

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

TESINA

“PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR”

PRESENTADO POR:

GUERRERO GALICIA DAYSI MARIBEL

NUMERO DE CUENTA:

0621845

NOMBRE DEL DIRECTOR

M. en A. LUIS SUAREZ PEREZ

Texcoco, México a 09 de Junio de 2014.

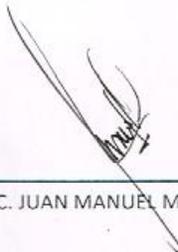
M. EN C. JUAN MANUEL MUÑOZ ARAUJO
SUBDIRECTOR ACADEMICO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM
TEXCOCO.
PRESENTE:

COPIA

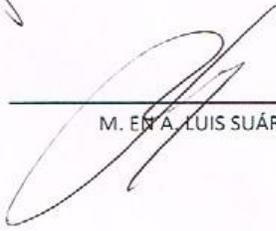
AT'N M. EN P.P. ANTONIO INOUE CERVANTES
RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN

Con base en las revisiones efectuadas al trabajo escrito titulado " PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR" que para obtener el título de Licenciado en Administración presenta la sustentante Daysi Maribel Guerrero Galicia, con número de cuenta 0621845 respectivamente, se concluye que cumple con los requisitos teórico-metodológicos por lo que se le otorga el voto aprobatorio para su sustentación, pudiendo continuar con la etapa de digitalización del trabajo escrito.

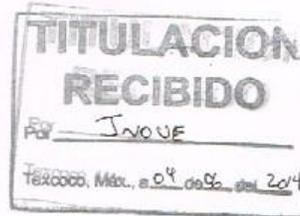
ATENTAMENTE


M. EN C. JUAN MANUEL MUÑOZ ARAUJO


M. EN I. LUCILA GALAN MORALES


M. EN A. LUIS SUÁREZ PÉREZ

c.c.a. DAYSI MARIBEL GUERRERO GALICIA
c.c.a. Director M. EN A. LUIS SUÁREZ PÉREZ
c.c.a. Titulación m. EN P.P. ANTONIO INOUE CERVANTES



DEDICATORIA

A Dios:

Por regalarme cada día maravilloso para cumplir cada una de mis metas.

A mi Madre:

Por todo su amor, dedicación y entrega, porque hizo todo en la vida para lograr mis sueños. Por la fortaleza para salir adelante sin importar los obstáculos, por haberme formado como mujer de bien y porque me enseñó a vivir la vida.

A Lauro:

Por todo su apoyo, por la fortaleza con la que siempre estuvo ahí.

A mi hermanito:

Por su amor desmedido, ha sido mi inspiración para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesina la dedico a Dios porque me ha permitido llegar hasta aquí.

Con todo mi amor principalmente a mi madre preciosa Minerva Galicia Juárez que me dio la vida, me ha dado todo su amor, confianza, comprensión y ha estado conmigo en todo momento, por todo lo que me ha dado, porque gracias a ella estoy culminando una etapa mas en mi vida, porque sin ella no hubiese podido realizar este sueño,, esta carrera para mi futuro y por creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado apoyándome y brindándome todo su amor, porque nunca se dio por vencida, porque con el ejemplo, dedicación y palabras de aliento me impulso a tener en este momento la dicha de llegar aquí. Porque siempre ha sido mi timón en la vida.

A mi hermano Luis Francisco Pineda Galicia, ese ser tan hermoso que dios me dio la dicha de tener a mi lado para compartir mi vida, nuestros triunfos y alegrías, porque él también ha sido parte importante en mi vida y porque siempre me ha inspirado a seguir adelante, ha estado en varias etapas de mi vida, siempre demostrándome su amor; y porque esto también es por él.

A Lauro Pineda Ramírez porque sin ninguna necesidad también ha estado siempre guiando mis pasos, porque con sus consejos, apoyo y palabras de aliento siempre me motivo a seguir adelante y a darle una gran satisfacción a mi madre, porque ha estado en todo momento.

