en cuenta que el salario tendrá como límite superior el equivalente a 10 veces el S. M. G. que rija en el D. F. ).

23) Riesgos de Trabajo y Guarderías.

Número de Días. Se anotará el número de días a cotizar.

Percepciones Columnas. Se anotará el resultado de multiplicar el salario base de cotización por el número de días, (tomando en cuenta que el salario tendrá como límite de 18 a 25 veces el S. M. G. vigente en el D. F. a partir del 1ro. de Enero de 1994).

24) Suma. Se anotará el resultado de sumar las Percepciones Columnas de cada uno de los seguros.

25) Días Cotizados. Se anotará el resultado del número de días a cotizar de todos los trabajadores.

26) Enf. y Mat. En el renglón de Percepción Base de Cotización se anotará lo obtenido en el inciso 24 en la columna de Enfermedades y Maternidad. En el renglón Porcentaje de Aplicación se anotará la tasa que se establece para este seguro que es de 11.875%. Y el resultado de multiplicar el Importe del renglón de Percepción Base de Cotización por el renglón de Porcentaje de Aplicación de anotará en el renglón de Cuotas a Pagar.

27) I. V. C. M.. La mecánica será la misma que la del inciso 26. El importe para Percepción Base de Cotización será el obtenido en el inciso 24 de la columna de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte y la tasa a aplicar será 7.885% para 1995 y para 1996 será de 8.075%.

28) R. T.. La mecánica será la misma que la del inciso 26. El importe para la Percepción Base de Cotización será la obtenida en el inciso 24 de la columna de Riesgos

de Trabajo y Guarderías y la tasa a aplicar será la que asigne el Instituto a la Empresa como prima de Riesgo de Trabajo.

29) Guard. La mecánica será la misma que la del inciso 26. El importe para Percepción Base de Cotización será el obtenido en el inciso 24 de la columna de Riesgos de Trabajo y Guarderías y la tasa a aplicar será del 1%.

30) Suma. Se anotará el resultado de sumar los importes contenidos en Cuotas a Pagar.

31) Menos Entero Provisional Pagado el. Se anotará la fecha del Pago Provisional efectuado con anterioridad así como el importe de éste.

32) Neto a Pagar. Se anotará la diferencia obtenida de restar al inciso 30 el 31.

33) Actualización al Factor. Si hubo retraso en el pago de las cuotas se anotará el factor al cual deberá actualizarse y el importe actualizado que resulte. Cabe aclarar que este cálculo únicamente lo efectuará el Instituto.

34) Recargos. si hubo retraso en el pago de las cuotas se anotará la tasa de recargos y el importe que resulte de recargos. Al igual que el inciso anterior el cálculo lo llevará a cabo en Instituto.

35) Suma. El Instituto anotará el importe que resulte de sumar la actualización en el inciso 33 y los recargos obtenidos en el inciso 34.

36) Total a Pagar. Se anotará la cantidad que resulte de sumar el inciso 32 Neto a Pagar y el inciso 35 Suma.

37) Nombre y Firma del Patrón o Su Representante Legal. Aquí firmará el patrón o su representante legal.



#### **4. Instructivo del Llenado de la Forma SAR - 01 - 2 y SAR - 02 - 2 Para la Determinación de las Aportaciones al S. A. R. e I. N. F. O. N. A. V. I. T.**

Señalaremos el llenado de las formas SAR - 01 - 2 y SAR - 02 - 2.

Forma SAR - 02 - 2:

Identificación del Patrón:

- 1) Reg. Fed. de Contribuyentes. Se anotará el R. F. C. asignado por la S. H. C. P. a la empresa.
- 2) Bimestre de Aportación. Se anotará el bimestre y el año al que corresponde las aportaciones.
- 3) Nombre (s) ó Denominación o Razón Social. Se anotará el nombre de la empresa.

