



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**

---

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

**LA IMPORTANCIA DEL CONTADOR EN LAS EMPRESAS  
COMO INTERMEDIARIO DE LA RELACIÓN OBRERO-  
PATRONAL**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN CONTADURÍA.**

PRESENTA:

**P.L.C. ISABEL ESCOBAR ALVAREZ**

ASESORA:

**M.A.E. ANTONIETA CORDERA CÁRDENAS**

Toluca, México; Octubre 2012.

A DIOS:

Gracias Sr. por darme la vida, por concederme la fuerza suficiente para mi caminar; por quitarme las cosas para apreciar tu grandeza; por enseñarme que lo que pienso que es mio y que las personas que amo, no es siempre lo que necesito; por darme lo necesario para no descaminar mis pasos y continuar con mi crecimiento.

Gracias Dios por amarme.

Siembra un pensamiento y cosecharás un acto;

Siembra un acto y cosecharás un hábito;

Siembra un hábito y cosecharas un carácter;

Siembra un carácter y cosecharas un destino.

CHARLES READE

A MIS PADRES, HERMANOS Y AMIGOS:

Por ser las personas más importantes de mi vida; por brindarme siempre su apoyo, sus consejos, por escucharme, por compartir conmigo este caminar, por todo su cariño gracias; sin ustedes nada de lo que hago tendría sentido.

A TI:

Porque eres la inspiración de mis sueños, pensamientos y actos.

**LA IMPORTANCIA DEL CONTADOR EN LAS EMPRESAS COMO  
INTERMEDIARIO DE LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.**

**ÍNDICE**

INTRODUCCIÓN.....	5
1. EL LICENCIADO EN CONTADURÍA.....	7
1.1 La profesión del Licenciado en Contaduría.....	7
1.1.1 Historia y antecedentes.....	7
1.1.2 El profesional de la Contaduría.....	18
1.2 Ética y profesionalismo.....	23
1.2.1 Código de ética.....	23
2. LEYES QUE REGULAN LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.....	31
2.1 Ley federal del trabajo.....	31
2.1.1 Antecedentes.....	31
2.1.2 Aspectos generales.....	35
2.2 Ley del seguro social.....	42
2.2.1 Antecedentes.....	42
2.2.2 Aspectos generales.....	46
2.3 Otras leyes.....	53
2.3.1 Ley del INFONAVIT.....	53
2.3.2 Ley del ISR.....	61
2.3.3 SAR Y AFORE.....	71

3. LA IMPORTANCIA DEL CONTADOR EN LAS EMPRESAS COMO INTERMEDIARIO DE LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.....	74
3.1 Análisis.....	74
4. CASO PRÁCTICO.....	86
CONCLUSIONES.....	111
REFERENCIAS.....	114
ABREVIATURAS.....	116

## INTRODUCCIÓN

La contaduría es una disciplina con un amplio y extenso campo de acción, principalmente en el sector económico – administrativo. Dentro de este gran campo podemos encontrar áreas de planeación, como presupuestador y proyectador; otras de control, como contralores y auditores internos; algunas de revisión, como auditores; entre muchas otras. En el presente trabajo voy a tratar el tema relacionado con el área de acción del Licenciado en Contaduría que quizás es de las más comunes pero al mismo tiempo de las que no se le ha dado la suficiente importancia; y es el papel que tiene éste profesional como intermediario en la relación que existe entre una entidad económica empresarial y una persona que presta sus servicios como personal subordinado a cambio de una remuneración económica, la cual es sujeta de impuestos, contribuciones y derechos, por lo que también funge el papel de intermediario entre estos dos y las entidades gubernamentales encargadas de la recaudación.

En el rol del Licenciado en Contaduría como intermediario en esta relación obrero-patronal y autoridades, es de vital importancia mantener una constante preparación y actualización contable, fiscal y legal; dado que por lo regular cumplimos con el papel de asesores, desde financieros hasta legales; y en nuestro compromiso con la sociedad y principalmente con nuestra profesión,

debemos estar siempre al servicio, por lo que en este trabajo voy a tomar el rol de asesora, para poder impartir y compartir los conocimientos que me han sido conferidos a lo largo de mi ejercicio laboral, de la forma más sencilla y comprensible a la sociedad en general.

El presente trabajo consta de dos partes teóricas, en las cuales muestro una pequeña referencia y antecedentes generales de lo que es la profesión contable y las principales leyes que se refieren al tema; una parte de análisis: donde expongo y concretizo de forma resumida y clara mi opinión; y una última parte donde desgloso de forma clara, breve y concisa un caso práctico que obtuve de la vida real y cotidiana de nuestro país.

Así que, de aquí en adelante espero que éste trabajo personal y de investigación práctica, sea de su total interés, agrado y sobre todo, utilidad para la vida diaria.

## **1. EL LICENCIADO EN CONTADURÍA.**

### **1.1 LA PROFESIÓN DEL LICENCIADO EN CONTADURÍA.**

#### **1.1.1 Historia y Antecedentes.**

A lo largo de la historia del hombre podemos observar que la naturaleza esencial del ser humano lo lleva a mantener una relación constante y armoniosa con su entorno, lo que le ha permitido explorar y explotar una de sus más grandes cualidades que es la creatividad; se ha servido de dicha cualidad para lograr la invención de útiles, prácticas y perfectas herramientas que hasta el día de hoy han alcanzado a cumplir con las expectativas y objetivos para los que fueron creadas. Como parte de esa misma naturaleza del hombre, también podemos observar la necesidad básica de relacionarse entre seres de su misma naturaleza, lo cual lo lleva a alcanzar una organización tal, que es capaz de agruparse para formar comunidades y sociedades; lo que a su vez le obliga a encontrar o crear métodos y procedimientos que le pudieran traer como resultado una buena forma de coordinación y orden.

Observamos una clara muestra de lo anterior en las primeras organizaciones y civilizaciones que habitaron nuestro planeta, cuando en el afán de seguir su instinto básico de sobrevivencia se ven obligadas a conseguir su alimento por medio de la caza y recolección; procedimientos para los cuales

requerían de organización y orden, dado que era necesario formar equipos puesto que se observo incapaz de lograrlo únicamente de manera individual.

De hecho, en esas poblaciones humanas de organización más simple, mejor conocidas como cazadores y/o recolectores, el sostenimiento individual y familiar se desarrolla en el interior de la comunidad, por lo que el intercambio de bienes o servicios no es vital ni muy necesario; en cambio, en los demás ámbitos sociales si lo llega a ser, ya que sirve para poder lograr o alcanzar lazos y alianzas con otros grupos o bien, para fortalecer las relaciones sociales dentro del mismo grupo.

Por la fuerte importancia de esta parte social, el trueque primitivo está muchas veces remarcado de formalidades, de rituales complejos ligados a la magia; es decir, a la concepción sacra de la vida del hombre; todo acto de intercambio es considerado sagrado, así como todas las relaciones sociales. Entre los pueblos primitivos existentes en la actualidad, el conocimiento y la utilización de alguna clase de sistema monetario, resalta el hecho de que practican avanzadas relaciones utilitarias de tipo neolítico, ya sea agrícola o pastoril. Este utilitarismo neolítico es sin embargo, todavía muy precario y poco trascendental; puesto que, cada pequeña unidad social productora puede autoabastecerse en gran medida, por lo que el trueque sigue manteniendo aún el



carácter preponderantemente social. Estos pueblos tampoco conocen sistema alguno de escritura y no obstante, poseen unos sistemas monetarios constituidos por lo que nosotros conocemos como unidades monetarias y valores mercantiles.

Sin embargo, la memoria del ser humano es limitada y desde que tuvo la invención de los primeros y primitivos sistemas de escritura, el hombre los ha utilizado para llevar a cabo el registro de aquellos datos de la vida económica que le era preciso recordar; es por eso que las primeras civilizaciones que surgieron sobre la tierra, tuvieron que hallar la manera de dejar constancia de determinados hechos con proyección aritmética, que se producían con demasiada frecuencia y eran demasiado complejos para poder ser conservados en la memoria. Reyes y sacerdotes necesitaban calcular la repartición de tributos y registrar su cobro por uno u otro medio. La organización de los ejércitos también requería un cálculo cuidadoso de las armas, pagas y raciones alimenticias, así como de altas y bajas en sus filas.

El llevar un registro histórico de todo acto del hombre que tuviera significación económica (apreciable en base a valores) ha sido una necesidad que se remonta al origen mismo del comercio. Este registro ha permitido conocer

la forma en que el hombre iba acumulando riquezas, como consecuencia del intercambio de bienes y servicios, y poder determinar el conteo de los mismos.

En efecto, en su faz primitiva, el comercio impuso al hombre la necesidad de proteger sus propios intereses en las operaciones de trueque, con el fin de evitar ser perjudicado en los valores que se le asignaban a los objetos sujetos al cambio. Para ello debió aprender a distinguir las cosas por su número y volumen con el fin de facilitarle su medida e interesarse en todo aquello que le fuese necesario para desenvolverse en el ambiente económico en que se desempeñaba. La poca capacidad de memoria le impulsó a utilizar otros medios para dejar constancia de sus operaciones, recurriendo en un principio a símbolos o elementos gráficos, luego a números o palabras escritas, creando, en esa forma, un sistema de registro que fue perfeccionado con el tiempo.

Algunas sociedades que carecían de evidencia y registro en sentido escrito, utilizaron sin embargo, registros contables; como es el caso de los Incas que empleaban los quipus, que eran agrupaciones de nudos de distintas formas y colores ordenados a lo largo de un cordel y cuya finalidad, aún no develada totalmente, era sin duda la de efectuar algún tipo de registro numérico.

La arqueología nos ha descrito en los últimos tiempos como nacieron las primeras civilizaciones en el Asia Sudoccidental (Mesopotamia, Elam, entre otras) en el valle del Indo, en Egipto y más tarde en el Egeo, el valle del Danubio. Desde los inicios mismos de su civilización, estas sociedades contaban con unidades monetarias definidas, casi siempre abstractas a partir de las mercancías típicas o más importantes de cada una. En Mesopotamia, por ejemplo, se utilizó una medida de cebada y posteriormente un peso determinado de plata. En Egipto, la medida común de los valores mercantiles era el “uten”, una espiral de cobre de un peso más o menos fijo. En Grecia, la unidad monetaria abstracta era el “buey”. Estas civilizaciones estaban fundamentadas en una organización más avanzada, con cultivo extensivo de cereales y con una división de trabajo más estable. En ellas aparece por primera vez la escritura como consecuencia de otra práctica social anterior, que no es otra cosa que la utilización corriente de instrumentos monetarios como los descritos anteriormente.

En el año 6000 a.C. se consideró la existencia de actividades contables, basados en la escritura, los números y desde luego elementos económicos indispensables, como el concepto de propiedad y la aceptación general de una unidad de medida de valor. El antecedente más remoto de esto es la tablilla de barro que actualmente conserva el Museo Semítico de Harvard, considerado

como el testimonio contable más antiguo, originario de Mesopotamia. Entre los años 5400 a 3200 a.C. se encontraron los primeros vestigios de principios bancarios, situados en el Templo Rojo de Babilonia, donde se recibían depósitos y ofrendas que se presentaban en ocasiones con intereses. Para el año 5000 a.C. en Grecia, había leyes que imponían a los comerciantes la obligación de llevar libros, con la finalidad de registrar todas las operaciones realizadas. Hacia el año 3600 a.C. en Egipto, los faraones tenían escribanos que anotaban las entradas y los gastos del soberano debidamente ordenados. En el año 2100 a.C. Hammurabi, rey de Babilonia, realiza la célebre codificación que lleva su nombre y en ella se menciona la práctica contable. Ya en el año 590 a.C. la legislación de Salomón, establece jurídicamente que el consejo nombrara por sorteo entre sus miembros, diez legistas para construir el Tribunal de Cuentas con el objetivo de encomendar a funcionarios, diversos servicios administrativos; los cuales debían rendir cuentas anualmente. Entre los años 356 al 323 a.C. período de apogeo del imperio de Alejandro Magno, el mercado de bienes creció de tal manera que alcanzó a cubrir la península Báltica, Egipto y una gran parte del Asia Menor (India), originando así un adecuado control sobre las operaciones por medio de anotaciones. En Roma, las personas dedicadas a la actividad contable dejaron testimonio escrito en los "Tesserae consulare", que eran tablillas de algún hueso de animal (principalmente marfil) de forma oblonga con inscripciones que muestran el nombre de algún esclavo o liberto, de su amo o patrón y la fecha; así como la anotación de "Spectavit", es decir. "Revisado por".

Como parte del año 85 a.C., se encontraron unas tabillas que textualmente una de ellas decía: “Revisado por Coecero, esclavo de fafinio, el 5 de Octubre, en el consulado de Lucio Cinna y Cneo Papiro”, con certeza se sabe que durante la República, la contabilidad fue llevada por plebeyos. En resumen, los romanos llevaron una contabilidad que constaba de dos libros el “Adversaria” y el “Codex”. El Adversaria estaba formado por dos hojas adversas unidas por el centro, destinado a efectuar registros referentes al Arca (Caja), dividido en dos partes, el lado izquierdo denominado el Acepta o Acceptium destinado a registrar los ingresos y en el lado derecho denominado el Expensa o Ex pensum destinado a registrar los gastos. Por su parte el Codex estaba también compuesto por dos hojas adversas unidas por el centro, destinadas a registrar el nombre de la persona, causa y monto de la operación. En el lado izquierdo denominado “Accepti” se ocupó para registrar el ingreso o cargo a la cuenta y el lado derecho “Respondi” destinado al acreedor.

Entre los siglos VI y IX en Constantinopla, se emite el “Solidus” de oro con peso de 4.5 gramos, que se convirtió en la moneda aceptada en las transacciones internacionales, permitiendo así esta medida homogénea la realización del registro contable; por lo que no es raro que ciudades italianas alcanzaran un alto conocimiento y desarrollo máximo de la contabilidad. En 1157, Ansaldus Boilardus notario genovés, repartió beneficios obtenidos de una

asociación comercial, distribución que baso en el saldo de la cuenta de ingresos y egresos dividida en proporción a sus inversiones. Se conservan desde 1211 en Florencia, cuentas llevadas por un comerciante anónimo, con características distintas para llevar los libros; método peculiar que dio origen a la Escuela Florentina, donde el Debe y el Haber van arriba, uno al lado del otro en diferentes párrafos. El célebre juego de libros utilizados por la Comuna de Génova se encuentra haciendo uso de los clásicos términos “Debe” y “Haber” utilizando asientos cruzados y llevando una cuenta de pérdidas y ganancias, la que resume el saldo de las operaciones suscitadas en la comuna. Otro avance contable se encuentra entre los años 1366 y 1400, donde los libros de Francesco Datini muestran la imagen de una contabilidad por partida doble que involucra, por primera vez, cuentas patrimoniales propiamente dichas, conservándose tales antecedentes en Francia.

Se considera pionero en el estudio de la partida doble a Benedetto Cotrugli Rangeo, autor de “Della mercatura et del mercante perfetto”, obra que termino de escribir el 25 de agosto de 1458 y publicada en 1573, se conserva un ejemplar en la Biblioteca de Marciana en Venecia. En dicho libro, el capítulo destinado a la contabilidad en forma explícita establece la identidad de la partida doble, además señala el uso de tres libros: “Cuaderno” (Mayor), “Giornale” (Diario) y “Memoriale” (Borrador), incluyendo un libro copiador de cartas y la

imperiosa necesidad de enseñar contabilidad. Sin lugar a duda, el más grande autor de su época, fue Fray Lucas de Paciolo, nacido en el burgo de San Sepulcro Toscaza el año 1445, ingresó joven al monasterio de San Francisco de Asis, se especializó en teología y matemáticas, fue incansable viajero enseñando sus especialidades en varias universidades de Roma, se dice que vivió en Milán con Leonardo da Vinci y debido a la invasión francesa se trasladaron a Florencia, donde fue secretario del cardenal de dicha diócesis. En 1494 publica su tratado titulado “Summa de aritmética, geometría, proportioni et proportionalita”, dividido de dos partes, la primera en aritmética y algebra y la segunda en Geometría, ésta última subdividida en ocho secciones, siendo la última de éstas el “Distincio nona tractus XI” titulado “Trattato de computi e delle scritture” que incluye 36 capítulos, consideró que la contabilidad en su aplicación requiere conocimiento matemático. En 1509, realiza una nueva reimpresión de su tratado, pero solo el “Tractus XI” donde no únicamente se refiere al sistema de registro por partida doble basado en el axioma: “No hay deudor sin acreedor”, sino también a las prácticas comerciales concernientes a sociedades, ventas, intereses, letras de cambio, etc. Con gran detalle, ingresa en el aspecto contable explicando el inventario, como una lista de activos y pasivos preparado por el propietario de la empresa antes que comience a operar. Habla del “memoriale” un libro donde se anota las transacciones en orden cronológico y detalladamente. Explica del “Gionale” a través de exposición sumaria al respecto: Toda operación será registrada por sus efectos de crédito y débito,

toda transacción en moneda extranjera será convertida a moneda veneciana. Describe el “Cuaderno” denominación que recibe el libro mayor. El expansionismo mercantilista se encargó de exportar al nuevo continente la contabilidad por partida doble. Sin embargo, en América precolombina, la contabilidad era una actividad usual entre los pobladores. Es a partir del siglo XVII, que surgen los centros mercantiles, profesionales independientes, con funciones orientadas primordialmente a vigilar y revisar la veracidad de la información contable.