A toda la familia Galicia, a mis abuelos Andrea (†) y Teodomiro por su apoyo y cariño que me dieron desde niña, gracias ma por todo tu amor incondicional; a mis tíos que siempre estuvieron junto a mi apoyándome, en especial a mi tío Mey porque nunca me dejo sola, siempre estuvo al pendiente de mí, queriéndome como su hija; a todos mis primos principalmente a Aldo, Gabriel y Heidi con quienes he compartido gran parte

de mi vida y he tenido muy gratos momentos con ellos, a Danny y Hugo porque también siempre me han demostrado su cariño, y me han motivado a seguir adelante.

A toda la familia Pineda Ramírez porque me han permitido ser parte de ellos, por su cariño y apoyo, por todos los buenos momentos que he compartido con todos y cada uno de ustedes, por todo el calor de hogar que siempre me han dado.

A mis amigos que he logrado tener a lo largo de mi vida, porque muchos de ellos son parte importante de mi, compañeros de la universidad por su apoyo y las buenas y malas experiencias que vivimos juntos.

INDICE TENTATIVO

CAPITULO I

MARCO TEORICO

- 1.1. Trabajo
- 1.2. Recursos Humanos
- 1.3. Nómina
 - 1.3.1. Percepciones
 - 1.3.2. Deducciones
- 1.4. Salario (Sueldo)

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS JURIDICOS

- 2.1. Artículo 123 constitucional
- 2.2. Ley federal del trabajo

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE INTEGRACIÓN A LAS PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR EN EL ESTADO DE MÉXICO

- 3.1. Políticas y procedimientos de pago
- 3.2. Cálculo del salario en el Estado de México
- 3.3. Propuesta de constancia de percepciones y deducciones para las
Empresas

CONCLUSIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION

La presente investigación, proyectará una visión sobre las deducciones y percepciones de un trabajador, así como leyes que las sustentan; perspectiva que permitirá explicar el costo de la mano de obra en la producción y sobre todo las políticas que se basan en la aplicación de ambos preceptos.

Para poder llevar a cabo la presente explicación, iniciamos por definir que es el trabajo, si bien esta idea nace a partir de que el ser humano se ve obligado a satisfacer sus necesidades. Principalmente el trabajo, tal como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; sino que se ha modificado a lo largo de la historia, en el mundo antiguo y en las comunidades primitivas, no existía un término de trabajo como en el que hoy englobamos actividades diversas, asalariadas y no asalariadas, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades; en esa época el ocio, tenía mucho más valor que cualquier trabajo.

Sin embargo, se puede considerar al trabajo como “la actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello, realizada con sujeción a normas de eficiencia” (Reyes, en Sánchez, 1993: 20). Si bien en una relación laboral, se pretende realizar a través de un contrato en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado sus servicios. El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia.

En las sociedades modernas los trabajadores se inclinan en sindicatos con el fin de negociar el convenio colectivo de trabajo, ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio. Por otra parte el trabajo asalariado está especialmente protegido por el

Derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo.

Si bien, existen diversos instrumentos para lograr que las sociedades laborales crezcan, hablándose tanto del recurso humano como material y económico, entre las numerosas herramientas para lograrlo esta la lealtad, la cooperación y el esfuerzo de los individuos lo que lleva a las diversas formas de recompensa económica. La principal recompensa es el pago en forma de salario, conocida como percepción, que se presenta en varias formas de pagos económicos, pero también existe lo contrario a esto, que es a lo que usualmente se le llama “descuentos” o deducciones.

En base a lo anterior, es importante resaltar que la manera de mostrar el estudio de las percepciones y deducciones de un trabajador dentro de una empresa es mediante la administración de recursos humanos o la administración de personal, ésta es definida como “el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la organización y del país en general “(Arias, en Sánchez, 1993: 16), en otras palabras es una función que tiene como objetivo equilibrar los elementos que integran una organización, llámese pública o privada, con el fin de cumplir una labor que aporte bienestar tanto a los trabajadores como a la empresa misma.