Identificación del Trabajador:

- 4) Reg. Fed. de Contribuyentes. Se anotará el R. F. C. asignado por la S. H. C. P. al trabajador.
- 5) Número de Afiliación I. M. S. S. Se anotará el número de afiliación asignado al trabajador por el I. M. S. S.
- 6) Número de Control Interno del Banco. Se anotará el número de cuenta asignado para cada trabajador por el banco.

- 7) Número Denominación. Se anotará el número de la sucursal y denominación del banco donde se depositan las aportaciones.
- 8) Localidad / Sucursal. Se anotará la localidad donde se encuentra ubicado el banco.
- 9) Fecha de Aportación. Se anotará la fecha en que se efectuaron las aportaciones.
- 10) Apellido Paterno, Materno y Nombre (s). Se anotará el nombre del trabajador en el orden indicado.
- 11) Cuota I. M. S. S. Se anotará el monto de la aportación al S. A. R. hecha por el trabajador.
- 12) Aportación I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Se anotará el monto de la aportación al I. N. F. O. N. V. I. T. hecha por el trabajador.
- 13) Aport. AD. I. M. S. S. Se anotará las aportaciones que el trabajador haga en forma voluntaria por concepto de S. A. R.
- 14) Aport. AD. I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Se anotará las aportaciones que el trabajador haga en forma voluntaria por concepto de I. N. F. O. N. A. V. I. T.
- 15) Total. Se anotará el resultado de sumar el inciso 11 al 14. Es. decir, el total de la aportación hecha por ese trabajador.

Llenado de la forma SAR - 01 - 2:

Identificación del Patrón.

- 16) Registro Federal de Contribuyentes. Se anotará el R. F. C. de la empresa.
  
- 17) Número de Registro Patronal I. M. S. S. Se anotará el número de Registro Patronal asignado por el I. M. S. S. a la empresa.
  
- 18) Número de Expediente I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Se anotará el número de expediente asignado por el I. N. F. O. N. A. V. I. T. a la empresa.
  
- 19) Nombre (s) o Denominación o Razón Social. Se anotará el nombre de la empresa.
  
- 20) Domicilio de la Empresa y Número (Ext. e Int). Se anotará el domicilio legal de la empresa (calle y número).
  
- 21) Colonia. Se anotará la colonia del domicilio legal de la empresa.
  
- 22) Código Postal. Se anotará el código postal que corresponda a la ubicación del domicilio de la empresa.
  
- 23) Ciudad o Población Delegación o Municipio. Se anotará la delegación o municipio al que corresponde el domicilio legal de la empresa.
  
- 24) Entidad Federativa. Se anotará el Estado o D. F. donde se encuentra ubicado el domicilio legal de la empresa.

Datos del Banco Receptor.

25) Denominación del Banco. Se anotará el nombre del banco en el cual se hacen las aportaciones.

26) Localidad / Sucursal. Anotar el lugar donde se localiza la sucursal.

27) No. de Cuenta Bancaria. Se anotará el número de la cuenta de cheques donde se abonará las aportaciones.

Cuotas del Seguro de Retiro

28) Cuotas Patronales I. M. S. S. Se anotará el importe de las aportaciones al S. A. R. hechas por el patrón.

29) Aportaciones Adicionales I. M. S. S. Se anotará el importe de las aportaciones que los trabajadores hacen en forma voluntaria.

30) Total I. M. S. S. Anotar el resultado de sumar lo obtenido en el inciso 28 y 29.

Aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T.

31) Aportaciones patronales I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Se anotará el importe de las aportaciones al I. N. F. O. N. A. V. I. T. hechas por el patrón.

32) Aportaciones Adicionales I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Se anotará el importe de las aportaciones que los trabajadores hacen en forma voluntaria por éste concepto.

33) Total. I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Se anotará el resultado de sumar lo obtenido en el inciso 31 y 32.