A partir del siglo XIX, la contabilidad encara trascendentales modificaciones debido al nacimiento de especulaciones sobre la naturaleza de las cuentas, constituyendo de esta manera y dando lugar a crear escuelas, entre las que podemos mencionar, la personalista, del valor, la abstracta, la jurídica y la positivista. Además, se inicia el estudio de principios de Contabilidad, tendientes a solucionar problemas relacionados con precios y la unidad de medida de valor apareciendo conceptos referidos a depreciaciones, amortizaciones, reservas, fondos, etc. El sistema de enseñanza académica se racionaliza, haciéndose más accesible y acorde a los requerimientos y avance tecnológico. Además, se origina al diario mayor único, el sistema centralizador, la mecanización y la electrónica contable incluyendo nuevas técnicas relacionadas a los costos de producción. Las crecientes atribuciones estatales, enmarcan



cada vez los requisitos jurídico - contables, así como el desarrollo del servicio profesional.

Así nos damos cuenta que las necesidades que le impuso la vida práctica crearon una especie de norma empírica impuesta por su propia experiencia; dichas normas se fueron extendiendo mediante su tradición verbal y escrita. Surgen posteriormente, modificaciones a tales normas, creando principios que son aceptados en forma general y el empirismo inicial se transforma, en base a métodos racionales, elaborándose una disciplina que ha agrupado todos esos conocimientos y técnicas: la contabilidad. Por ello, decía Goethe (2005, 50), en forma muy clara que *“el que no lleve la contabilidad de los últimos tres mil años vive en la oscuridad”*.

¿Para qué sirve el pasado? definitivamente para poder aprender de él, para asimilar y analizar de dónde venimos y hacia dónde vamos. Por esto cuando se analiza la historia de una nación, la historia de un continente, la historia del mundo nos da una perspectiva de nuestro momento actual y nos permite ver con más claridad hacia dónde vamos.

Según HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, (2002, 102): *La contabilidad es una actividad tan antigua como la propia Humanidad. En efecto, desde que el hombre es hombre, y aun mucho antes de conocer la escritura, ha necesitado llevar cuentas, guardar memoria y dejar constancia de datos relativos a su vida económica y a su patrimonio: bienes que recolectaba, cazaba, elaboraba, consumía y poseía; bienes que almacenaba; bienes que prestaba o enajenaba; bienes que daba en administración.*

### **1.1.2 El Profesional de la Contaduría.**

La profesión es una actividad que realiza quien ha recibido formación universitaria relativa a una parte específica del conocimiento, con un grado de perfección que no cualquier persona puede dominar, esta actividad se desempeña a favor y al servicio de la comunidad, cubriendo una necesidad específica de la sociedad en la que se desarrolla.

Requisitos para que exista una profesión:

**Académicos:** Bachillerato previo o estudios equivalentes, conjunto de conocimientos especializados adquiridos en una Universidad, título profesional expedido por Institución docente superior autorizada.

**Sociales:** Actividad dotada de interés público, ser regida por un conjunto de normas que estipulen la conducta a seguir, un mínimo de calidad en sus servicios.

**Legales:** Reconocimiento de la Ley Reglamentaria de los artículos 4º y 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referentes al ejercicio de las profesiones; la existencia de un cuerpo colegiado que vele por el bienestar y progreso de la profesión.

**Intelectuales:** Capacidad de juicio, capacidad de observación, capacidad de comunicación, capacidad para tomar decisiones.

Toda profesión nace de una necesidad humana, que cada vez es más específica, misma que hace indispensable que existan personas dedicadas a cubrir esta necesidad, de manera comprometida y procurando cumplir con la responsabilidad social, legal y moral que implica el ser profesionista.

La alta calidad que caracteriza a los servicios profesionales solo se logra a través de los conocimientos que se adquieren durante los estudios medios y universitarios, mismos que preparan al profesionista para cumplir adecuadamente con su misión social. Aunada a esto se encuentra la práctica adquirida durante el Servicio Social, el cual es requisito indispensable para

ejercer cualquier profesión, así como la obtención de la cédula profesional correspondiente. Este proceso de acumulación de conocimientos y requisitos propician que la formación de un profesionista se encuentre garantizada de forma que aquel individuo que no esté dispuesto a cumplir o no esté capacitado para tal fin, con lo anteriormente citado, deserte, dejando el campo para personas más capaces y perseverantes.

La sociedad que solicita los servicios del profesional debe confiar en que su necesidad sea cubierta por este, teniendo confianza debido a que se espera que él desarrolle sus actividades con competencia, o sea la habilidad y el cuidado requeridos; responsabilidad moral, que quiere decir que se espera que el profesionista sea una persona íntegra, honrada y con rectitud de carácter; y que tenga deseos de servir a la comunidad, que es la obligación que se adquiere al desempeñar una profesión, pues se debe tener una actitud de querer ser útil a quien requiera sus servicios.

La Licenciatura en Contaduría es fácilmente identificada como profesión, ya que cumple con todos los requisitos. Cubre una necesidad social, ya que todas las entidades económicas requieren Información financiera confiable y un control estricto de esta para así poder tomar las decisiones más acertadas acerca del futuro de la empresa.

La Contaduría delimita su campo de acción a la necesidad que tienen todas las entidades económicas de contar con un control estricto de los recursos y las obligaciones propios y con la información financiera necesaria para la correcta y puntual toma de decisiones. Como características, la contaduría cuenta con varias de las que integran las ciencias, pero no cumple cabalmente con todas ellas, cumple con tener una metodología propia, es racional, es comprobable y está en continua evolución, pero no es objetiva al cien por ciento, ya que le da diferente tratamiento a ciertos fenómenos financieros o económicos, y no es de aplicación universal uniforme, como sería el caso de la física o las matemáticas, ya que nuestro objeto de estudio no ha desarrollado leyes y porque en algunos casos se tienen diferentes alternativas de proceso para una misma operación.

Todas las entidades, ya sean físicas o morales tienen necesidad de controlar los problemas financieros y de contar con información confiable, veraz y eficaz. Por entidad entendemos cualquier unidad de características económico-sociales, o sea, el conjunto de recursos materiales, recursos financieros, recursos humanos y tecnológicos, que se requieren para la obtención de ciertas metas u objetivos. La rama del conocimiento humano que cubre la necesidad universal que tienen las entidades, independientemente de sus objetivos políticos, económicos, sociales, legales, particulares o humanitarios, es la

contabilidad, ya satisface preguntas como: ¿Cuánto poseen?, ¿Cuánto deben?, ¿A cuánto asciende su patrimonio?, ¿Cuánto deben pagar en impuestos?, ¿Cuál es el monto de sus ingresos?, ¿A cuánto ascienden sus gastos?, ¿Cuál es el monto de sus utilidades?, etc.

Nuestro profesional, cuando sigue el proceso contable, aplicado de manera lógica y adecuada, obtiene para las entidades económicas, la información financiera requerida por ellas y necesaria para la toma de decisiones. Esta información refleja las transacciones económicas, representadas cronológica y ordenadamente, y sus efectos; esto mediante los estados financieros que es la misma información pero resumida o extractada, formalmente presentada en estos documentos.

El licenciado en contaduría puede trabajar de forma independiente, instalando un despacho abierto al público, prestando sus servicios instalando sistemas contables específicos, como auditor externo, como asesor fiscal, etc., o bien puede ser contratado por todo tipo de instituciones como licenciado en contaduría de costos, de impuestos o de nóminas, auditor interno, contralor, gerente de presupuestos o finanzas, director o gerente general, docencia. Dado el aumento que se observa en cuanto a aspirantes de esta carrera, se requieren cada vez más profesores y mejor preparados que se encuentran entre los

titulados de esta misma, por lo que el profesionista contable, basándose en sus conocimientos y en sus experiencias de la práctica de la profesión, puede desempeñar el papel de docente, pero ha de adquirir los conocimientos pedagógicos-didácticos indispensables para la correcta transmisión y evaluación de los conocimientos, así como para la creación de textos y material didáctico necesarios para este mismo fin, además de elaborar y evaluar mejores sistemas de enseñanza.

## 1.2 ÉTICA Y PROFESIONALISMO.

### 1.2.1 Código de Ética.

Se entiende por ética: "La parte de la filosofía que trata de la moral y las obligaciones del hombre" "Disciplina que estudia la moral, entendiendo por ello no solo un conjunto de normas, sino también la conducta humana con relación a dichas normas" "El tratado que regula las acciones del hombre en las diversas situaciones de su vida, con la finalidad de conducirlo hacia el bien". Analizando detenidamente las anteriores definiciones puedo decir que la ética es la parte del conocimiento humano destinada a estudiar la moral, los deberes, la conducta del hombre y la relación que dicha conducta pueda tener en el contexto en el que se desenvuelve cada individuo.

El Código de Ética Profesional del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) que rige actualmente a la profesión contable data del año 1979 y su principal fin es ofrecer mayores garantías de solvencia moral y establecer normas de actuación profesionales en los Contadores Públicos o Licenciado en Contaduría.

**Postulados:** En total son doce y se distribuyen en cuatro apartados que son:

- Definición del alcance del propio Código.
- Normas que conforman la responsabilidad profesional ante la sociedad.
- Normas que amparan las relaciones de trabajo y servicios profesionales.
- Responsabilidad hacia la propia profesión.

**Alcance del propio Código.**

- I. La aplicación del Código es universal, o sea, que es aplicable a cualquier Contador Público por el solo hecho de serlo, no importando la actividad o especialidad que desarrolle en su ejercicio independiente o cuando actúe como funcionario o empleado en el sector público o privado, abarcando incluso, a los Contadores Públicos que ejerzan otra profesión.
- II. Responsabilidad hacia la sociedad
- III. Independencia de criterio. Al expresar cualquier juicio profesional el Contador Público acepta la obligación de sostener un criterio libre e imparcial.
- IV. Calidad profesional de los trabajos. En la prestación de cualquier servicio se espera del Contador Público un verdadero trabajo profesional, por lo que siempre tendrá



presentes las disposiciones normativas de la profesión, que sean aplicables al trabajo en específico que esté desempeñando. Actuará así mismo con la intención, el cuidado y la diligencia de una persona responsable.

- V. Preparación y Calidad del Profesional. Como requisito para que el contador Público acepte prestar sus servicios, deberá tener el entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para realizar las actividades profesionales satisfactoriamente.
- VI. Responsabilidad ante quien patrocina sus servicios.
- VII. Responsabilidad personal. El Contador Público siempre aceptará una responsabilidad personal por los trabajos llevados a cabo por él o realizados bajo su dirección.
- VIII. Secreto Profesional. El Contador Público tiene la obligación de guardar el secreto profesional y de no revelar por ningún motivo los hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento en el ejercicio de su profesión, a menos que lo autoricen los interesados, excepto por los informes que establezcan las leyes respectivas.
- IX. Obligación de rechazar tareas que no cumplan con la moral. Faltarán al honor y dignidad profesional todo Contador Público que directa o indirectamente intervenga en arreglos o asuntos que no cumplan con la moral.
- X. Lealtad hacia el patrocinador de los servicios. El Contador Público se abstendrá de aprovecharse de situaciones que puedan perjudicar a quien haya contratado sus servicios.
- XI. Responsabilidad hacia la profesión.

- XII. Retribución económica. Al acordar la compensación económica que habrá de recibir, el Contador Público siempre deberá tener presente que la retribución de sus servicios no constituye el único objeto ni la razón de ser del ejercicio de su profesión.
- XIII. Respecto a los colegas y a la profesión. Todo Contador Público cuidará sus relaciones con sus colaboradores, con sus colegas y con las instituciones que los agrupan, buscando que nunca se menoscabe la dignidad de la profesión sino que se enaltezcan actuando con espíritu de grupo.
- XIV. Dignificación de la imagen profesional a base de calidad. Para hacer llegar a quien patrocina sus servicios y a la sociedad en general, una imagen positiva y de prestigio del Contador Público, este se valdrá únicamente de su calidad profesional y personal, así como la promoción institucional.
- XV. Difusión y enseñanza de conocimientos técnicos. Todo Contador Público, que de alguna manera transmita sus conocimientos, tendrá como objetivo mantener las más altas normas profesionales y de conducta y contribuir al desarrollo y difusión de los conocimientos propios de la profesión.

También existen normas generales dentro del Código de Ética, encerradas en 5 capítulos:

- **Capítulo I.** Se refiere a la generalidad del comportamiento del Contador y su ética de moral interna, tratando temas como: El alcance del código, el control y la discreción en cuanto a la información financiera de sus clientes, la responsabilidad adquirida al aceptar un trabajo, la integridad y honradez que deben caracterizar a los miembros de

la profesión, la importancia de los medios adecuados para que el Contador de a conocer sus servicios, las características que deben ser la carta de presentación del profesional, etc. Este Capítulo contiene 21 artículos en total.

- **Capítulo II.** Nos habla del Contador como profesional independiente, indicando aspectos como: Qué tipos de asociaciones laborales están permitidas, las situaciones en que el Contador puede ser retirado de la Asociación Profesional, la responsabilidad del Contador de indicar en que consistirán sus servicios, las actividades que un Contador puede desempeñar si se encuentra asociado y bajo que condiciones, etc.
- **Capítulo III.** Del Contador Público de los sectores público y privado. Se refiere a puntos tales como que el contador no debe participar en actos deshonestos, de la forma en que debe presentar los informes financieros, de que la información debe ser veraz y confiable, de que no deberá obtener ventajas económicas por las recomendaciones que haga, de que el Contador debe mantenerse actualizado en sus conocimientos, etc.
- **Capítulo IV.** Del Contador Público en la docencia, habla acerca de que el Contador debe mantener actualizados sus conocimientos e instar a los futuros Contadores a que actúen de forma adecuada, de que debe dar a sus alumnos un trato digno, de la forma en la que no debe expresarse de sus alumnos, colegas o colaboradores, y de que debe mantener el respeto por la disciplina que establezca la institución donde imparte cátedra.
- **Capítulo V.** Acerca de las sanciones, dice en que situaciones será sancionado el Contador Público, por ejemplo: cuando viole cualquiera de las disposiciones de este Código, también dice cuales podrían ser las sanciones dependiendo de la gravedad de

la falta y aclara que las sanciones serán impuestas por la asociación afiliada o por el mismo Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), consta de 4 artículos.

La estructura del Código de Ética de la Asociación Mexicana de Contadores Públicos (AMCP) se divide en Introducción, Proemio, Capítulos y Transitorios.

**Introducción.** Contiene el mensaje del presidente de la asociación a los miembros de esta, donde se señala la importancia y obligatoriedad de la ética en la profesión contable.

**Proemio.** Es la justificación para la elaboración e implantación del Código y una breve explicación del contenido de los capítulos.

### **Capítulos.**

- **Capítulo I.** En este se marcan las teorías éticas que se tomaron en cuenta para la elaboración del reglamento y responde a preguntas como: ¿Qué es la ética?, ¿Cuál es la necesidad de que exista una ética a seguir?, ¿Cuál es la normatividad que regula la ética?, ¿Cuáles son los valores éticos a seguir?, ¿Cuál es la jerarquía de estos?, etc.
- **Capítulo II.** Nos ilustra sobre el ámbito en el que se desarrollará la ética profesional, muestra el contexto en que se dará la profesión para tratar de explicar la necesidad de

la ética en el desempeño de la profesión y explica la importancia de ciertos valores sobre otros, que también son necesarios para la profesión.

- **Capítulo III.** Menciona las generalidades, los principios, los valores, los deberes, las obligaciones, los fines y los objetivos profesionales que nacen de la propia ética en el Contador Público, refiriéndose a sí mismo a las necesidades de este, profesionales, actuales y permanentes, observándolo desde diferentes puntos de vista, como hombre, como profesional, como ciudadano, etc.
- **Capítulo IV.** Se aclara la importancia de los deberes colegiados, independientes de las obligaciones que se hablaron en el capítulo anterior, pues se dice que el Contador debe manejar y conocer todas las interpretaciones referentes a las relaciones entre contadores y entre estos y terceras personas, respecto al Código de Ética y señala que debe darse a conocer el mérito y demérito profesionales a sí como las sanciones profesionales que se puedan imponer.

**Transitorios.** Estos artículos marcan la vigencia del presente Código, desde cuando se encuentra vigente y lo referente a las modificaciones que se pudieren hacer en un futuro al mismo Código y la manera de realizarlas.

*Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2009). Código de Ética.*

*IMCP.*



## **2. LEYES QUE REGULAN LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.**

### **2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

#### **2.1.1 Antecedentes.**

La huelga de Cananea. El 31 de mayo y 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea del Estado de Sonora; se trataba de trabajadores de clase obrera mexicana. En primer término eran trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política. En tercer término, se reclamó probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y lo que es más importante y ha caracterizado a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

Es importante señalar que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista, previamente un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. La falta de malicia y de formación del sindicato determina la manera inocente de los trabajadores que fueron luego sorprendidos por las provocaciones que costaron muchas vidas.

La huelga de Río Blanco, que tuvo lugar en Orizaba Veracruz, el 7 de enero de 1907, con un saldo elevado de muertos y heridos por parte de los

trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea. El movimiento de huelga fue anterior y los sucesos de Río Blanco tuvieron el carácter de una protesta social más que, de un acto obrero. Algunos de los acontecimientos más importantes que se presentaron durante este evento son: la fundación del Gran Círculo Obreros Libres De Río Blanco; en septiembre de 1906 constituyen los propietarios de fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala el Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal preparan un reglamento con cláusulas como prohibición a los obreros de recibir visitas, leer periódicos o libros previa censura y autorización de los administradores de las fábricas.

Cananea logró el establecimiento de la jornada de ocho horas, el principio de igualdad del salario y el derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco contribuye para que el régimen revolucionario prohíba las tiendas de raya.

En 1913 la Revolución mexicana y la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza. El 13 de agosto de 1914 los generales revolucionarios Álvaro Obregón, Lucio Blanco y los representantes Gustavo Salas y Othón Blanco suscriben el tratado de Teoloyucan, mientras tanto en Aguascalientes se establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas; en Jalisco, las vacaciones de 8 días anuales, el respeto a la jornada limitada, dos horas de



descanso al mediodía para comer, los que trabajen los días de descanso y vacaciones denuncia pública por violaciones a la Ley. Así también en Veracruz la ley imponía a los patrones la obligación de atención médica en casos de accidentes de trabajo o por enfermedad y la existencia de Tribunales de Trabajo así como inspectores. En el Distrito Federal, leyes fiscales tendientes a obtener un sistema equitativo de impuestos, disolución de latifundios y proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo. En Yucatán, las Juntas de Conciliación del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo. Y en Coahuila, la ley sobre Accidentes de Trabajo.

El 23 de enero de 1917 se pone a discusión en el Congreso el texto del artículo 5º y 123 constitucionales. En ese análisis del artículo 123 recorren todos los derechos de los trabajadores de protección a su persona en cuanto la jornada de ocho horas, el resguardo de los niños mayores de 14 años, las mujeres embarazadas y el derecho a la huelga; todos los conceptos del establecimiento del salario mínimo, las jornadas nocturnas y los sueldos por jornadas fuera de su horario normal conocidas como horas extras, que requieren del pago de un sueldo adicional.

La primera Ley Federal del Trabajo es redactada durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio el 18 de Agosto de 1931; en esta ley son incorporadas muchas de las reivindicaciones planteadas por los trabajadores desde finales del siglo anterior, como son: jornada de ocho horas, trato especial a mujeres y

menores, vacaciones obligatorias, descanso semanal, limitaciones al despido, contrato colectivo con cláusulas de exclusión, obligación de proporcionar al trabajador instalaciones higiénicas, servicio médico, vivienda e indemnización por accidente o muerte en el trabajo. Las objeciones a la ley las hacen los obreros organizados porque la sindicalización no se considera obligatoria, pero se exige que los sindicatos se registren y den información que tienen como confidencial; porque la ley considera la huelga como medio de coacción de los trabajadores, pero no como un derecho, ya que compete a las juntas de conciliación y arbitraje decidir sobre la legalidad de las huelgas, por lo que las decisiones al respecto resultan políticas.

La ley federal del trabajo de 1970. El 1 de mayo de 1970, algunos consideran que es el premio que el Presidente Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. La presentación de la iniciativa a las Cámaras fue en diciembre de 1968. La elaboración de este ante proyecto fue a cargo de personas con conocimiento como el catedrático y ministro de la Suprema Corte de Justicia; Salomón González Blanco. El Presidente Díaz Ordaz remitió el anteproyecto a la clase patronal que formó una comisión y que no dio respuesta al mismo, sino formulando observaciones de los sectores, remitió la iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes: aspectos objetables, aspectos no objetables y conflictos administrativos y económicos. Algunos aspectos interesantes en ella son: interrupción de la media

hora durante la jornada, prima de antigüedad, empleados de confianza, escalafón ciego, salarios, normas para agentes de comercio y en especial el de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación en las utilidades, contrato a prueba y concepto de especial.

*<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>(15/05/2012);*

*<http://www.oiss.org> (12/05/2012);*

*<http://www.stps.gob.mx> (18/05/2012)*

### **2.1.2 Aspectos Generales**

#### ESTRUCTURA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- I. PRINCIPIOS GENERALES
- II. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO
- III. CONDICIONES DE TRABAJO
- IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES
- V. TRABAJO DE LAS MUJERES
- V BIS. TRABAJO DE LOS MENORES
- VI. TRABAJOS ESPECIALES
- VII. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
- VIII. HUELGAS

- IX. RIESGOS DE TRABAJO
- X. PRESCRIPCIÓN
- XI. AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES
- XII. PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
- XIII. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES
- XIV. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
- XV. PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN
- XVI. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

**PRINCIPIOS GENERALES:** Es una ley de aplicación en toda la República Mexicana que rige las relaciones de trabajo del artículo 123 apartado A de la Constitución, por medio de la cual se busca el equilibrio y justicia social entre las relaciones de trabajadores y patrones. Establece que el trabajo es un derecho y un deber social, no un artículo de comercio. Busca el respeto a las libertades y dignidad de quien lo presta, en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso del trabajador y su familia. Señala que no se deben establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política y condición social; promueve vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y señala que no podrá impedirse el trabajo a ninguna persona siendo lícito, solo podrá impedirse el

trabajo cuando se afecten derechos de terceros o de la sociedad; también establece que en toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos; dice que el patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

**PATRÓN:** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos (Art. 10 LFT). Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón (Art. 11 LFT).

**TRABAJADOR:** es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado (Art. 8 LFT). La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (Art. 9 LFT).

**TRABAJO:** toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio (Art. 8 LFT).

**RELACIÓN DE TRABAJO:** es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. El contrato individual es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario (Art. 20 LFT). Deben constar por escrito las condiciones de trabajo (Art. 24 LFT). Esta relación de trabajo puede ser por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado; si no se estipula expresamente la duración de la relación de trabajo, ésta se considera por tiempo indeterminado (Art. 35 LFT).

**SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; etc. (Art. 42 LFT).

**RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:** El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad (Art. 46 LFT).

**TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; la incapacidad

física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y los casos a que se refiere el artículo 434 (Art. 53 LFT).

**CONDICIONES DE TRABAJO:** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales (Art. 56 LFT).

**JORNADA DE TRABAJO:** Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58 LFT). El patrón y el trabajador fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que ésta exceda los máximos legales (Art. 59 LFT).

**DIAS DE DESCANSO:** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (Art. 69 LFT). En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art. 71 LFT). Además de contar con días de descanso obligatorios (Art. 74 LFT).

**VACACIONES:** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después

del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios (Art. 76 LFT). Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Art. 80 LFT).

**SALARIO:** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82 LFT). El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (Art. 83 LFT). El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Art. 84 LFT). El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones legales (Art. 85 LFT). Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado. (Art. 87 LFT). Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 (Art. 89 LFT).



## **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE**

**LAS EMPRESAS:** Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (Art. 117 LFT). El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores (Art. 122 LFT). La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año (Art. 123 LFT).

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS**

**PATRONES:** Son obligaciones de los patrones: Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia; entre otras (Art. 132 LFT). Son obligaciones de los trabajadores: Cumplir las disposiciones de las normas de

trabajo que les sean aplicables; observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; entre otras (Art. 134 LFT).

(Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena Baltasar, Cavazos Chena Humberto. (2007). Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas; <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm> (20/05/2012)).

## 2.2 LEY DEL SEGURO SOCIAL

### 2.2.1 Antecedentes

A nivel internacional y en nuestro país, el Seguro Social es un logro de los trabajadores, a través de años de lucha; ésta lucha de los trabajadores para que el estado reconociera la protección de su salud y de su seguridad como una obligación de los gobiernos se inicia en 1764; cuando se crea la máquina de vapor, que indica el inicio de la etapa industrial en nuestra historia; surge la clase

trabajadora y el capitalismo se expande, manteniéndose como modo de producción predominante, explotando las fuerzas de trabajo y dejando de lado al máximo la seguridad de los trabajadores. Esta lucha llevada por más de 100 años, condujo a que en Alemania en 1883 se formara el primer Seguro Social en el mundo; lo que trajo como consecuencia que se crearan los seguros sociales en los países del orbe.

En México, como producto de la revolución de 1910 que culmina con la aprobación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que en su artículo 123 fracción XXIX establece, “Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”, en el año de 1943 se decreta la Ley del Seguro Social, para dar origen al Instituto Mexicano del Seguro Social, que comienza a funcionar en el año de 1944.

Bajo el gobierno del Presidente de la República Manuel Ávila Camacho, el 19 de enero de 1943 nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, con una composición tripartita para su gobierno, integrado, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal. De inmediato comenzó a trabajar su Consejo Técnico. Se recibió la primera

aportación del Gobierno Federal por la cantidad de cien mil pesos; se afilió la primera empresa y se expidió la primera credencial de afiliación. El decreto de creación del IMSS preveía la puesta en marcha de los servicios para el 1° de enero de 1944.

Cuenta Miguel Ángel Huerta, fundador del IMSS: "El 31 de diciembre de 1943 no sabíamos todavía qué iba a pasar. Al día siguiente, sábado, recibimos un llamado urgente a nuestras casas, porque no era día hábil, para presentarnos en las oficinas del Seguro. Ahí nos recibió el licenciado García Téllez y nos dijo: El Señor Presidente de la República me acaba de llamar director general del Seguro y hoy empezaron los servicios del Seguro Social." En palabras de Ignacio García Téllez, primer Director del IMSS (1944-1946): "El Seguro Social, tiende a liquidar un injusto privilegio de bienestar brindando igualdad de oportunidades de defensa biológica y económica a las mayorías necesitadas"

Los inicios, en un principio el Seguro Social protegía solo al trabajador, como un avance en relación con otras instituciones extranjeras, a partir de 1949, los beneficios se extendieron a los familiares, excepto en la atención necesaria por contingencias laborales. Sin embargo, los primeros tiempos no fueron fáciles. Evoca Víctor Manuel Zertuche, fundador del IMSS: "...fueron difíciles porque había resistencia de ciertas organizaciones que se creían afectadas en sus intereses y tuvimos bastantes problemas; problemas muy serios que hubo en el centro de la ciudad y en el edificio de Rosales y Mariscal, pero pues poco a poco

fuimos logrando que las cosas se desvanecieran, para que el Seguro fuera instituido debidamente". Añade Miguel Ángel Huerta: "La explicación que daba yo, de los Beneficios que tenía cada quien en el Seguro no convencía a los obreros; estaban renuentes a aceptar el reglamento del Seguro Social. ¿Qué los convenció? Cuando les dije: su contrato colectivo no da prestaciones a sus familiares, sus esposas no tienen protección de obstetricia, sus hijos no están protegidos con pensiones, ni con medicinas; y como su contrato colectivo no establecía esos beneficios, aprobaron el Seguro Social". En la capital del país, el Seguro Social fue acreditándose. Hubo que responder de inmediato a la demanda de atención, incluso contratar servicios de particulares. Para entonces el movimiento obrero, convencido de las bondades del Seguro Social, se constituyó en uno de sus principales defensores, situación que se ha mantenido hasta la fecha. De igual forma el Seguro Social se convirtió en eficaz vehículo para demostrar, el compromiso social de los empresarios del país. Fue necesario, apresurar la construcción de clínicas y hospitales propios. En la avenida Reforma, una de las más bellas y simbólicas de la capital, se inauguró en 1950 su edificio central, que para la época era grande y moderno. Una de las obras de mayor trascendencia para el IMSS fue la construcción, en 1952, del primer centro hospitalario, conocido como "La Raza".

(<http://www.imss.gob.mx> (06/06/2012))

## 2.2.2 Aspectos Generales

### ESTRUCTURA DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

- I. DISPOSICIONES GENERALES
- II. DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO
- III. DEL RÉGIMEN VOLUNTARIO
- IV. DEL INSITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
- V. DE LOS PROCEDIMIENTOS, DE LA CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN.
- VI. DE LAS RESPONSABILIDADES, INFRACCIONES, SANCIONES Y DELITOS.

**DISPOSICIONES GENERALES:** La Ley del Seguro Social es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social (Art. 1 LSS). La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (Art. 2 LSS). Los derechohabientes para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos. Para tal efecto el Instituto

expedirá a todos los derechohabientes, un documento de identificación a fin de que puedan ejercitar los derechos que la Ley les confiere, según el caso (Art. 8 LSS). Las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables. Sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo, pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones y subsidios hasta por el cincuenta por ciento de su monto (Art. 10 LSS).

**EL RÉGIMEN OBLIGATORIO:** El régimen obligatorio comprende los seguros de: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales (Art. 11 LSS). Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones; los socios de sociedades cooperativas, y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes (Art. 12 LSS).

**OBLIGACIONES DE LOS PATRONES:** Los patrones están obligados a: registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles; llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha; determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto; proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan; permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos; entre otras (Art. 15 LSS). Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido. Asimismo el trabajador por conducto del Instituto podrá realizar los trámites administrativos necesarios para ejercer los derechos derivados de las pensiones establecidas por esta Ley (Art. 18 LSS).



Las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones a que se refiere este título, se obtendrán dividiendo entre siete los días de cotización acumulados, hecha esta división, si existiera un sobrante de días mayor a tres, éste se considerará como otra semana completa, no tomándose en cuenta el exceso si el número de días fuera de tres o menor (Art. 20 LSS). Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad (Art. 21 LSS).

**SALARIO BASE DE COTIZACIÓN O SALARIO DIARIO INTEGRADO:** El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

No integran al salario base de cotización:

- las herramientas, ropa y otros similares.
- el ahorro, cuando se integre por un depósito igual del trabajador y de la empresa.
- las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical
- las aportaciones adicionales de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón.
- las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- La PTU.
- la alimentación y la habitación, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.
- las despensas en especie o en dinero, máximo el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.
- los premios por asistencia y puntualidad, no rebasando el diez por ciento del salario base de cotización.
- las cantidades aportadas para fines sociales
- el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior deberá estar debidamente registrado en la contabilidad del patrón. En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización (Art. 27 LSS).

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el

equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva (Art. 28 LSS). Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas: I. El mes natural será el período de pago de cuotas; II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo (Art. 29 LSS). Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente: I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos; II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y

variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior (Art. 30 LSS).

**SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO:** Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Art. 41 LSS). Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél (Art. 42 LSS). Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo (Art. 43 LSS).

(<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss.htm> (08/06/2012))

## 2.3 OTRAS LEYES

### 2.3.1 Ley del INFONAVIT

La creación del Infonavit es resultado de la evolución histórica que establece el derecho de los trabajadores a adquirir una vivienda, que se remonta a los postulados básicos que recogiera el Constituyente de Querétaro en 1917 y que dan sus frutos el 5 de febrero cuando se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se aprobó por unanimidad el Artículo 123, Fracción XII, Apartado A, donde se estableció la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, obligación que no se hizo efectiva sino hasta 1971, después de más de 53 años de lucha por ese derecho. El 1° de mayo de 1971 las grandes centrales obreras demandaban ante el Ejecutivo Federal buscar vías para resolver los principales problemas nacionales. Días después se integra la Comisión Nacional Tripartita a cuya quinta Subcomisión se le encomienda el estudio del problema de la vivienda. El resultado de los trabajos de los representantes de los tres sectores de esa Subcomisión propusieron reformas a la Fracción XII del Artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo, así como la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita que sería el encargado de manejar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. El Ejecutivo Federal presentó las iniciativas de reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1970; para el 14 de febrero de 1972 se publican en el Diario Oficial estas reformas propuestas por la

Subcomisión de Vivienda; el 21 de abril, luego de ser aprobada, se promulga la Ley del Infonavit donde se establece que las aportaciones que el patrón haga a favor de sus trabajadores le dan derecho a obtener un crédito para vivienda o a la devolución periódica del fondo que se constituya, denominado de ahorro. El 24 de abril se publican en el Diario Oficial las reformas a la Ley Federal del Trabajo. La Asamblea Constitutiva del Infonavit se celebró el 1° de mayo de ese mismo año. Durante los primeros cuatro años protagonizados por el primer director general del Instituto, Jesús Silva-Herzog Flores, se diseñó una estructura organizacional, se reclutó y seleccionó al personal y se elaboraron reglamentos, manuales, normas, políticas, proyectos, programas y todo lo necesario para responder a las necesidades de vivienda que pretendía cubrir el instituto. En ese período se logró la entrega de 88 mil créditos para igual número de viviendas cuya construcción requirió desde la selección y adquisición de los terrenos hasta los estudios preliminares, diseños urbanos y de vivienda, búsqueda y selección de constructores y el presupuesto, ejecución y supervisión de las obras. Como parte del proceso de descentralización de funciones, se instalaron delegaciones regionales en 10 estados y en el último año de ese periodo se inaugura el edificio sede en Barranca del Muerto. Posteriormente se da la consolidación como institución de servicio social. En los siguientes 12 años, durante los cuales el Infonavit fue dirigido por José Campillo Sainz, el instituto trabajo con una economía en crisis recurrentes, con inflaciones anuales que en ese periodo superaron casi tres veces los incrementos de los salarios mínimos. Sin embargo,

el Infonavit se fue consolidando como un organismo cuyos recursos se destinaron al financiamiento de viviendas con las características físicas, ubicación y diseño que los trabajadores propusieron a través de sus representantes. La administración de Campillo Sainz optó por aplicar una política hacia los derechohabientes de menor salario. Se otorgaron 665 mil créditos. Para finales de 1976 ya se contaba con 10 delegaciones regionales. La unidad Río Tijuana fue una de las primeras en construirse en el país.