Si bien, es necesario tomar en cuenta el punto de los recursos humanos, porque de ahí que tengamos los recursos para que una empresa funciones y de esta forma comprender de donde surge los ingresos y egresos de los prestadores de servicio; dichos recursos como la nómina, tiene el objetivo principal de analizar detalladamente el salario del trabajador, tanto en sus percepciones, como en sus deducciones; la

diferencia entre lo que recibe como ingreso, y lo que se le descuenta como deducción y determinar la cantidad neta recibida.

Para que puedan aplicarse las percepciones y deducciones de un trabajador, es necesario que haya un documento contable, lo que se le denomina nomina, pues en esta se muestra el control correcto del monto de los salarios pagados de una manera detallada, así como las deducciones hechas y como consecuencia la cantidad neta pagada al trabajador en un periodo determinado. Cabe destacar que dicho documento se divide en dos partes fundamentales, la parte correspondiente a las percepciones o entradas y la parte de las deducciones o salidas.

En cuanto a las percepciones, se refiere, pueden definir como aquel ingreso que recibe el trabajador por el préstamo de un servicio personal subordinado; mientras que las deducciones son aquellas cantidades que se restan al total de las percepciones.

La parte de las percepciones lleva los siguientes datos: nombre del trabajador, número del Registro Federal de Contribuyentes, número de afiliación del IMSS, total de días trabajados y su importe, tiempo extra e importe, espacio disponible para otras percepciones y percepciones totales.

Por otro lado las deducciones son los descuentos de impuesto sobre la renta, cuotas a cargo del trabajador del IMSS, o cualquier otra institución de salud, descuentos sobre cuotas sindicales, en caso de pertenecer a alguno, descuentos de INFONAVIT, FONACOT, de préstamos, otros descuentos y deducciones totales.

Bajo el mismo contexto, en el artículo 123 constitucional, se menciona la regulación de la garantía social del trabajo. Este se encuentra dividido en dos

apartados; el primero, subtítulo A, regula las relaciones laborales entre los obreros y los patrones particulares y el segundo, subtítulo B, regula las relaciones de trabajo entre los servidores públicos de la Federación y el Estado.

En términos generales, el apartado A reglamenta la duración de la jornada de trabajo, la prohibición de que menores de 14 años trabajen, el descanso semanal obligatorio, los derechos de las mujeres embarazadas, el derecho al salario mínimo, la igualdad salarial en trabajos iguales, la compensación o descuento del salario mínimo, el derecho a la participación de las utilidades, la obligación de que el salario se pague en moneda de curso legal, el derecho al pago de tiempo extraordinario laborado, la obligación de procurar vivienda digna a los trabajadores, el derecho a la capacitación y adiestramiento, la protección de los trabajadores respecto de riesgos de trabajo, el derecho a que las instalaciones laborales sean seguras e higiénicas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y paros laborales, la autoridad jurisdiccional ante quien se dirimen los conflictos laborales, las consecuencias para los patrones que se nieguen a resolver ante las autoridades laborales los conflictos laborales, los derechos de los trabajadores ante el despido injusto, la preferencia de los créditos de los trabajadores, la protección del patrimonio familiar ante las deudas de los trabajadores, la seguridad social.

Mientras que el apartado B, señala que la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente, las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario, el derecho a un día de descanso por seis de trabajo, goce de vacaciones, a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; en caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación o indemnización correspondiente; así como también las mismas ya antes mencionadas en el párrafo anterior (Constitución política, 2013).