34) Total I. M. S. S. + Total I. N. F. O. N. A. V. I. T.. Se anotará el resultado de sumar lo obtenido en el inciso 30 y 33.

Pagos Extemporáneos.

35) Actualización. Cuando se trate de pagos extemporáneos las cifras se actualizarán tanto para las aportaciones al S. A. R. como al I. N. F. O. N. A. V. I. T.

36) Recargos. Asimismo, los pagos extemporáneos serán objeto de aplicación de recargos tanto para el S. A. R. como para el I. N. F. O. N. A. V. I. T.

Control de las Cuotas y Aportaciones.

37) Num. de Trabajadores. Se anotará el total de trabajadores por los que se hacen las aportaciones.

38) Bimestre de Aportación. Se anotará el bimestre y el año al que corresponde las aportaciones.

39) Número de Formularios. Se anota el número total de formularios que se anexan a éste.

40) Soportes Magnéticos de Información de Acuerdo al Contrato que se Establezca. Se anotará el tipo de dispositivo en el que se entrega la información y en su caso nombre del archivo.

41) Patrón. Se anotará los datos del patrón o representante legal como es: lada, teléfono, nombre, R. F. C. y firma.

42) Banco. Se anotará la fecha en que la empresa efectúa las aportaciones

## Glosario

### Abreviaturas

C. C. F. - Código Fiscal de la Federación

D. F. - Distrito Federal

I. M. S. S. - Instituto Mexicano del Seguro Social

I. N. F. O. N. A. V. I. T. - Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los  
Trabajadores

I. S. P. T. - Impuesto Sobre el Producto Trabajado

L. F. T. - Ley Federal del Trabajo

L. H. D. D. F. - Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal

L. I. N. F. O. N. A. V. I. T. - Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de  
los Trabajadores.

L. I. S. R. - Ley del Impuesto Sobre la Renta

L. S. S. - Ley del Seguro Social

P. T. U. - Participación de los Trabajadores en las Utilidades

R. F. C. - Registro Federal de Contribuyentes

R. L. I. S. R. - Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

S. A. R. - Sistema de Ahorro Para el Retiro

S. H. C. P. - Secretaría de Hacienda y Crédito Público

S. M. G. - Salario Mínimo General

## Bibliografía

Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. TRILLAS. México, 1976.

Becerril Aréchiga Alfonso. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Ed. ISEF. México, 1995.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. BERBERA. México,

Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill. México, 1979.

Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Ed. PORRUA. México, 1988

De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. PORRUA. México, 1992.

De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. PORRUA. México, D. F. 1993.

Escamilla Aguilar Guillermo. Bases Para la Implantación y Operación de un Sistema de Nómina por Micro Computadora. Ed. ISEF. México, 1991.

Fisco Agenda. Correlacionada y Tematizada 1996. Ed. ISEF. México, 1996.

Gómez Granillo Moisés. Teoría Económica. Ed. ESFINGE. México, 1994.



Guzmán Raymundo Amparo. Administración de Personal. Ed. LIMUSA. México, 1991.

Instituto Mexicano del Seguro Social. 1988 - 1994 Visión del Cambio en la Seguridad Social. México, D. F. 1994.

Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. Ed. ALCO. México, 1995.

Ley del Seguro Social. Ed. SISTA. México, 1995.

Ley Federal del Trabajo. Ed. ALCO. México, 1995.

Long Larry. Introducción a las Computadoras y al Procesamiento de Información. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana. México, 1990.

Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000. México, D. F. 1995.

Prontuario Fiscal Correlacionado 1995. Ed. ECASA. México, 1995.

Rueda Heduan Iván e Rueda Del Valle Iván. Integración Salarial. Aspectos Laborales y Fiscales. Ed. ISEF. México, 1994.

#### REVISTAS:

Laboral. Ed. SICCO. Varios Ejemplares de 1995.

Prontuario de Actualización Fiscal. Ed. ECASA. Varios Ejemplares de 1995.