**RESUMEN GENERAL:** Esta Ley es de utilidad social y de observancia general en toda la República (Art. 1 LI). Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", con domicilio en la Ciudad de México (Art. 2 LI).

El Instituto tiene por objeto:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores;
- IV. Los demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece (Art. 3 LI).

El patrimonio del Instituto se integra:

- I. Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;
- II. Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;
- III. Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;
- IV. Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título.
- V. Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refiere este artículo. Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores (Art. 5 LI).

Son obligaciones de los patrones:

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



patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población. Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

- II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario diario integrado de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores. Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de

los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

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

y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias; entre otras, (Art. 29 LI).

Para la inscripción de los patrones y de los trabajadores se deberá proporcionar la información que se determine en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias correspondientes. Los patrones deberán dar aviso al Instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo harán del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en este artículo. El Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos antes descritos. El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, así como los demás avisos a que se refieren los párrafos anteriores, deberán presentarse al Instituto dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que se den los supuestos a que se refiere el párrafo anterior. Los cambios en el salario base de aportación y de descuentos, surtirán efectos a partir de la fecha en que éstos ocurran (Art. 31LI).

En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios,

los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido (Art. 32 LI).

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

El trabajador tendrá derecho, en todo momento, a solicitar información a las administradoras de fondos para el retiro sobre el monto de las aportaciones registradas a su favor. La información anterior, también podrá solicitarla el trabajador a través del Instituto o del patrón al que preste sus servicios. Tratándose de los trabajadores que reciban crédito de vivienda por parte del Instituto, tendrán derecho a solicitar y obtener información directa de éste o a través del patrón al que preste sus servicios sobre el monto de los descuentos, incluyendo las aportaciones aplicadas a cubrir su crédito, y el saldo del mismo (Art. 34 LI).

El saldo de las subcuentas de vivienda causará intereses a la tasa que determine el Consejo de Administración del Instituto, la cual deberá ser superior al incremento del salario mínimo del Distrito Federal. El interés anual que se acreditará a las subcuentas de vivienda, se integrará con una cantidad básica

que se abonará en doce exhibiciones al final de cada uno de los meses de enero a diciembre, más una cantidad de ajuste al cierre del ejercicio (Art. 39 LI).

[http://www.infonavit.org.mx\(12/06/2012\);](http://www.infonavit.org.mx(12/06/2012);)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lifnvt.htm> (28/06/2012)

### **2.3.2 Ley del Impuesto Sobre la Renta**

**IMPUESTO SOBRE LA RENTA:** se trata de un impuesto muy general debido a que el universo de contribuyentes que abarca es numeroso y su recaudación es primordial, ya que se aplica sobre los ingresos que por diferentes conceptos puedan percibir tanto las personas físicas como las morales, residentes en el país o en el extranjero.

#### **ESTRUCTURA DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

- I. DISPOSICIONES GENERALES.
- II. DE LAS PERSONAS MORALES.
- III. DEL RÉGIMEN DE LAS PERSONAS MORALES CON FINES FINANCIEROS NO LUCRATIVOS.
- IV. DE LAS PERSONAS FÍSICAS.
- V. DE LOS RESIDENTES EN EL EXTRANJERO CON INGRESOS PROVENIENTES DE FUENTE DE RIQUEZA UBICADA EN TERRITORIO NACIONAL.

VI. DE LOS RÉGIMENES FISCALES PREFERENTES DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES.

**DISPOSICIONES GENERALES:**

- Las personas morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I. Las residentes en México, II. Los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país. III. Los residentes en el extranjero, donde sus fuentes de riqueza sean en territorio nacional.

- Las personas físicas residentes en México y residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, con establecimiento permanente, por los ingresos mencionados en el Art. 106 de esta misma ley.

**DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO:** Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

También se consideran ingresos: I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los miembros de las fuerzas armadas, los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación. II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como sociedades y asociaciones civiles. III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, administradores, comisarios y gerentes generales o de cualquier otra índole, (Art. 110 LISR).

Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual según art 112:

Quienes hagan pagos por los conceptos relacionados a este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que serán pagos provisionales a cuenta del impuesto anual y no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente (Art. 113 LISR).

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados. El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario,

el impuesto local a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley (Art. 116 LISR).

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes,
- II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.
- III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:
  - a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.



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

c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.

e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente (Art. 117 LISR).

Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo de esta Ley que les correspondan, las siguientes deducciones personales:

- I. Los pagos por honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o

para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta,

- II. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.
- III. Los donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración Tributaria.
- IV. Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a la adquisición de su casa habitación contratados con las instituciones integrantes del sistema financiero, siempre que el monto total de los créditos otorgados por dicho inmueble no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión.
- V. Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro, en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro o a las cuentas de planes personales de retiro, así como las aportaciones voluntarias realizadas a la subcuenta de aportaciones voluntarias.
- VI. Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea el propio

contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes, en línea recta.

- VII. Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos de las disposiciones legales del área donde la escuela se encuentre ubicada o cuando para todos los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura. Para estos efectos, se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por concepto de transportación escolar.
- VIII. Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Para determinar el área geográfica del contribuyente se atenderá al lugar donde se encuentre su casa habitación al 31 de diciembre del año de que se trate. Las personas que a la fecha citada tengan su domicilio fuera del territorio nacional, atenderán al área geográfica correspondiente al Distrito Federal.

Para que procedan las deducciones a que se refieren las fracciones I y II que anteceden, se deberá comprobar, mediante documentación que reúna requisitos fiscales, que las cantidades correspondientes fueron efectivamente pagadas en el año de calendario de que se trate a instituciones o personas residentes en el país. Si el contribuyente recupera parte de dichas cantidades, únicamente deducirá la diferencia no recuperada. Los requisitos de las deducciones

establecidas en el Capítulo X de este Título no son aplicables a las deducciones personales a que se refiere este artículo (Art.176 LISR).

**INGRESOS EXENTOS:** No se pagará el impuesto sobre la renta por:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general, así como el tiempo extraordinario o los servicios que realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, cuando no excedan de los mínimos en la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores que ganen más del salario mínimo el 50% de las remuneraciones por tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, sin exceder el equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez,

incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

IV. 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.

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores.

VIII. Las cajas de ahorro y de fondos de ahorro de los trabajadores.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

X. Por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación laboral, hasta 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta 30 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta 15 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador. Las primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore; (Art. 109 LISR).

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lisr.htm> (20/06/2012);

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cff.htm> (15/07/2012);

<http://www.sat.gob.mx> (20/07/2012)

### **2.3.3 SAR y AFORE**

**ANTECEDENTES:** El 1 de julio de 1997 nacieron las Afores con el propósito de ofrecer una alternativa viable de ahorro para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS. La reforma de pensiones de 1997 permitió que millones de trabajadores comenzaran a ahorrar de manera obligatoria en cuentas de capitalización y propiedad individual. Hoy las Afores administran 520 mil millones de pesos, poco más del 6% del PIB. Dentro de las reformas a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), publicadas el 10 de diciembre de 2002, el H. Congreso de la Unión aprobó que los trabajadores no afiliados al IMSS pudieran abrir una cuenta individual en la Afore de su elección (Art. 74 LSAR). Hoy, el SAR recibe el ahorro previsional de los trabajadores del país.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro, (AFORES), son instituciones financieras privadas de México, que administran fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y recientemente de los afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. Fueron creadas por la Ley del seguro social de 1997 e iniciaron su operación el 1° de Julio del mismo año. Su funcionamiento está regulado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, (CONSAR) y autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Su finalidad es que todos los trabajadores puedan contar con una pensión al momento de su retiro, cuando los recursos de la AFORE no son

suficientes para la pensión, el trabajador recibe una pensión garantizada del gobierno mexicano, equivalente a 1 salario mínimo del Distrito Federal por día y que se actualizará el mes de febrero todos los años conforme al INPC. Cada trabajador asegurado tiene derecho a una cuenta individual en una AFORE, cuando el trabajador no elige una AFORE sus recursos van a una cuenta concentradora, tiempo después es asignado a una AFORE, pero puede solicitar el traspaso de los recursos a la AFORE de su preferencia una vez al año, los depósitos en esta cuenta son aportados por el trabajador, el patrón y el estado, el aporte se realiza cada bimestre, los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre. La cuenta se subdivide en: Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Aportaciones voluntarias. Aportaciones complementarias. Vivienda; la AFORE sólo informa al trabajador el saldo de la subcuenta, pero esos recursos los administra el INFONAVIT. El dinero depositado en las AFORES se invierte para generar rendimientos y a su vez incrementar el saldo total de la cuenta al momento del retiro del trabajador. Las inversiones de estos recursos están a cargo de las Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, (SIEFORES). Existen 5 SIEFORES de acuerdo al grupo de edad del trabajador. SIEFORE 5: Menores de 26 años. SIEFORE 4: Entre 27 y 36 años. SIEFORE 3: Entre 37 y 45 años. SIEFORE 2: Entre 46 y 55 años. SIEFORE 1: Mayores de 56 años. Entre más jóvenes son los trabajadores, las SIEFORES invierten sus recursos en instrumentos más diversificados que a su vez pueden ofrecer mayores rendimientos, a medida que el trabajador envejece,



los instrumentos utilizados son menos riesgosos. Existen dos formas de retirar dinero de la AFORE: Retiro por ayuda de gastos de matrimonio; la cantidad que se puede retirar es de 30 días de salario mínimo del Distrito Federal, por cada asegurado, en caso de que en la pareja estén los dos asegurados. No se descuentan semanas cotizadas. Para gozar de este derecho, es necesario presentar la resolución de gastos de matrimonio del Instituto Mexicano del Seguro Social y haber cotizado 150 semanas como mínimo. Retiro por desempleo; la cantidad que se puede retirar es de 30 días de su salario base de cotización, cuando se tengan entre 3 y 5 años de cotización en el IMSS. Cuando tenga más de 5 años será el equivalente a 75 cotizaciones diarias promedio de las últimas 250 semanas cotizadas o el 10% de la subcuenta de retiro, lo que resulte menor, con el correspondiente descuento de semanas cotizadas, equivalente al dinero entregado. Para gozar de este derecho es necesario tener más de 46 días sin empleo y acreditarlo mediante la certificación de baja del trabajador desempleado que expide el IMSS y acudir a la AFORE.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lsar.htm>(25/07/2012);

<http://www.consar.gob.mx> (22/07/2012)

### **3. LA IMPORTANCIA DEL CONTADOR EN LAS EMPRESAS COMO INTERMEDIARIO DE LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.**

#### **3.1 Análisis**

Desde los inicios de la civilización humana hay necesidad de organización, de coordinación e interrelación; lo que ha traído como consecuencia la creación de distintas sociedades, clasificadas en niveles de capacidades físicas, intelectuales y de acumulación de recursos. Lo cual ha llevado a la necesidad de generar información y es donde comienzan a gestarse los primeros rastros de actividad intelectual contable, basada en organización, control y estadística de la información obtenida de los recursos materiales; es aquí que se da una interrelación entre sociedades distintas, por un lado la parte intelectual contable y por el otro, la parte que tiene la facilidad de acumular y generar recursos. Al mismo tiempo en esta interrelación social se da un intercambio comercial, digamos que se intercambia servicio intelectual por recursos materiales.

Mas adelante la organización social va evolucionando conforme va pasando el tiempo, junto a la organización también van evolucionando y aumentando las necesidades de información, por lo que las actividades

intelectuales y en nuestro caso particular, la actividad contable también se ve en la necesidad de evolucionar e incursionar en otros ámbitos:

- El comercial: el cual se limitaba a llevar a cabo el registro de ingresos y gastos.
- El administrativo: que ya implica planeación, organización, dirección y control;
- El financiero: en el que se incluyen movimientos como intereses, arrendamiento, préstamos bancarios, inversiones, entre otros.

Es como se van formando los grandes empresarios, banqueros y negociantes de nuestros días, así como también se van relacionando con el entorno profesional contable a través de acuerdos comerciales y/o laborales.

Es donde surge el licenciado en contaduría, un profesional que tiene conocimientos teóricos y prácticos en contaduría general, costos, contribuciones, auditoría y finanzas que lo posibilitan para elaborar, supervisar e interpretar la información financiera y administrativa; así mismo en la toma de decisiones de las entidades económicas que den resultados veraces apoyado de la ética profesional.

Otra clase social que también me concierne abarcar en éste análisis es aquella que tiene un nivel de capacidad distinta en el aspecto físico y en algunos casos, también intelectual: es la clase trabajadora que en su mayoría es la clase obrera. Tiene sus inicios con la esclavitud, cuando los comerciantes y personas económicamente poderosas podían adquirir los derechos sobre otra persona que tenían bajo su dominio y control, a disposición de cualquier trabajo que ésta le pudiera encomendar sin compartirle alguna retribución, más que el solo hecho de cubrir sus necesidades básicas de sobrevivencia, las cuales se limitaban a alimento y techo.

Al igual que el resto de las sociedades humanas, conforme paso el tiempo tuvo que irse adaptando y evolucionando tanto en las formas de relación, como en necesidades y en organización. Primero tuvo que luchar por terminar con el régimen que implicaba la esclavitud, pudiendo obtener un mejor trato y principalmente conseguir un intercambio de bienes materiales que remuneraran el esfuerzo del servicio prestado. Aún después de haber terminado con dicho régimen, seguía habiendo diferencias y abusos de la gente más poderosa sobre la clase trabajadora; la lucha continuo conforme paso el tiempo, hasta llegar a los tiempos contemporáneos, digamos en el último siglo, en donde se comenzaron a promulgar leyes que ya incluyen, no solo los conceptos si no también los acuerdos de los derechos y obligaciones tanto de la clase poderosa

económicamente como de la trabajadora. Además de que también se empiezan a integrar los conceptos básicos, lineamientos y estructuras para poder llevar a cabo estas relaciones laborales, tanto individuales como colectivas por medio de los contratos que establecen claramente las condiciones que se acuerden para concretar una relación justa y equitativa para ambas partes. Lo anterior da como consecuencia lo que se llama nómina.

La nómina es el proceso de pago que realiza un patrón a sus subordinados por el trabajo desempeñado en un determinado tiempo; detallando las percepciones y deducciones dependiendo esto de las condiciones laborales de cada individuo. Esta tarea es realizada usualmente por un licenciado en contaduría dentro del departamento de Recursos Humanos, contabilidad o dependiendo de la estructura organizacional de cada Empresa.

La nómina es el pago en dinero que regula, equilibra y armoniza la relación obrero-patronal ya que remunera el trabajo que el obrero realiza a beneficio del patrón, para evitar cualquier desacuerdo entre esta relación todo se llevara de manera escrita y regulado por las leyes y organismos que darán claridad, veracidad, formalidad a cada duda, incertidumbre, inconformidad.

De inicio la base de pago que se dará al trabajador dependerá de un contrato de trabajo; las clausulas de este documento determinan salario, jornada, antigüedad, prestaciones, etc.

Contrato de trabajo: es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Y donde se establece las condiciones de la relación laboral.

La armonía de esta relación obrera patronal dentro del lugar donde se laborara se regulara por medio de un documento llamado reglamento interno que es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos, esto se le da a conocer al trabajador al momento de que se contrata para no caer en una acción que de por terminado esta relación.

La parte obrera es la que esta más indefensa es por este motivo que se crea también sindicatos que son organismos intermediarios entre la parte trabajadora y los patrones. Dando como nacimiento al contrato colectivo que se menciona en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que “es el convenio

celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno a varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”; también existen otros organismos y leyes que equilibran la relación obrera patronal, pero de ellas se hablarán más adelante.