Finalmente, se analizará desde la perspectiva de la administración en el trabajo, los recursos humanos, la nómina y el artículo 123 constitucional, además de la Ley Federal del Trabajo; como pieza clave para el desarrollo y conocimiento de las percepciones y deducciones de un trabajador dentro de una empresa, llámese privada o pública, además que se pretende que el empleado sea beneficiado con dicha información, que si bien suele carecer en algún momento de su vida laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las percepciones, son aquellos ingresos que recibe un trabajador o empleado por el préstamo de un servicio personal subordinado; mientras que las deducciones son aquellos montos de dinero, restados a las percepciones del trabajador, para atender compromisos que voluntariamente ha adquirido o que la normatividad legal le impone. De esta manera decimos que sin duda estos dos preceptos indican el devenir de una empresa, ya que el recurso humano es primordial para el desarrollo de sus actividades, y de ahí que resulten dichos factores.

Desde el punto de vista de la organización de una empresa, en ocasiones el tema de las percepciones y deducciones, suele ser complejo, pues ocasionalmente a los empleados, se les hace mención del salario que estos obtendrán por la prestación de sus servicios, sin embargo, en ocasiones no se les informa sobre los descuentos que estos obtendrán, llegando así a una problemática con grandes afecciones para la población económicamente activa.

Por otro lado, cabe mencionar que existen leyes que avalan tanto las percepciones como las deducciones entre ellas podemos mencionar que se encuentran establecidas en el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo; donde establecen como derechos y obligaciones a los que están sujetos los empleados por prestar algún servicio a una empresa determinada.

Como ya lo mencionamos anteriormente, existen leyes que avalan dichos preceptos; sin embargo, debe haber una constancia que garanticen que sin dichas leyes no se llevaban a cabo como se tienen establecidas. Por esta razón es que nos cuestionamos como determinar que los empleados saben de ellas, o ¿bajo qué fundamentos, se regula el tratamiento de las percepciones y deducciones de un trabajador? y ¿por qué no todos los patrones entrega una constancia de retenciones y

percepciones al trabajador, para que este conozca los derechos y obligaciones, a los cuáles están sujetos?

JUSTIFICACIÓN

Una de las prioridades de los últimos gobiernos federales, ha sido las reformas laborales; como sabemos esta representa una base estructural para el desarrollo del país, no solo por tratarse de una ley que promueve y ampara los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresas; sino que además fortalece la creación de nuevos empleos, que permitan incorporar a la vida jurídica laboral, a quienes estaban en la informalidad, esto con el objetivo de dar a conocer situaciones que los subordinados desconocían. De ahí la importancia de elaborar esta investigación, para que cada uno de los trabajadores apegados a una empresa pública o privada tenga conocimiento de cuáles serán sus percepciones y cuáles sus deducciones de acuerdo a la ley.

En relación con lo anterior, es de suma importancia diferenciar lo que corresponde a las percepciones, pues estas las definimos como la retribución económica de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales que realizan por cuenta ajena y retribuyan el trabajo efectivo o los periodos computables como período de trabajo; sin embargo a esto se le tiene que hacer un descuento, si así lo podemos llamar, lo que se le conoce como deducción, entiéndase que es el monto en dinero restado al total de percepciones del trabajador, estos pueden ser voluntarios y obligatorios, porque existen leyes que así lo determinan.

Por consiguiente, el hecho de dar a conocer a las empresas y sus empleados la manera de llevar la organización en cuanto a los recursos humanos y de ello derivado los recursos económicos de la misma, significa que apliquemos nuestros conocimientos básicos de la administración con fundamento a la administración de los recursos humanos.

Por otro lado, se busca no solo el beneficio de los empleados, sino de las empresas, pues con ello se pretende que cada sociedad cuente con manuales que les

sean útil para informar sobre las percepciones y sobre todo deducciones, que sin duda suelen ser desconocidos por los empleados, también es importante crear una cultura de información; en suma resulta importante elaborar un diseño estratégico que eleve la forma de administrar una empresa, en cuanto al personal se refiere.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la integración de las percepciones y deducciones, tomando en cuenta las características tanto para el trabajador como para la empresa.