Es así que después de luchas sociales, huelgas y finalmente una revolución armada, tiene sus primeros inicios lo que conocemos como la Ley Federal del Trabajo; la cual hoy en día establece en términos generales, derechos y obligaciones para los patrones así como para los trabajadores. Abarca las condiciones en las cuales se debe llevar a cabo una relación laboral, establece prestaciones económicas que se otorgan al trabajador conforme va pasando el tiempo y estabilidad en dicha relación, como son vacaciones, salario, aguinaldo, participación de los trabajadores en las utilidades, etc., abarca también condiciones de trabajo para relaciones laborales especiales, como son el trabajo de mujeres y menores de edad; y establece entre otros, procedimientos de contratación tanto individual como colectiva, así como reglamentos, normas y autoridades que vigilan la correcta aplicación y apego a derecho establecido en esta ley.

Teniendo como base la Ley Federal del Trabajo, esta le precede a un esfuerzo más hecho por los trabajadores, el cual dio como consecuencia el hoy llamado Instituto Mexicano del Seguro Social, el que también está regido por una aplicación legal, en la cual podemos encontrar las obligaciones que tiene el patrón y el gobierno de colaborar para lograr beneficios para la clase trabajadora en materia de salud y previsión social, entre otras cosas encontramos también lineamientos y procedimientos para la afiliación tanto personal del trabajador como de su familia, las bases para la determinación del salario con el que se efectúa la afiliación y hasta las reglas de antigüedad y cotización que debe cumplir un derechohabiente para poder concluir con su vida laboral gozando de los beneficios de una pensión.

De la mano de esta Ley del Seguro Social viene la Ley del INFONAVIT, esta ley está regulada por un instituto, el cual tiene por objetivo primordial brindar la oportunidad de otorgar un crédito con un costo menor al del mercado y con mayores facilidades en comparación con una institución financiera privada. Este crédito se otorga para la adquisición, construcción o mejoramiento de la casa habitación del trabajador y su familia; esto se genera conjuntamente con la información que emite el Instituto Mexicano del Seguro Social y dependiendo de edad, salario, saldo de la subcuenta de vivienda y cotización continua se obtienen los puntos los cuales determinan la aprobación y el monto del crédito.



Así mismo en conjunto con el funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, también vemos a la ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, el cual, como su nombre lo indica, se encarga de administrar los recursos y aportaciones que hace el trabajador para el momento de su retiro definitivo del trabajo.

Es así como el día de hoy se puede contar con un paquete de prestaciones y derechos de la clase trabajadora, además de una base para la legislación laboral, organismos que regulan y vigilan estas mismas relaciones entre trabajadores, patrones y estado.

Como parte integrante de esta evolución humana, no podemos dejar de lado a la clase organizacional y la que pretende dar equilibrio a las relaciones sociales. Me refiero al gobierno; el cual tiene por objetivo organizar y armonizar las relaciones por medio de la implantación de justicia, equidad e igualdad. El gobierno para poder llevar a cabo sus objetivos de equilibrio y organización, requiere de recursos económicos que le permitan invertir en programas, proyectos y trabajos que cubran las necesidades de la sociedad general; dichos recursos tienen su origen y procedencia de las mismas sociedades, aplicando el principio de equidad (a mayor ingreso, mayor contribución y mayor beneficio).

En este trabajo me corresponde analizar una parte de estas contribuciones sociales al gasto público; en la actualidad podemos ver que la mayoría de la población económicamente activa tiene sus ingresos a través de una relación laboral, es decir por medio de sueldos y/o salarios, lo que nos lleva a concluir que la mayoría de las contribuciones son aportadas por la clase trabajadora y lo que me lleva a poner un énfasis mayor en lograr por parte de los lectores del presente, un mayor entendimiento de los métodos y procedimientos para calcular los importes de los impuestos y contribuciones que deben retener los mismos patrones, los cuales hacen una labor de recaudación y fiscalización de sus trabajadores.

Dentro de ese paquete de contribuciones nos encontramos con el Impuesto Sobre la Renta, el cual grava los ingresos que se obtienen por una actividad determinada, en nuestro caso, grava los ingresos que se obtienen por sueldos y/o salarios y se determina en base a una tabla equitativa de porcentajes, además de una cuota fija igualmente equitativa; también son consideradas como ingresos para efectos de este impuesto las prestaciones o en casos específicos sólo partes o porcentajes de las mismas como son: vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades y liquidaciones.

La finalidad de las leyes y de cada organismo es establecer un equilibrio para evitar el abuso del fuerte sobre el débil, pero en la práctica las leyes pueden ser interpretadas y utilizadas según la planeación que tiene el defensor; pero también ayudan a conocer la forma de como se calcula el pago de cada percepción y deducción que se le realiza al trabajador, así como de las obligaciones y derechos que tienen las dos partes involucradas. Y los organismos solo procuran el acuerdo que dé término a la inconformidad que se tuvo en la relación laboral.

Lo anterior son las bases que tiene el licenciado en contaduría para llevar a cabo su trabajo dentro del organismo donde él desarrollará estos conocimientos y los llevará a cabo día a día para el mejoramiento de esta relación obrera patronal. Es por eso que es importante el Licenciado en Contaduría ya que:

- Es el profesional que tiene los conocimientos necesarios sobre las leyes que regulan a los trabajadores y a los patrones.
- Tiene el conocimiento sobre las obligaciones fiscales que debe dar cumplimiento las compañías cada mes al gobierno de nuestro país.
- Es un profesional que tiene dones de negociante, esto le permite llegar a acuerdos con los trabajadores cuando tienen alguna demanda o inconformidad sobre lo que el patrón, a quien representamos, no le quiere proporcionar.

- Es el intermediario que lleva los pros y contras de las decisiones que se toman sobre el recurso humano, al empresario para que no se rompa el equilibrio de la relación, viéndose implicados en huelgas u otras circunstancias.
- Es el profesional que tiene conocimiento financiero del organismo que administra, los cuales le sirven para saber cuál es el presupuesto que se cuanta para los pagos que implica una nómina sin exceder el tiempo extra u otras prestaciones que perjudiquen a otros departamentos como compras.
- Tiene conocimiento sobre administración los cuales le permiten llevar el control de la documentación necesaria sobre los trabajadores, la documentación del patrón antes las autoridades y la documentación que firman ambos para mantener esta relación.
- Su conocimiento permite interpretar toda la información financiera más relevante de la entidad financiera, permitiéndole tener una visión real de las cosas haciendo la toma de decisiones oportuna y veras.
- Aplica la teoría referente a normas, técnicas y procedimientos para el análisis e interpretación de la información.
- Su conocimiento le permite llevar los cálculos correctos basados en las leyes, para no hacerse acreedor a multas, recargos y actualizaciones ante los organismos e institutos.

- Profesional integral que mantiene el equilibrio financiero, matemático, contable y administrativo de los registros que lleva a cabo.
- Tiene el conocimiento para dar contestación a los requerimientos de las instituciones externas cuando el patrón incurre en la omisión de sus obligaciones.
- Estudia y evalúa el control interno para definir el alcance de los procedimientos y así emprender mejoras.
- Es el profesional que por su conocimiento y experiencia impulsa el orden, la transparencia, la veracidad e institucionalización de las empresas.
- Una de sus cualidades es tener poder de convencimiento para explicarle al patrón los beneficios que trae el invertir en el recurso humano. Dando valor al conocimiento de las personas que trabajan a la empresa y que sean reconocidos contablemente como activos de la organización.

A continuación presento un caso práctico en el que ejemplifico cada una de las partes del cálculo de las contribuciones y derechos aquí mencionados, así como distintas situaciones y casos especiales en los que se tendría que hacer un cálculo especial y/o diferente.

#### 4. CASO PRÁCTICO

La empresa "La Trabajadora, S.A. de C.V." ubicada en la ciudad de Toluca, Estado de México; se dedica a la fabricación de artículos de plástico para el hogar, fundada el día 13 de abril de 2007 se encuentra en su quinto año de operaciones; las prestaciones que otorga a sus empleados son: aguinaldo de treinta días de salario, vacaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, una prima vacacional del cuarenta y cinco por ciento del monto pagado por vacaciones, fondo de ahorro equivalente al diez por ciento del salario del trabajador con una aportación igual por parte de la empresa y para las prestaciones que no están especificadas, se toman las señaladas en la Ley Federal del Trabajo; la empresa calcula su nómina de forma semanal, de lunes a domingo; al día de hoy presenta la siguiente plantilla de empleados.

No. Nómina	Nombre	Apellido Paterno	Apellido Materno	Fecha de Ingreso	Puesto	Salario Mensual
1	Juan	González	del Pozo	30/04/2007	Gerente	25,000.00
2	Pedro	Pintado	Morales	15/05/2007	Contador	15,000.00
3	Zoila	Machaca	de Aquiles	30/08/2007	Intendencia	4,000.00
4	Gerardo	Rodríguez	Mejía	15/02/2008	Obrero	4,800.00

5	Benito	Bodoque	Cuate	25/03/2008	Obrero	4,700.00
6	Enrique	Peña	Miento	14/12/2008	Obrero	4,600.00
7	Maite	Benítez	Blanco	16/06/2010	Vendedor	7,500.00

Las incidencias que se dieron en el último mes de trabajo fueron las siguientes:

1. El trabajador número 6 faltó dos días a trabajar, éstos fueron el 10 y 14 de mayo de 2012.
2. La trabajadora número 3 decidió tomar sus días de vacaciones correspondientes al último año de trabajo, los cuales son doce días y los tomó del 7 al 21 de mayo de 2012.
3. La trabajadora número 7 fue despedida de forma injustificada, por lo que será liquidada de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo; el 8 de mayo de 2012.
4. El trabajador número 5 renuncia a su puesto el 10 de mayo de 2012.
5. El trabajador número 4 laboró tiempo extra en la última semana: lunes 3, miércoles 3 y jueves 5 horas.
6. El trabajador número 1 recibió un aumento de sueldo en dos mil pesos mensuales el día 7 de mayo de 2012.

7. El trabajador número 2 obtuvo un crédito de Infonavit, por lo que se le hará un descuento mensual en base al factor 40.4620 a partir del 7 de mayo 2012.

Para efectos de este caso práctico, tomaremos como ejemplo la nómina del mes de mayo de 2012 para cada una de las incidencias planteadas en el párrafo anterior.



**LA TRABAJADORA SA DE CV**  
**CALENDARIO DEL MES DE MAYO DE 2012**

	<b>MAYO 2012</b>						
	<b>lunes</b>	<b>martes</b>	<b>miércoles</b>	<b>jueves</b>	<b>viernes</b>	<b>sábado</b>	<b>domingo</b>
<b>1</b>	30	1	2	3	4	5	6
<b>2</b>	7	8	9	10	11	12	13
<b>3</b>	14	15	16	17	18	19	20
<b>4</b>	21	22	23	24	25	26	27
<b>5</b>	28	29	30	31	1	2	3

**LA TRABAJADORA SA DE CV**  
**TABLAS DEL ART. 113 DE LA LEY DEL ISR PARA EL AÑO 2012.**

<b>TARIFA PARA EL CALCULO MENSUAL DEL ISR</b>			
<i>LIMITE INF</i>	<i>LIMITE SUP</i>	<i>CUOTA FIJA</i>	<i>% SOBRE LIMITE INF</i>
0.01	496.07	-	1.92%
496.08	4,210.41	9.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88%
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00%
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92%
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	EN ADELANTE	6,141.25	30.00%

<b>TABLA DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO</b>		
<b>INGRESOS DE</b>	<b>HASTA INGRESOS DE</b>	<b>SUBSIDIO AL EMPLEO MENSUAL</b>
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

<b>TARIFA PARA EL CALCULO SEMANAL DEL ISR</b>			
<i>LIMITE INF</i>	<i>LIMITE SUP</i>	<i>CUOTA FIJA</i>	<i>% SOBRE LIMITE INF</i>
0.01	114.24	-	1.92%
114.25	969.50	2.17	6.40%
969.51	1,703.80	56.91	10.88%
1,703.81	1,980.58	136.85	16.00%
1,980.59	2,371.32	181.09	17.92%
2,371.33	4,782.61	251.16	21.36%
4,782.62	7,538.09	766.15	23.52%
7,538.10	EN ADELANTE	1,414.28	30.00%

<b>TABLA DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO</b>		
<b>INGRESOS DE</b>	<b>HASTA INGRESOS DE</b>	<b>SUBSIDIO AL EMPLEO SEMANAL</b>
0.01	407.33	93.73
407.34	610.96	93.66
610.97	799.68	93.66
799.69	814.66	90.44
814.67	1,023.75	88.06
1,023.76	1,086.19	81.55
1,086.20	1,228.57	74.83
1,228.58	1,433.32	67.83
1,433.33	1,638.07	58.38
1,638.08	1,699.88	50.12
1,699.89	En adelante	-

**LA TRABAJADORA SA DE CV**  
**CALCULO DE ISR (ART. 113 LISR)**  
**PERIODO: DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2012**

**TARIFA PARA EL CALCULO MENSUAL**

Número y Nombre de Trabajador			Ingresos Mensuales Acumulables	Limite Inferior	Excedente sobre LI	Tasa aplicable	Impuesto marginal	Cuota Fija	ISR Causado	Subsidio al Empleo		Subsidio a Favor
										ISR a Cargo		
1	Juan	Gonzalez del Pozo	25,000.00	20,770.30	4,229.70	23.52%	994.83	3,327.42	4,322.25	-	4,322.25	-
1	Juan	Gonzalez del Pozo*	27,000.00	20,770.30	6,229.70	23.52%	1,465.23	3,327.42	4,792.65	-	4,792.65	-
2	Pedro	Pintado Morales	15,000.00	10,298.36	4,701.64	21.36%	1,004.27	1,090.62	2,094.89	-	2,094.89	-
3	Zoila	Machaca de Aquiles	4,000.00	496.08	3,503.92	6.40%	224.25	9.52	233.77	382.46	-	148.69
4	Gerardo	Rodriguez Mejía	4,800.00	4,210.42	589.58	10.88%	64.15	247.23	311.38	324.87	-	13.49
4	Gerardo	Rodriguez Mejía**	5,036.84	4,210.42	826.42	10.88%	89.91	247.23	337.14	324.87	12.27	-
5	Benito	Bodoque Cuate	4,700.00	4,210.42	489.58	10.88%	53.27	247.23	300.50	324.87	-	24.37
5	Benito	Bodoque Cuate***	1,804.24	496.08	1,308.16	6.40%	83.72	9.52	93.24	382.46	-	289.22
6	Enrique	Peña Miento	4,600.00	4,210.42	389.58	10.88%	42.39	247.23	289.62	324.87	-	35.25
7	Mayte	Benitez Blanco	7,500.00	7,399.43	100.57	16.00%	16.09	594.24	610.33	-	610.33	-

\* MODIFICACION DE SALARIO

\*\* INCLUYE TIEMPO EXTRA

\*\* \*MES INCOMPLETO

**TARIFA PARA EL CALCULO SEMANAL**

Número y Nombre de Trabajador			Ingresos Semanales Acumulables	Limite Inferior	Excedente sobre LI	Tasa aplicable	Impuesto marginal	Cuota Fija	ISR Causado	Subsidio al Empleo		Subsidio a Favor
										ISR a Cargo		
1	Juan	Gonzalez del Pozo	5,756.58	4,782.62	973.96	23.52%	229.08	766.15	995.23	-	995.23	-
1	Juan	Gonzalez del Pozo*	6,217.11	4,782.62	1,434.49	23.52%	337.39	766.15	1,103.54	-	1,103.54	-
2	Pedro	Pintado Morales	3,453.95	2,371.33	1,082.62	21.36%	231.25	251.16	482.41	-	482.41	-
3	Zoila	Machaca de Aquiles	921.05	114.25	806.80	6.40%	51.64	2.17	53.81	88.06	-	34.25
4	Gerardo	Rodriguez Mejía	1,105.26	969.51	135.75	10.88%	14.77	56.91	71.68	74.83	-	3.15
4	Gerardo	Rodriguez Mejía**	1,342.11	969.51	372.60	10.88%	40.54	56.91	97.45	67.83	29.62	-
5	Benito	Bodoque Cuate	1,082.24	969.51	112.73	10.88%	12.26	56.91	69.17	81.55	-	12.38
5	Benito	Bodoque Cuate***	722.01	114.25	607.76	6.40%	38.90	2.17	41.07	93.66	-	52.59
6	Enrique	Peña Miento	1,059.21	969.51	89.70	10.88%	9.76	56.91	66.67	81.55	-	14.88
6	Enrique	Peña Miento***	882.17	114.25	767.92	6.40%	49.15	2.17	51.32	88.06	-	36.74
7	Mayte	Benitez Blanco	1,726.97	1,703.81	23.16	16.00%	3.71	136.85	140.56	-	140.56	-
7	Mayte	Benitez Blanco***	574.84	114.25	460.59	6.40%	29.48	2.17	31.65	93.66	-	62.01

\* MODIFICACION DE SALARIO

\*\* INCLUYE TIEMPO EXTRA

\*\* \*SEMANA INCOMPLETA

**LA TRABAJADORA SA DE CV**  
**CALCULO DE SALARIO DIARIO INTEGRADO (ART. 27 LSS)**  
**PERIODO: DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2012**

Salario Minimo General DF

62.33

No.	Nombre del trabajador	Fecha de Ingreso	Antigüedad 31-May-12	Sueldo Diario	Aguinaldo Días	Vacaciones Días	Prima Vacacional 45%	Despensa			Alimentación	S.D.I. FIJO		
								Pagada 10%	No integra 62.33	Integra				
1	JUAN	30-Abr-07	5.09	822.37	30	67.59	14	31.54	14.19	82.24	24.93	57.31	0.00	961.46
	JUAN 1	30-Abr-07	5.09	888.16	30	73.00	14	34.07	15.33	88.82	24.93	63.88	0.00	1,040.37
2	PEDRO	15-May-07	5.05	493.42	30	40.56	14	18.93	8.52	49.34	24.93	24.41	0.00	566.90
3	ZOILA	30-Ago-07	4.76	131.58	30	10.81	14	5.05	2.27	13.16	24.93	0.00	0.00	144.67
4	GERARDO	15-May-08	4.05	157.89	30	12.98	14	6.06	2.73	15.79	24.93	0.00	0.00	173.59
5	BENITO	25-Mar-08	4.19	154.61	30	12.71	14	5.93	2.67	15.46	24.93	0.00	0.00	169.99
6	ENRIQUE	14-Dic-08	3.46	151.32	30	12.44	12	4.97	2.24	15.13	24.93	0.00	0.00	166.00
7	MAITE	16-Jun-10	1.96	246.71	30	20.28	8	5.41	2.43	24.67	24.93	0.00	0.00	269.42

**VACACIONES ART. 76 LFT**

DESDE	HASTA	LFT
0.01	1	6
1.01	2	8
2.01	3	10
3.01	4	12
4.01	9	14
9.01	14	16
14.01	19	18
19.01	24	20
24.01	29	22
29.01	34	24
34.01	39	26
39.01	44	28
44.01	49	30

**LA TRABAJADORA SA DE CV**  
**CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL**  
**PERIODO: DEL 1 AL 31 DE MAYO DE 2012**

**TABLA PARA EL CALCULO SEMANAL**

Número y Nombre de Trabajador	SALARIO BASE DE COTIZACION	NUMERO DE DIAS	SBC DEL PERIODO	RETENCION			NUMERO DE DIAS	SBC DEL PERIODO EXCEDENTE	RETENCION DE EXCEDENTE		RETENCION TOTAL DE IMSS
				DE IMSS 2.375%	MAYOR A 3 SMGDF	EXCEDENTE DE 3SMGDF			.40%		
1 Juan Gonzalez del Pozo	961.46	7	6,730.23	159.84	SI	774.47	7.00	5,421.30	21.69	181.53	
1 Juan Gonzalez del Pozo*	1,040.37	7	7,282.61	172.96	SI	853.38	7.00	5,973.68	23.89	196.86	
2 Pedro Pintado Morales	566.90	7	3,968.31	94.25	SI	379.91	7.00	2,659.38	10.64	104.88	
3 Zoila Machaca de Aquiles	144.67	7	1,012.66	24.05	NO	-	-	-	-	24.05	
3 Zoila Machaca de Aquiles**	144.67	1.17	169.26	4.02	NO	-	-	-	-	4.02	
4 Gerardo Rodriguez Mejía	173.59	7	1,215.15	28.86	NO	-	-	-	-	28.86	
5 Benito Bodoque Cuate	169.99	7	1,189.93	28.26	NO	-	-	-	-	28.26	
5 Benito Bodoque Cuate**	169.99	4.67	793.85	18.85	NO	-	-	-	-	18.85	
6 Enrique Peña Miento	166.00	7	1,162.00	27.60	NO	-	-	-	-	27.60	
6 Enrique Peña Miento**	166.00	5.83	967.78	22.98	NO	-	-	-	-	22.98	
7 Mayte Benitez Blanco	269.42	7	1,885.94	44.79	SI	82.43	7.00	577.01	2.31	47.10	
7 Mayte Benitez Blanco**	269.42	2.33	627.75	14.91	SI	82.43	2.33	192.06	0.77	15.68	

\* MODIFICACION DE SALARIO

\*\* SEMANA INCOMPLETA

**TABLA DE VALORES LSS**

INVALIDEZ Y VIDA	0.625% ART. 147
CESANTÍA Y VEJEZ	1.125% ART. 168 FRAC. II
PRESTACIONES EN EF	0.250% ART. 107 FRAC. II
GASTOS MÉDICOS	0.375% ART. 25
<b>TOTAL DE RETENCION</b>	<b>2.375%</b>

**INCIDENCIA NUMERO 1**

DURANTE EL ULTIMO MES EL TRABAJADOR NUMERO 6 FALTO 2 DIAS A TRABAJAR.  
 ESTOS DOS DIAS FUERON EL 10 Y 14 DE MAYO, POR LO QUE SU NOMINA MENSUAL QUEDA  
 DE LA SIGUIENTE MANERA:

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 1	DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	6 Enrique Peña Miento	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,059.21	IMSS	27.60
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	14.88	FONDO DE AHORRO TRABAJ	105.92
FONDO DE AHORRO PATRON	105.92	FONDO DE AHORRO PATRON	105.92
TOTAL	1,180.01	TOTAL	239.44
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>940.57</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 2	DEL 7 AL 13 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	6
<b>EMPLEADO.</b>	6 Enrique Peña Miento	<b>FALTAS.</b>	1
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	882.68	IMSS	22.98
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	36.71	FONDO DE AHORRO TRABAJ	88.27
FONDO DE AHORRO PATRON	88.27	FONDO DE AHORRO PATRON	88.27
TOTAL	1,007.66	TOTAL	199.52
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>808.14</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 3	DEL 14 AL 20 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	6
<b>EMPLEADO.</b>	6 Enrique Peña Miento	<b>FALTAS.</b>	1
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	882.68	IMSS	22.98
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	36.71	FONDO DE AHORRO TRABAJ	88.27
FONDO DE AHORRO PATRON	88.27	FONDO DE AHORRO PATRON	88.27
TOTAL	1,007.66	TOTAL	199.52
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>808.14</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 4	DEL 21 AL 27 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	6 Enrique Peña Miento	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,059.21	IMSS	27.60
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	14.88	FONDO DE AHORRO TRABAJ	105.92
FONDO DE AHORRO PATRON	105.92	FONDO DE AHORRO PATRON	105.92
TOTAL	1,180.01	TOTAL	239.44
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>940.57</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 5	DEL 28 DE MAYO AL 3 DE JUNIO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	6 Enrique Peña Miento	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,059.21	IMSS	27.60
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	14.88	FONDO DE AHORRO TRABAJ	105.92
FONDO DE AHORRO PATRON	105.92	FONDO DE AHORRO PATRON	105.92
TOTAL	1,180.01	TOTAL	239.44
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>940.57</b>		

**CALCULO DE ISR DEL TRABAJADOR NUMERO 6****DATOS GENERALES**

SALARIO MENSUAL	4,600.00	
PROMEDIO DE DIAS MENSUAL	30.40	
SALARIO DIARIO	151.32	(SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)
SALARIO SEMANAL	1,059.21	(SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)
SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A	1,699.89	LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)**

INGRESOS ACUMULABLES	1,059.21	MENOS
LIMITE INFERIOR	<u>969.51</u>	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	89.70	POR
TASA APLICABLE	<u>10.88%</u>	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	9.76	MAS
CUOTA FIJA	<u>56.91</u>	IGUAL A
ISR CAUSADO	66.67	
TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	SI	
SUBSIDIO AL EMPLEO	81.55	MENOS
ISR CAUSADO	<u>66.67</u>	IGUAL A
SUBSIDIO A FAVOR	14.88	

**CALCULO DE SEMANA INCOMPLETA LABORADA (INCIDENCIA NÚMERO 1).**

SALARIO SEMANAL	1,059.21	
SALARIO DIARIO	151.32	
PROPORCION POR DIA, DEL DIA DE DESCANSO PAGADO	25.22	(DOMINGO) ART.69 LFT

EL TRABAJADOR FALTO 2 DIAS A LABORAR DURANTE EL MES, EN 2 DIFERENTES SEMANAS, POR LO QUE EL PAGO DE SU SEMANA INCOMPLETA QUEDA DE LA SIGUIENTE FORMA:

SALARIO SEMANAL	1,059.21	(EQUIVALENTE A 6 DIAS DE TRABAJO Y UN DIA DE DESCANSO PAGADO)
SAL. DIARIO NETO	176.54	(SALARIO DIARIO MAS PARTE PROPORCIONAL DEL DIA DE DESCANSO)
SAL. DE SEMANA INCOMPLETA	882.68	(PAGO POR 5 DIAS TRABAJADOS CON DIA DE DESCANSO)

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR) SEMANA INCOMPLETA**

INGRESOS ACUMULABLES NORMALES	1,059.21	MENOS
DESCUENTO POR UNA FALTA	<u>176.54</u>	IGUAL A
TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	882.68	MENOS
LIMITE INFERIOR	<u>114.25</u>	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	768.43	POR
TASA APLICABLE	<u>6.40%</u>	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	49.18	MAS
CUOTA FIJA	<u>2.17</u>	IGUAL A
ISR CAUSADO	51.35	
TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	SI	
SUBSIDIO AL EMPLEO	88.06	MENOS
ISR CAUSADO	<u>51.35</u>	IGUAL A
SUBSIDIO A FAVOR	36.71	

**INCIDENCIA NUMERO 2**

DURANTE EL ULTIMO MES LA TRABAJADORA NUMERO 3 DECIDIO TOMAR SUS DIAS DE VACACIONES CORRESPONDIENTES AL ULTIMO AÑO DE TRABAJO, LOS CUALES SON 12 DIAS Y LOS TOMO DEL 7 AL 18 DE MAYO, LO QUE DEJA SU NOMINA MENSUAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 1	DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	3 Zoila Machaca de Aquiles	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	921.05	IMSS	24.05
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	34.25	FONDO DE AHORRO TRABAJ	92.11
FONDO DE AHORRO PATRON	92.11	FONDO DE AHORRO PATRON	92.11
TOTAL	1,047.41	TOTAL	208.26
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>839.15</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 2	DEL 7 AL 13 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	3 Zoila Machaca de Aquiles	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	921.05	IMSS	24.05
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	34.25	FONDO DE AHORRO TRABAJ	92.11
FONDO DE AHORRO PATRON	92.11	FONDO DE AHORRO PATRON	92.11
PRIMA VACACIONAL	355.26		
TOTAL	1,402.67	TOTAL	208.26
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>1,194.41</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 3	DEL 14 AL 20 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	3 Zoila Machaca de Aquiles	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	921.05	IMSS	24.05
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	34.25	FONDO DE AHORRO TRABAJ	92.11
FONDO DE AHORRO PATRON	92.11	FONDO DE AHORRO PATRON	92.11
PRIMA VACACIONAL	355.26		
TOTAL	1,402.67	TOTAL	208.26
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>1,194.41</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 4	DEL 21 AL 27 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	3 Zoila Machaca de Aquiles	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	921.05	IMSS	24.05
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	34.25	FONDO DE AHORRO TRABAJ	92.11
FONDO DE AHORRO PATRON	92.11	FONDO DE AHORRO PATRON	92.11
TOTAL	1,047.41	TOTAL	208.26
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>839.15</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 5	DEL 28 DE MAYO AL 3 DE JUNIO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	3 Zoila Machaca de Aquiles	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	921.05	IMSS	24.05
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	34.25	FONDO DE AHORRO TRABAJ	92.11
FONDO DE AHORRO PATRON	92.11	FONDO DE AHORRO PATRON	92.11
TOTAL	1,047.41	TOTAL	208.26
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>839.15</b>		



### CALCULO DE ISR DEL TRABAJADOR NUMERO 3

#### DATOS GENERALES

SALARIO MENSUAL 4,000.00  
PROMEDIO DE DIAS MENSUAL 30.40  
SALARIO DIARIO 131.58 (SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)  
SALARIO SEMANAL 921.05 (SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)  
SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A 1,699.89 LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

#### CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)

INGRESOS ACUMULABLES	921.05	MENOS
LIMITE INFERIOR	114.25	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	806.80	POR
TASA APLICABLE	6.40%	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	51.64	MAS
CUOTA FIJA	2.17	IGUAL A
ISR CAUSADO	53.81	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO? SI  
SUBSIDIO AL EMPLEO 88.06 MENOS  
ISR CAUSADO 53.81 IGUAL A  
SUBSIDIO A FAVOR 34.25

#### CALCULO DE SEMANA DE VACACIONES (INCIDENCIA NÚMERO 2).

LA TRABAJADORA DISFRUTO DE 12 DIAS DE VACACIONES, LO QUE EQUIVALE A 2 SEMANAS LABORADAS LO QUE DEJA EL CALCULO SE SU SALARIO DE LA SIGUIENTE FORMA:

FECHA DE INGRESO 30-Ago-07 FECHA DE CALCULO DE VACAC. 06-May-12  
ATIGÜEDAD 4.69 LE CORRESPONDEN 14 DIAS DE VACACIONES (ART.76 LFT)  
DE LOS CUALES DISFRUTARA DE 12 DIAS DURANTE EL MES DE MAYO.  
SALARIO DIARIO 131.58 POR 12 DIAS DE VACACIONES 1,578.95 PAGO POR VACACIONES  
PRIMA VACACION 45% PAGO POR PRIMA VACACION 710.53 (ART.80 LFT)

EL CALCULO DEL ISR POR LAS VACACIONES QUEDA DE LA MISMA FORMA QUE EL DE UNA SEMANA NORMAL, DADO QUE TOMO 6 DIAS UNA SEMANA Y 6 DIAS LA SIGUIENTE Y APLICO EL PAGO DEL DIA DE DESCANSO.

POR LA PRIMA VACACIONAL NO SE PAGARA ISR HASTA POR EL EQUIVALENTE A 15 DIAS DE SALARIO MINIMO GENERAL DEL AREA GEOGRAFICA. ART. 109 LISR

SALARIO MINIMO AREA GEOGRAFICA C 59.08  
15 DIAS DE SALARIO MINIMO DEL AREA G. 886.20

LA PRIMA VACACIONAL QUE PERCIBE EL TRABAJADOR ESTA EXENTA DE ISR POR QUE ES MENOR A 15 DIAS DE SALARIO MINIMO DEL AREA GEOGRAFICA (886.20).