OBJETIVOS PARTICULARES

Describir y analizar las reformas laborales, basándonos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Proponer estrategias para que los trabajadores conozcan las percepciones a las que tienen derechos y las deducciones a que tienen obligación.

Calcular el salario neto de un trabajador en el Estado de México, tanto de una empresa pública como de una empresa privada.

HIPÓTESIS

Si, los trabajadores, no se preocupan por conocer sus derechos y obligaciones que tienen al prestar sus servicios a una empresa, el patrón, tampoco tomará la importancia necesaria para informarles sobre ellas, y por lo tanto no sabrán que hacer en algún caso de abuso por parte de él.

HIPOTESIS NULA.- Para determinar el sueldo neto de un trabajador, sí es necesario firmar un contrato con la empresa en la que se labora.

HIPOTESIS ALTERNA.- Para determinar el sueldo neto de un trabajador, no es necesario firmar un contrato con la empresa en la que se labora.

METODOLOGÍA

De acuerdo con los objetivos de esta investigación será de carácter cualitativo, para ello se comenzará con la observación detallada y aproximada de los hechos, además de la recolección de datos, para describir y probar la hipótesis, por ello es necesario utilizar la investigación documental. Es por ello que se centra en el contexto de la administración financiera, en base al estudio de los recursos humanos y sus funciones más comunes. Para justificar dicho estudio abordaremos temas referentes a la teoría del trabajo, fundamentados en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 123 constitucional, así como el enfoque de la administración de los recursos humanos.

Dicha investigación, se abordara desde el punto de vista descriptivo, ya que a través de él se ofrece la posibilidad de predecir las relaciones creadas con el objeto de estudio y la recolección de datos, con ello se tiene el propósito de describir la situación de los trabajadores en cuanto a las percepciones y deducciones, principalmente en la información que estos reciben al firmar un contrato laboral, de igual manera, se pretende proponer estrategias para hacer más eficientes las relaciones patrón-empleado.

En cuanto al análisis descriptivo como ya lo mencionamos anteriormente, tenemos a la investigación documental, nos apoyaremos en documentos que nos permitan obtener información sobre el tema a tratar, que parte de la consulta bibliográfica. Para analizar la integración de las percepciones y deducciones de un trabajador, sobre todo en el Estado de México y así partir para la creación de nuevas alternativas que den mayor resultado en la información a empresa y sus empleados, en cuanto a salarios netos se refiere.

Con respecto a los enfoques a estudiar, en primer lugar tenemos la teoría del trabajo, este considerado como un elemento primordial para satisfacer las necesidades de cada ser humano, además que mediante esta tarea se encontrará oportunidades de desarrollo en todos los ámbitos. En este sentido retomaremos el concepto como parte fundamental que puede proporcionar al tema de investigación, pues gracias a la fuerza de trabajo es que se obtiene aquella remuneración llamada percepción.

En cuanto a la administración de los recursos humanos, se refiere, consideramos que el personal en cualquier empresa, es indispensable para su funcionamiento. Esta parte tiene el propósito de equilibrar las fuerzas integradoras organizacionales, como son el capital invertido y la fuerza de trabajo, gracias a ello se permite el bienestar que aporte a sus trabajadores y a la sociedad en general.

Finalmente, el cuerpo que conforma aquella remuneración intercambiable por trabajo, se encuentra plasmada en un documento administrativo, denominado nomina, el cual como parte fundamental del área de recursos humanos, contiene el control que muestra correctamente el monto de los salarios pagados de manera detallada, así como de las deducciones hechas y como consecuencia la cantidad neta pagada a trabajador en un periodo determinado.

De esta manera, llevaremos a cabo nuestra investigación, que si bien logrará comprender con mayor claridad el proceso por el cual todo trabajador tiene derecho y obligación en cuanto a su salario se refiere.

CAPITULO I.