**INCIDENCIA NUMERO 3**

DURANTE EL ULTIMO MES LA TRABAJADORA NUMERO 7 FUE DESPEDIDA DE FORMA INJUSTIFICADA, POR LO QUE SERA LIQUIDADADA DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTO FUE EL 8 DE MAYO, LO QUE DEJA SU NOMINA MENSUAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 1</b>	DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	7 Maite Benitez Blanco	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,726.97	IMSS	47.10
FONDO DE AHORRO PATRON	172.70	ISR	140.56
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	172.70
		FONDO DE AHORRO PATRON	172.70
<b>TOTAL</b>	<b>1,899.67</b>	<b>TOTAL</b>	<b>533.05</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>1,366.61</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 2</b>	DEL 7 AL 13 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	2
<b>EMPLEADO.</b>	7 Maite Benitez Blanco	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	575.66	IMSS	15.68
FONDO DE AHORRO PATRON	57.57	FONDO DE AHORRO TRABAJ	57.57
SUBSIDIO AL EMPLEO	61.96	FONDO DE AHORRO PATRON	57.57
<b>TOTAL</b>	<b>695.19</b>	<b>TOTAL</b>	<b>130.81</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>564.37</b>		

**LIQUIDACION Y FINIQUITO:**

	GRAVADO	EXENTO	ART. 109 LISR
AGUINALDO	2,595.64	823.24	1,772.40 ART. 87 LFT
VACACION	1,776.32	1,776.32	- ART. 76 LFT
PRIMA VAC.	799.34	-	799.34 ART. 80 LFT
F. AHORRO	3,166.12	-	3,166.12
F. AHORRO	3,166.12	-	3,166.12
INDEMNIZA.	27,138.16		5,317.20 ART. 50 LFT
PRIMA ANT.	2,688.22	24,509.18	ART. 162 LFT
<b>TOTAL</b>	<b>41,329.93</b>		
RET. ISR	2,206.04		ART. 112 LISR
<b>NETO A PAG</b>	<b>39,123.89</b>		

## CALCULO DE ISR DEL TRABAJADOR NUMERO 7

### DATOS GENERALES

SALARIO MENSUAL	7,500.00	
PROMEDIO DE DIAS MENSUAL	30.40	
SALARIO DIARIO	246.71	(SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)
SALARIO SEMANAL	1,726.97	(SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)
SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A	1,699.89	LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

### CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)

INGRESOS ACUMULABLES	1,726.97	MENOS
LIMITE INFERIOR	<u>1,703.81</u>	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	23.16	POR
TASA APLICABLE	<u>16.00%</u>	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	3.71	MAS
CUOTA FIJA	<u>136.85</u>	IGUAL A
ISR CAUSADO	140.56	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	NO	
SUBSIDIO AL EMPLEO	-	MENOS
ISR CAUSADO	<u>140.56</u>	IGUAL A
ISR A CARGO	140.56	

### CALCULO DE SEMANA INCOMPLETA LABORADA (INCIDENCIA NÚMERO 3).

SALARIO SEMANAL	1,726.97	
SALARIO DIARIO	246.71	
PROPORCION POR DIA, DEL DIA DE DESCANSO PAGADO	41.12	(DOMINGO) ART.69 LFT

LA TRABAJADORA FUE DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE POR LO QUE SERA LIQUIDADADA DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y TUVO QUE LABORAR UNA SEMANA INCOMPLETA, EL PAGO DE SU SEMANA INCOMPLETA QUEDA DE LA SIGUIENTE FORMA:

SALARIO SEMANAL	1,726.97	(EQUIVALENTE A 6 DIAS DE TRABAJO Y UN DIA DE DESCANSO PAGADO)
SAL. DIARIO NETO	287.83	(SALARIO DIARIO MAS PARTE PROPORCIONAL DEL DIA DE DESCANSO)
SAL. DE SEMANA INCOMPLETA	575.66	(PAGO POR 2 DIAS TRABAJADOS CON DIA DE DESCANSO)

### CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR) SEMANA INCOMPLETA

INGRESOS ACUMULABLES NORMALES	1,726.97	MENOS
DESCUENTO POR LABORAR 2 DIAS	<u>1,151.32</u>	IGUAL A
TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	575.66	MENOS
LIMITE INFERIOR	<u>114.25</u>	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	461.41	POR
TASA APLICABLE	<u>6.40%</u>	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	29.53	MAS

CUOTA FIJA	<u>2.17</u>	IGUAL A
ISR CAUSADO	31.70	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	SI	
SUBSIDIO AL EMPLEO	93.66	MENOS
ISR CAUSADO	<u>31.70</u>	IGUAL A
SUBSIDIO A FAVOR	61.96	

<b>CALCULO DE FINIQUITO Y LIQUIDACION (INCIDENCIA NUMERO 3).</b>
--

FECHA DE DESPIDO 08-May-12

AGUINALDO ART. 87 LFT

EL AGUINALDO ES DE 30 DIAS DE SALARIO 7,401.32 DEL 01-ENE-12 AL 08-MAY-12 SON 128 DIAS  
 LE CORRESPONDE UN AGUINALDO PROPORCIONAL A LOS 128 DIAS ENTRE 365 DIAS ES IGUAL A 35.07%  
 QUEDANDO DE LA SIGUIENTE FORMA 7,401.32 X 35.07% 2,595.64 DE AGUINALDO  
 DEL CUAL LA PARTE EXENTA PARA ISR ES EL EQUIVALENTE A 30 DIAS DE SALARIO MINIMO GENERAL  
 SALARIO MINIMO AREA GEOGRAFICA C 59.08  
 30 DIAS DE SALARIO MINIMO DEL AREA G. 1,772.40 PARTE EXENTA  
 AGUINALDO TOTAL MENOS PARTE EXENTA 823.24 INGRESO ACUMULABLE PARA ISR

VACACIONES ART.76 LFT

FECHA DE INGRESO 16-Jun-10 FECHA DE CALCULO DE VACAC. 08-May-12  
 ANTIGÜEDAD 1.90 LE CORRESPONDEN 7 DIAS DE VACACIONES (ART.76 LFT)  
 SALARIO DIARIO 246.71 POR 7.2 DIAS DE VACACIONES 1,776.32 PAGO POR VACACIONES  
 PRIMA VACACION 45% PAGO POR PRIMA VACACIONAL 799.34 (ART.80 LFT)  
 EL MONTO COMPLETO PAGADO POR VACACIONES GRAVA PARA ISR, ES DECIR 1,776.32  
 PARA LA PRIMA VACACIONAL EL CALCULO DE LA PARTE EXENTA Y GRAVADA QUEDA ASI  
 SALARIO MINIMO AREA GEOGRAFICA C 59.08  
 15 DIAS DE SALARIO MINIMO DEL AREA G. 886.20 PARTE EXENTA  
 PRIMA VACACIONAL MENOS PARTE EXENTA - INGRESO ACUMULABLE PARA ISR

FONDO DE AHORRO

DEL 01-ENE-12 AL 08-MAY-12 TRANSCURRIERON 18 SEMANAS CON RETENCION DE FONDO DE AHORRO  
 COMPLETO, MAS LA ULTIMA SEMANA LABORADA INCOMPLETA CON UN AHORRO DE 57.57

FONDO DE AHORRO SEMANAL	172.70	POR 18 SEMANAS	3,108.55
MAS EL FONDO DE AHORRO DE LA ULTIMA SEMANA INCOMPLETA	3,166.12		F. DE AHORRO TOTAL
APORTACION PATRONAL IGUAL DE FONDO DE AHORRO AL TRABAJ.	3,166.12		
TOTAL A PAGAR POR FONDO DE AHORRO	6,332.25		

EL FONDO DE AHORRO NO GRAVA PARA ISR EN BASE AL ART. 109 Y 31 LISR.

INDEMNIZACION ART. 50 LFT.

20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO COMPLETO DE SERVICIO	4,934.21	(ANTIGÜEDAD 1.9 AÑOS)
IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO	<u>22,203.95</u>	
IMPORTE TOTAL A PAGAR POR INDEMNIZACION	27,138.16	

PRIMA DE ANTIGÜEDAD ART. 162 Y 486 LFT.

SALARIO DIARIO	246.71		
SALARIO MINIMO AREA GEOGRAFICA C		59.08	
2 VECES SALARIO MINIMO DEL AREA G.		118.16	
COMO EL SALARIO DEL TRABAJADOR ES MAYOR A 2 VECES EL SALARIO MINIMO DEL AREA GEOGRAFICA C SE CONSIDERA DICHA CANTIDAD COMO SALARIO PARA CALCULO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.			
PRIMA DE ANTIGÜEDAD ES IGUAL A 12 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO.			
ANTIGÜEDAD	1.90 X 12 DIAS	22.75	X 2 VECES SALARIO MINIMO DEL A. G. 2,688.22
TOTAL A PAGAR DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD		2,688.22	

LIQUIDACION

PAGO POR INDEMNIZACION	27,138.16
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	<u>2,688.22</u>
LIQUIDACION TOTAL	29,826.38

PARA LA LIQUIDACION EL CALCULO DE LA PARTE EXENTA Y GRAVADA QUEDA ASI

SALARIO MINIMO AREA GEOGRAFICA C	59.08	
90 DIAS DE SALARIO MINIMO DEL AREA G.	5,317.20	PARTE EXENTA
LIQUIDACION TOTAL MENOS PARTE EXENTA	24,509.18	INGRESO ACUMULABLE PARA ISR

PAGO MENSUAL DE ISR DEL TRABAJADOR	610.33
ENTRE INGRESO ACUMULABLE MENSUAL	<u>7,500.00</u>
IGUAL A FACTOR DE ISR	0.0814
POR INGRESOS DE LIQUIDACION Y FINIQUIT	<u>27,108.74</u>
ISR A CARGO POR LIQUIDACION Y FINIQUIT	2,206.04

**INCIDENCIA NUMERO 4**

DURANTE EL ULTIMO MES EL TRABAJADOR NUMERO 5 RENUNCIA A SU PUESTO.

ESTO FUE EL 10 DE MAYO, LO QUE DEJA SU NOMINA MENSUAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 1</b>	<b>DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO 2012</b>	<b>DIAS PAGADOS.</b>	<b>7</b>
<b>EMPLEADO.</b>	<b>5 Benito Bodoque Cuate</b>	<b>FALTAS.</b>	<b>0</b>
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,082.24	IMSS	28.26
FONDO DE AHORRO PATRON	108.22	FONDO DE AHORRO TRABAJ	108.22
SUBSIDIO AL EMPLEO	12.38	FONDO DE AHORRO PATRON	108.22
TOTAL	<u>1,202.84</u>	TOTAL	<u>244.71</u>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>958.14</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 2</b>	<b>DEL 7 AL 13 DE MAYO 2012</b>	<b>DIAS PAGADOS.</b>	<b>4</b>
<b>EMPLEADO.</b>	<b>5 Benito Bodoque Cuate</b>	<b>FALTAS.</b>	<b>0</b>
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	721.49	IMSS	18.85
FONDO DE AHORRO PATRON	72.15	FONDO DE AHORRO TRABAJ	72.15
SUBSIDIO AL EMPLEO	52.63	FONDO DE AHORRO PATRON	72.15
TOTAL	<u>846.27</u>	TOTAL	<u>163.15</u>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>683.12</b>		

**FINIQUITO:**

		GRAVADO	EXENTO	ART. 109 LISR
AGUINALDO	1,651.95	-	1,651.95	ART. 87 LFT
VACACION	272.11	272.11	-	ART. 76 LFT
PRIMA VAC.	122.45	-	122.45	ART. 80 LFT
F. AHORRO	2,020.19	-	2,020.19	
F. AHORRO	<u>2,020.19</u>	-	2,020.19	
TOTAL	6,086.89			
RET. ISR	5.22	ART. 112 LISR		
<b>NETO A PAG</b>	<b>6,081.67</b>			

**CALCULO DE ISR DEL TRABAJADOR NUMERO 5****DATOS GENERALES**

SALARIO MENSUAL	4,700.00	
PROMEDIO DE DIAS MENSUAL	30.40	
SALARIO DIARIO	154.61	(SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)
SALARIO SEMANAL	1,082.24	(SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)
SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A	1,699.89	LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)**

INGRESOS ACUMULABLES	1,082.24	MENOS
LIMITE INFERIOR	969.51	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	112.73	POR
TASA APLICABLE	10.88%	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	12.26	MAS
CUOTA FIJA	56.91	IGUAL A
ISR CAUSADO	69.17	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	SI	
SUBSIDIO AL EMPLEO	81.55	MENOS
ISR CAUSADO	69.17	IGUAL A
SUBSIDIO A FAVOR	12.38	

**CALCULO DE SEMANA INCOMPLETA LABORADA (INCIDENCIA NÚMERO 4).**

SALARIO SEMANAL	1,082.24	
SALARIO DIARIO	154.61	
PROPORCION POR DIA, DEL DIA DE DESCANSO PAGADO	25.77	(DOMINGO) ART.69 LFT

EL TRABAJADOR RENUNCIO A SU PUESTO POR LO QUE TRABAJO UNA SEMANA INCOMPLETA  
EL PAGO DE SU SEMANA INCOMPLETA QUEDA DE LA SIGUIENTE FORMA:

SALARIO SEMANAL	1,082.24	(EQUIVALENTE A 6 DIAS DE TRABAJO Y UN DIA DE DESCANSO PAGADO)
SAL. DIARIO NETO	180.37	(SALARIO DIARIO MAS PARTE PROPORCIONAL DEL DIA DE DESCANSO)
SAL. DE SEMANA INCOMPLETA	721.49	(PAGO POR 4 DIAS TRABAJADOS CON DIA DE DESCANSO)

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR) SEMANA INCOMPLETA**

INGRESOS ACUMULABLES NORMALES	1,082.24	MENOS
DESCUENTO POR LABORAR 4 DIAS	360.75	IGUAL A
TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	721.49	MENOS
LIMITE INFERIOR	114.25	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	607.24	POR
TASA APLICABLE	6.40%	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	38.86	MAS
CUOTA FIJA	2.17	IGUAL A

ISR CAUSADO	41.03	
TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	SI	
SUBSIDIO AL EMPLEO	93.66	MENOS
ISR CAUSADO	41.03	IGUAL A
SUBSIDIO A FAVOR	52.63	

**CALCULO DE FINIQUITO (INCIDENCIA NUMERO 4).**

FECHA DE RENUNCIA 10-May-12

AGUINALDO ART. 87 LFT

EL AGUINALDO ES DE 30 DIAS DE SALARIO 4,638.16 DEL 01-ENE-12 AL 10-MAY-12 SON 130 DIAS  
 LE CORRESPONDE UN AGUINALDO PROPORCIONAL A LOS 130 DIAS ENTRE 365 DIAS ES IGUAL A 35.62%  
 QUEDANDO DE LA SIGUIENTE FORMA 4,638.16 X 35.62% 1,652.11 DE AGUINALDO  
 DEL CUAL LA PARTE EXENTA PARA ISR ES EL EQUIVALENTE A 30 DIAS DE SALARIO MINIMO GENERAL  
 SALARIO MINIMO AREA GEOGRAFICA C 59.08  
 30 DIAS DE SALARIO MINIMO DEL AREA G. 1,772.40 PARTE EXENTA  
 EL INGRESO POR AGUINALDO ES TOTALMENTE EXENTO PARA CALCULO DE ISR

VACACIONES ART.76 LFT

FECHA DE INGRESO 25-Mar-08 FECHA DE CALCULO DE VACAC. 10-May-12  
 ATIGÜEDAD 4.13 LE CORRESPONDEN 2 DIAS DE VACACIONES (ART.76 LFT)  
 SALARIO DIARIO 154.61 POR 1.82 DIAS DE VACACIONES 281.38 PAGO POR VACACIONES  
 PRIMA VACACION 45% PAGO POR PRIMA VACACIONAL 126.62 (ART.80 LFT)  
 EL MONTO COMPLETO PAGADO POR VACACIONES GRAVA PARA ISR, ES DECIR 281.38  
 PARA LA PRIMA VACACIONAL EL CALCULO DE LA PARTE EXENTA Y GRAVADA QUEDA ASI  
 SALARIO MINIMO AREA GEOGRAFICA C 59.08  
 15 DIAS DE SALARIO MINIMO DEL AREA G. 886.20 PARTE EXENTA  
 TODA LA PRIMA VACACIONAL ESTA EXENTA

FONDO DE AHORRO

DEL 01-ENE-12 AL 10-MAY-12 TRANSCURRIERON 18 SEMANAS CON RETENCION DE FONDO DE AHORRO  
 COMPLETO, MAS LA ULTIMA SEMANA LABORADA INCOMPLETA CON UN AHORRO DE 72.15  
 FONDO DE AHORRO SEMANAL 108.22 POR 18 SEMANAS 1,948.03  
 MAS EL FONDO DE AHORRO DE LA ULTIMA SEMANA INCOMPLETA 2,020.18 F. DE AHORRO TOTAL  
 APORTACION PATRONAL IGUAL DE FONDO DE AHORRO AL TRABAJ. 2,020.18  
 TOTAL A PAGAR POR FONDO DE AHORRO 4,040.35  
 EL FONDO DE AHORRO NO GRAVA PARA ISR EN BASE AL ART. 109 Y 31 LISR.



**INCIDENCIA NUMERO 5**

DURANTE EL ULTIMO MES EL TRABAJADOR NUMERO 4 LABORO TIEMPO EXTRA EN LA ULTIMA SEMANA LUNES 3, MIERCOLES 3 Y JUEVES 5 HORAS LO QUE DEJA SU NOMINA MENSUAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 1</b>	DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	4 Gerardo Rodriguez Mejia	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,105.26	IMSS	28.86
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	3.15	FONDO DE AHORRO TRABAJ	110.53
FONDO DE AHORRO PATRON	110.53	FONDO DE AHORRO PATRON	110.53
TOTAL	1,218.94	TOTAL	249.91
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>969.02</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 2</b>	DEL 7 AL 13 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	4 Gerardo Rodriguez Mejia	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,105.26	IMSS	28.86
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	3.15	FONDO DE AHORRO TRABAJ	110.53
FONDO DE AHORRO PATRON	110.53	FONDO DE AHORRO PATRON	110.53
TOTAL	1,218.94	TOTAL	249.91
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>969.02</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 3</b>	DEL 14 AL 20 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	4 Gerardo Rodriguez Mejia	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,105.26	IMSS	28.86
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	3.15	FONDO DE AHORRO TRABAJ	110.53
FONDO DE AHORRO PATRON	110.53	FONDO DE AHORRO PATRON	110.53
TOTAL	1,218.94	TOTAL	249.91
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>969.02</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 4</b>	DEL 21 AL 27 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	4 Gerardo Rodriguez Mejia	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,105.26	IMSS	28.86
SUBSIDO PARA EL EMPLEO	3.15	FONDO DE AHORRO TRABAJ	110.53
FONDO DE AHORRO PATRON	110.53	FONDO DE AHORRO PATRON	110.53
TOTAL	1,218.94	TOTAL	249.91
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>969.02</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No. 5</b>	DEL 28 DE MAYO AL 3 DE JUNIO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	4 Gerardo Rodriguez Mejia	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	1,105.26	IMSS	28.86
TIEMPO EXTRA DOBLE	355.26	ISR	29.62
TIEMPO EXTRA TRIPLE	118.42	FONDO DE AHORRO TRABAJ	110.53
FONDO DE AHORRO PATRON	110.53	FONDO DE AHORRO PATRON	110.53
TOTAL	1,689.47	TOTAL	279.53
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>1,409.93</b>		

**CALCULO DE ISR DEL TRABAJADOR NUMERO 4**

**DATOS GENERALES**

SALARIO MENSUAL	4,800.00	
PROMEDIO DE DIAS MENSUAL	30.40	
SALARIO DIARIO	157.89	(SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)
SALARIO SEMANAL	1,105.26	(SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)
SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A	1,699.89	LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)**

INGRESOS ACUMULABLES	1,105.26	MENOS
LIMITE INFERIOR	969.51	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	135.75	POR
TASA APLICABLE	10.88%	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	14.77	MAS
CUOTA FIJA	56.91	IGUAL A
ISR CAUSADO	71.68	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	SI	
SUBSIDIO AL EMPLEO	74.83	MENOS
ISR CAUSADO	71.68	IGUAL A
SUBSIDIO A FAVOR	3.15	

**CALCULO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO LABORADO (INCIDENCIA NÚMERO 5).**

SALARIO DIARIO	157.89	ENTRE
HORAS DE JORNADA NORMAL	8.00	IGUAL A
SALARIO POR HORA	19.74	

EL TRABAJADOR LABORO TIEMPO EXTRAORDINARIO DURANTE LA SEMANA DE LA SIGUIENTE FORMA, EL LUNES 3 HORAS, EL MIERCOLES 3 HORAS Y EL JUEVES 5 HORAS; POR LO QUE EL PAGO QUEDA ASI:

HORAS PAGADAS AL DOBLE	9.00	POR	39.47	355.26	ART.67 LFT.
HORAS PAGADAS AL TRIPLE	2.00	POR	59.21	118.42	ART.68 LFT.
HORAS DE TIEMPO EXTRAORD.	11.00	INGRESO POR T. E.	473.68		

INGRESOS GRAVADOS POR TIEMPO EXTRAORDINARIO	50%	236.84	ART.109LISR
INGRESOS EXENTOS POR TIEMPO EXTRAORDINARIO	50%	236.84	ART.109LISR
SIEMPRE Y CUANDO LA PARTE EXENTA NO SEA MAYOR A 5 VECES EL SALARIO MINIMO DEL AREA GEOGRAFICA, QUE ES:			
AREA GEOGRAFICA, QUE ES:	59.08	POR	5.00 295.40 ART.109LISR

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR) CON TIEMPO EXTRA**

INGRESOS ACUMULABLES NORMALES	1,105.26	MAS
INGRESOS ACUM. POR TIEMPO EXTRA	236.84	IGUAL A
TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES	1,342.11	MENOS
LIMITE INFERIOR	969.51	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	372.60	POR
TASA APLICABLE	10.88%	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	40.54	MAS
CUOTA FIJA	56.91	IGUAL A
ISR CAUSADO	97.45	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	SI	
SUBSIDIO AL EMPLEO	67.83	MENOS
ISR CAUSADO	97.45	IGUAL A
ISR A CARGO	29.62	

**INCIDENCIA NUMERO 6**

DURANTE EL ULTIMO MES EL TRABAJADOR NUMERO 1 RECIBIO UN AUMENTO DE SUELDO DE \$2,000 MENSUALES EL DIA 7 DE MAYO, LO QUE DEJA SU NOMINA MENSUAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 1	DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	1 Juan Gonzalez del Pozo	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	5,756.58	IMSS	181.53
FONDO DE AHORRO PATRON	575.66	ISR	995.23
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	575.66
		FONDO DE AHORRO PATRON	575.66
<b>TOTAL</b>	<b>6,332.24</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2,328.08</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>4,004.16</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 2	DEL 7 AL 13 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	1 Juan Gonzalez del Pozo	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	6,217.11	IMSS	196.86
FONDO DE AHORRO PATRON	621.71	ISR	1,103.54
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	621.71
		FONDO DE AHORRO PATRON	621.71
<b>TOTAL</b>	<b>6,838.82</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2,543.82</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>4,295.00</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 3	DEL 14 AL 20 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	1 Juan Gonzalez del Pozo	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	6,217.11	IMSS	196.86
FONDO DE AHORRO PATRON	621.71	ISR	1,103.54
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	621.71
		FONDO DE AHORRO PATRON	621.71
<b>TOTAL</b>	<b>6,838.82</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2,543.82</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>4,295.00</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 4	DEL 21 AL 27 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	1 Juan Gonzalez del Pozo	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	6,217.11	IMSS	196.86
FONDO DE AHORRO PATRON	621.71	ISR	1,103.54
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	621.71
		FONDO DE AHORRO PATRON	621.71
<b>TOTAL</b>	<b>6,838.82</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2,543.82</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>4,295.00</b>		

<b>LA TRABAJADORA SA DE CV</b>			
<b>SEMANA No.</b> 5	DEL 28 DE MAYO AL 3 DE JUNIO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b>	1 Juan Gonzalez del Pozo	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	6,217.11	IMSS	196.86
FONDO DE AHORRO PATRON	621.71	ISR	1,103.54
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	621.71
		FONDO DE AHORRO PATRON	621.71
<b>TOTAL</b>	<b>6,838.82</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2,543.82</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>4,295.00</b>		

**CALCULO DE ISR DEL TRABAJADOR NUMERO 1****DATOS GENERALES**

SALARIO MENSUAL 25,000.00  
 PROMEDIO DE DIAS MENSUAL 30.40  
 SALARIO DIARIO 822.37 (SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)  
 SALARIO SEMANAL 5,756.58 (SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)  
 SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A 1,699.89 LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)**

INGRESOS ACUMULABLES	5,756.58	MENOS
LIMITE INFERIOR	<u>4,782.62</u>	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	973.96	POR
TASA APLICABLE	<u>23.52%</u>	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	229.08	MAS
CUOTA FIJA	<u>766.15</u>	IGUAL A
ISR CAUSADO	995.23	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	NO	
SUBSIDIO AL EMPLEO	-	MENOS
ISR CAUSADO	<u>995.23</u>	IGUAL A
ISR A CARGO	995.23	

**AUMENTO DE SALARIO DEL TRABAJADOR, INCIDENCIA 6**

SALARIO MENSUAL 27,000.00  
 PROMEDIO DE DIAS MENSUAL 30.40  
 SALARIO DIARIO 888.16 (SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)  
 SALARIO SEMANAL 6,217.11 (SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)  
 SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A 1,699.89 LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

**CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)**

INGRESOS ACUMULABLES	6,217.11	MENOS
LIMITE INFERIOR	<u>4,782.62</u>	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	1,434.49	POR
TASA APLICABLE	<u>23.52%</u>	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	337.39	MAS
CUOTA FIJA	<u>766.15</u>	IGUAL A
ISR CAUSADO	1,103.54	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	NO	
SUBSIDIO AL EMPLEO	-	MENOS
ISR CAUSADO	<u>1,103.54</u>	IGUAL A
ISR A CARGO	1,103.54	

**INCIDENCIA NUMERO 7**

DURANTE EL ULTIMO MES EL TRABAJADOR NUMERO 2 OBTUVO UN CREDITO DE INFONAVIT, POR LO QUE SE LE HARA UN DESCUENTO MENSUAL EN BASE AL FACTOR 40.4620 A PARTIR DEL 7 DE MAYO, LO QUE DEJA SU NOMINA MENSUAL DE LA SIGUIENTE MANERA:

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 1	DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b> 2	Pedro Pintado Morales	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	3,453.95	IMSS	104.88
FONDO DE AHORRO PATRON	345.40	ISR	482.41
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	345.40
		FONDO DE AHORRO PATRON	345.40
TOTAL	<u>3,799.35</u>	TOTAL	<u>1,278.08</u>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>2,521.27</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 2	DEL 7 AL 13 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b> 2	Pedro Pintado Morales	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	3,453.95	IMSS	104.88
FONDO DE AHORRO PATRON	345.40	ISR	482.41
		INFONAVIT	291.13
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	345.40
		FONDO DE AHORRO PATRON	345.40
TOTAL	<u>3,799.35</u>	TOTAL	<u>1,569.21</u>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>2,230.14</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 3	DEL 14 AL 20 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b> 2	Pedro Pintado Morales	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	3,453.95	IMSS	104.88
FONDO DE AHORRO PATRON	345.40	ISR	482.41
		INFONAVIT	291.13
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	345.40
		FONDO DE AHORRO PATRON	345.40
TOTAL	<u>3,799.35</u>	TOTAL	<u>1,569.21</u>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>2,230.14</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 4	DEL 21 AL 27 DE MAYO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b> 2	Pedro Pintado Morales	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	3,453.95	IMSS	104.88
FONDO DE AHORRO PATRON	345.40	ISR	482.41
		INFONAVIT	291.13
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	345.40
		FONDO DE AHORRO PATRON	345.40
TOTAL	<u>3,799.35</u>	TOTAL	<u>1,569.21</u>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>2,230.14</b>		

LA TRABAJADORA SA DE CV			
<b>SEMANA No.</b> 5	DEL 28 DE MAYO AL 3 DE JUNIO 2012	<b>DIAS PAGADOS.</b>	7
<b>EMPLEADO.</b> 2	Pedro Pintado Morales	<b>FALTAS.</b>	0
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
SUELDO	3,453.95	IMSS	104.88
FONDO DE AHORRO PATRON	345.40	ISR	482.41
		INFONAVIT	291.13
		FONDO DE AHORRO TRABAJ	345.40
		FONDO DE AHORRO PATRON	345.40
TOTAL	<u>3,799.35</u>	TOTAL	<u>1,569.21</u>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>2,230.14</b>		

## CALCULO DE ISR DEL TRABAJADOR NUMERO 2

### DATOS GENERALES

SALARIO MENSUAL	15,000.00	
PROMEDIO DE DIAS MENSUAL	30.40	
SALARIO DIARIO	493.42	(SALARIO MENSUAL ENTRE PROMEDIO DE DIAS MENSUAL)
SALARIO SEMANAL	3,453.95	(SALARIO DIARIO POR 7 DIAS, 6 DIAS LABORADOS Y EL DIA DE DESCANSO)
SI TIENE INGRESOS SEMANALES MENORES A	1,699.89	LE CORRESPONDE SUBSIDIO AL EMPLEO

### CALCULO ISR SEMANAL (ART. 113 LISR)

INGRESOS ACUMULABLES	3,453.95	MENOS
LIMITE INFERIOR	<u>2,371.33</u>	IGUAL A
EXCEDENTE DEL LIMITE INF.	1,082.62	POR
TASA APLICABLE	<u>21.36%</u>	IGUAL A
IMPUESTO MARGINAL	231.25	MAS
CUOTA FIJA	<u>251.16</u>	IGUAL A
ISR CAUSADO	482.41	

TIENE SUBSIDIO AL EMPLEO?	NO	
SUBSIDIO AL EMPLEO	-	MENOS
ISR CAUSADO	<u>482.41</u>	IGUAL A
ISR A CARGO	482.41	

### CALCULO DE RETENCION DEL CREDITO DE INFONAVIT DEL TRABAJADOR, INCIDENCIA 7

ART. 29 LEY DEL INSTITUTO NACIONAL PARA EL FONDO DE LA VIVIENDA		
SALARIO MINIMO GENERAL DEL D.F.	62.33	POR
FACTOR DE DESCUENTO BIMESTRAL	<u>40.4620</u>	VSMDF
SUBTOTAL DESCUENTO BIMESTRAL	2,522.00	MAS
SEGURO DE DAÑOS	<u>15.00</u>	IGUAL A
DESCUENTO BIMESTRAL	2,537.00	
DESCUENTO DIARIO	41.59	
DESCUENTO SEMANAL	291.13	

## CONCLUSIONES

1. La profesión contable es de las primeras en aparecer en nuestra civilización, derivada de las necesidades humanas; por lo tanto, tiene mucha historia y es fundamental para el desarrollo económico, social y cultural. De lo anterior es importante resaltar la idea de que la historia de la contabilidad es una parte fundamental de la historia económica y porque no decirlo, de la historia en general. Su campo de investigación no se limita al estudio de la evolución de las técnicas contables, sino que penetra en la misma esencia de los planteamientos de organización y dirección de las instituciones; del significado, uso y alcance de los instrumentos mercantiles; del funcionamiento de los mercados, etc.; proporcionando una visión interna clara y objetiva.
2. La evolución de la contaduría como profesión ha llevado al gremio a organizarse o agruparse en asociaciones y definir lineamientos generales a seguir dentro de la aplicación de los métodos y técnicas contables (Normas de Información Financiera), así como postulados (Códigos de Ética Profesional) que guían el comportamiento, discreción y moralidad durante el ejercicio de la profesión contable, dada la delicadeza del manejo de información financiera; es el caso del IMCP, AMCP y colegios.

3. El derecho laboral y la regulación del empleo en México ha nacido, evolucionado y progresado gracias al esfuerzo de los mismos trabajadores, ya que como fue en el pasado y sigue siendo en nuestros días, la gente económicamente poderosa, dueña de las fuentes de empleo pretende siempre obtener más beneficio a un costo muy bajo; en algunos casos aun a costa de la explotación de los mexicanos. Esto se ve reflejado en la cotidianidad donde nos encontramos con empresas que funcionan bajo el sistema “Outsourcing” para librarse de prestaciones como la PTU y otras que se obtienen con la antigüedad en una relación laboral, haciendo solo contratos temporales.
  
4. Aún a pesar de las luchas, huelgas, revoluciones y demás movimientos sociales que buscan mejorar las condiciones laborales en nuestro país, seguimos viendo que el salario mínimo es menesteroso y no es equiparable con el costo de vida. Desafortunadamente es el indicador en el que se basan para asignar los sueldos.
  
5. También he podido observar que las condiciones de trabajo, los servicios médicos y la previsión social son precarios para los trabajadores, principalmente para la clase obrera.



6. El gobierno, que es la clase organizadora y coordinadora es la que tiene las mejores ganancias, por que los sueldos y las prestaciones que se manejan a esos niveles son exorbitantes comparados con los sueldos comunes que tiene una persona con la misma preparación en un puesto que no es de “servicio público”.
  
7. El Impuesto Sobre la Renta considero que no es equitativo ya que las personas Morales y las Físicas pueden deducir sus gastos como: gasolina, pasajes, estacionamientos, comida, etc. En cambio el régimen de sueldos y salarios, aun cuando hagas tu propia declaración anual, solo son deducibles los lentes, gastos médicos hospitalarios, gastos funerarios y créditos hipotecarios.
  
8. El Licenciado en Contaduría es la persona que tiene los conocimientos sobre las leyes que regulan una relación obrera-patronal; las cualidades y aptitudes para mantener el equilibrio financiero, contable y administrativo, para una toma de decisiones oportuna y veraz. Siendo él, el intermediario entre el recurso humano, el patrón y las instituciones públicas.

## REFERENCIAS

### a) Bibliografía.

1. Gertz Manero Federico. (2006). Origen y Evolución de la Contabilidad: Ensayo Histórico. Editorial Trillas.
2. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2012). Código de Ética. IMCP.
3. Moreno Padilla Javier. (2008). Nueva Ley del Seguro Social. Editorial Trillas.
4. Orozco Colín Luis Ángel. (2005). Estudio Integral de la Nómina. ISEF.
5. Reyes Ponce Agustín. Administración del Personal; Segunda Parte, Sueldos y Salarios. Editorial Noriega Limusa.
6. Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena Baltasar, Cavazos Chena Humberto. (2007). Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas.

### b) Electrónicas.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> (05/05/2012)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cff.htm> (15/07/2012)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lisar.htm> (25/07/2012)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lisr.htm> (20/06/2012)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lifnvt.htm> (28/06/2012)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss.htm> (08/06/2012)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft.htm> (20/05/2012)

<http://www.imss.gob.mx> (06/06/2012)

<http://www.infonavit.org.mx> (12/06/2012)

<http://www.consar.gob.mx> (22/07/2012)

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> (15/05/2012)

<http://www.oiss.org> (12/05/2012)

<http://www.stps.gob.mx> (18/05/2012)

<http://www.sat.gob.mx> (20/07/2012)

## ABREVIATURAS

1. LFT: Ley Federal del Trabajo.
2. IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. LSS: Ley del Seguro Social.
4. PTU: Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
5. INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
6. LI: Ley del Infonavit.
7. ISR: Impuesto Sobre la Renta.
8. LISR: Ley del Impuesto Sobre la Renta.
9. SAR: Sistema de Ahorro para el Retiro.
10. CONSAR: Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
11. AFORE: Administradora de Fondos para el Retiro.
12. SIEFORE: Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro.
13. IMCP: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
14. AMCP: Asociación Mexicana de Contadores Públicos.
15. PIB: Producto Interno Bruto.
16. INPC: Índice Nacional de Precios al Consumidor.