MARCO TEORICO

1.1. TRABAJO

El objetivo principal, es exponer la perspectiva que permite explicar las raíces del significado del trabajo. El trabajo, tal como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; ya que su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia.

Así mismo, el esfuerzo laboral que realiza todo ser humano es para mejoramiento de la vida, por lo tanto es el punto de partida de la concepción que ahora tenemos del término trabajo, cabe mencionar que el hombre en el transcurso de su existencia, debe satisfacer necesidades, lo cual sólo puede lograr mediante la utilización de su fuerza de trabajo, por medio de esta labor, el ser humano produce bienes y servicios, lo que lleva a una compensación por un incentivo al que llamamos dinero; claro está que para poder aumentarlo, es necesario aumentar la productividad.

El trabajo, por otra parte, satisface múltiples necesidades psicológicas, porque ofrece a los individuos la posibilidad de lograr metas personales, ganar reconocimiento e invertir el tiempo en actividades de utilidad social, lo que lleva a tener una mejor sociedad, inmiscuida en la vida laboral y por lo tanto en el crecimiento acelerado de una nación.

Bajo esta perspectiva, surge la necesidad de relacionarse socialmente desde la aparición de los seres humanos, porque ellos intercambian su actividad laboral en función de la sociedad, no se puede establecer otro carácter al trabajo que no sea

social, de tal manera que el trabajo es fundamental para que una sociedad se desarrolle en todos los ámbitos, tanto económico, político, cultural, etc.

Las primeras formas de prestación de servicios, son bajo el régimen de la esclavitud, no existía lógicamente una relación de trabajo, pues el esclavo era considerado una cosa y no una persona. Aquí el propietario, era el dueño tanto de la materia prima como de la humana, lo cual le daba el derecho a usarla y venderla como mejor le conviniera, además que se podía apropiarse de los resultados del trabajo de su empleado, en pocas palabras existía una especie de “trata de personas”.

Dicha situación comenzó a desaparecer, marcando una nueva forma de trabajo durante el siglo XIX (Bencomo, 2008: 31), convirtiendo este en asalariado o independiente; el primero refiriéndose a aquella labor dependiente de un jefe o patrón y el segundo al trabajo donde no hay un mando superior o jerarquía. Si bien, en la actualidad el trabajador, es reconocido por el esfuerzo y triunfos que logra a través de su carrera laboral, cabe mencionar, que existe un fin común, entre la empresa y el empleado, pues la relación se concreta a través de un contrato en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el servicio, este procedimiento se hace generalmente con la intención de obtener una ganancia.

En lo que a la historia del trabajo se refiere, en el mundo romano se careció de conceptos jurídicos de carácter laboral y por ello tuvieron que acudir a regulaciones del derecho civil y por vía administrativa, dichos razonamientos giran en torno a medidas de protección a los menores, normas relacionadas con la jornada, descansos, fijación de salarios, prohibición de trabajos ilícitos, etc.

Se considera que durante la época Clásica, las leyes de ciertas ciudades imponían el trabajo, obligando a los ciudadanos a reportar la manera, por la cual se

ganaban la vida; la obligación la tenían los padres quienes debían enseñar un oficio a sus hijos. Mientras que los Incas tenían la obligación de trabajar en tareas agrícolas o construcción de caminos. Por otro lado, los aztecas vendían a los esclavos, por medio de una subasta pública, lo que posteriormente obligo a los indígenas a trabajar como pago de un tributo al patrón, en poco tiempo la Ley de Indias (legislación promulgada por los monarcas españoles para regular la vida social, política y económica entre los pobladores de la parte americana de la Monarquía Hispánica), reglamento este tipo de trabajo.

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas (Bencomo, 2008: 30) no existía un término de trabajo como el que hoy conocemos para determinar el factor trabajo derivando actividades asalariadas para ganarse la vida o para cubrir ciertas necesidades. En lo que al mundo griego, respecta, se juzgaba que la distinción entre actividades era algo esencial. “Aristóteles, por ejemplo, distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para la práctica de la virtud; comparaba el trabajo que se hace para otros al del esclavo y criticaba la actividad económica que pone todas las facultades al servicio de producir dinero” (Aristoteles,1998 en Álvarez, 2013), estas actividades eran por ejemplo leer y escribir que se utilizaban para la administración de la casa; mientras que la práctica del dibujo era para evaluar el trabajo de los artesanos; sin embargo se consideraba que los hombres no debían trabajar por el simple hecho de conseguir dinero; sino de ser útiles y tener una formación espiritual.

Como podemos ver en aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad, esto quiere decir que era considerado como aquellas cosas que le daban valor a la vida, sin recurrir a lo material; además que esas cosas eran parte de la educación y quien lo practicaba tenía por así decirlo las puertas del cielo abiertas.

Por lo que respecta a la cultura Griega, “se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo común y la relativa a la conservación de la vida” (Álvarez, 2013). La política no se concebía como una profesión de especialistas, sino como una práctica de solo unos cuantos, donde participaban los que eran de una clase social alta y por ende con estudios superiores; mientras las tareas dirigidas a la conservación de la vida, conformaban el ámbito de la necesidad, esto quiere decir que eran para la subsistencia y en el predominaban los esclavos, con el fin de que otro de los sector pudiera dedicarse a las actividades consideradas realmente aceptadas, como la política.

En la época medieval (Álvarez, 2013) el trabajo seguía considerándose exclusivamente de los esclavos, los pensadores cristianos opinaban que quien no trabajaba no debía comer, de igual manera se entendía que el trabajo era un castigo. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso, como se puede ver el ocio comenzó a adquirir otra percepción, algo distinto a como se consideraba en el mundo antiguo; sin embargo, también había quienes argumentaban que el trabajo era un deber que correspondía a la especie humana.

Por otra parte, con el pensamiento moderno, podría pensarse que nace una concepción diferente del trabajo, en primer lugar, porque aparece como una actividad indeterminada, esto quiere decir que toda actividad se hacía acreedora a una valoración ya sea económica o en especie, como ya lo mencionamos, el trabajo comenzó a tener una visión diferente, pues ya se definía como una actividad fundamentalmente equilibrada, aunque, ya se le daba un mayor valor, también ocurría la diferencia entre trabajo por ejemplo el que no era aceptado ante la sociedad y el satisfactorio y entre el trabajo manual y trabajo intelectual, debido al estatus de vida.

Si bien, el trabajo ha alcanzado una trascendencia en la sociedad, pues ha servido de parte aguas para el desarrollo humano y de las naciones, con ello, se dio pie a la transformación de la historia en el mundo, ya que al trabajo se le ha dado un mayor crédito, y con ello una sociedad inmersa en el mundo laboral.

Con el transcurrir del tiempo, esta nueva perspectiva de trabajo se consideró como una fuente de propiedad, lo que Dios ofreció a los seres humanos, visto como aquella virtud o facultad con que se nacía para realizar determinada actividad y solo ese hombre era el que podía transformarla. Para Adam Smith “el trabajo era la fuente de toda riqueza” (Bencomo, 2008: 31), en otras palabras, es que mientras que el hombre trabaje y obtenga un beneficio, puede vivir dignamente.

Mientras que para otros, el trabajo es la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios y, por ello, realizada con sujeción a normas de eficiencia, lo cual implica la realización de actividades administrativas que no se deben rebasar, en sí es un plan de trabajo, que le permite al individuo aplicar sus conocimientos. Por otro lado, para Carlos Marx (2008) “el trabajo es un proceso entre la naturaleza y el hombre, en el que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza”; en otras palabras el trabajo, es un fenómeno esencial en el ser humano, ya que mediante este puede satisfacer sus necesidades, además que es el único medio por el cuál puede desarrollarse en el ámbito profesional, cultural y económico.

Finalmente podemos concluir, diciendo que la concepción del trabajo como lo podemos ver en la actualidad ha venido existiendo con una cierta jerarquización basada en criterios económicos, desde una perspectiva donde los niveles más altos de la escala corresponden al trabajo que tienen una mayor ascendencia, aunque de no estar en el nivel más alto de la jerarquía también tiene una recompensa, lo contrario a

épocas atrás donde se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no dejaba huella, como el trabajo dedicado al hogar, al cuidado de los demás entre otros carecían de valor.

1.2. RECURSOS HUMANOS

La administración, es una área muy extensa de estudio, pues se pueden definir diversos campos de acción, como el planificar, organizar, controlar diferentes recursos, ya sea humanos, materiales, financieros o de información, para luego utilizarlos en las actividades proyectadas, con la finalidad de lograr los objetivos o metas establecidos, haciendo lo que debe hacerse con la menor cantidad de recursos posible.

Con el propósito de tener un organismo con mayor eficiencia, se debe tener en cuenta la administración de los recursos humanos, ya que es pieza fundamental para el funcionamiento de una organización, pues sólo ellos pueden mejorar y perfeccionar el trabajo y diseñar los recursos materiales de una empresa; así como lograr que se les proporcione un estímulo económico intercambiable por la jornada laboral.

Para determinar el campo de acción de la administración de los recursos humanos, es preciso definir este concepto; de acuerdo a Joaquín Rodríguez “es el área de la administración, la que se encarga de la planeación, organización, dirección y control de los procesos de reclutamiento, remuneración, capacitación y negociación del contrato colectivo, esto con el fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y de sus empleados” (Rodríguez, 2007: 7).

En cuanto a los objetivos del departamento de recursos humanos, destacan: regular las relaciones laborales, para promover el mejoramiento de los bienes y servicios; lograr que el personal trabaje debidamente para cumplir con los objetivos

planteados; elevar la productividad y la fuerza de trabajo para promover la eficacia y eficiencia de los diversos departamentos de la organización; coordinar el esfuerzo de los grupos de trabajo; satisfacer los requerimientos de los trabajadores y resolver eficazmente los problemas que se susciten durante la prestación de servicios y hasta el término de la relación laboral.

Claro está que los objetivos anteriores corresponden a la mayoría de las empresas, sin embargo cabe mencionar que no se indican aquellos que incumben a la situación financiera de los trabajadores, como el de las percepciones y deducciones que se le hacen a un trabajador, para nosotros es importante considerar como objetivo, el notificar en qué consisten cada una de estas variantes y por qué motivo y de acuerdo a qué ley se están haciendo.

Por otra parte, la función principal de este departamento, consiste en planear adecuadamente la colocación de cada uno de los empleados y a su vez establecer un sistema de remuneración justa, para obtener un buen desempeño de los trabajadores; cabe mencionar que el departamento de recursos humanos no impone al personal, este solo recluta para que los jefes entrevisten y elijan al que cumpla con el perfil deseado, de acuerdo al área donde se le requiera, posteriormente recursos humanos hará la contratación y demás trámites competentes a él.

En relación con la evolución histórica de este departamento esencial en cada organización, ha sido trascendental. Podemos decir que durante la edad media, surgió el adiestramiento del nuevo personal, los sindicatos y las uniones obreras; más tarde los trabajadores, mejor conocidos como jornaleros, formaron sus propias asociaciones, a las que llamaron de “pequeños propietarios” (Rodríguez, 2007:9), con el fin de representar a todo un equipo de trabajo y así hacer saber las demandas de los empleados, además de ayudarse mutuamente.

El desarrollo industrial (Rodríguez, 2007: 9-11), hizo posible el crecimiento de un sistema manufacturero de producción. El uso de equipos mecanizados y mejores técnicas de producción, permitió disminuir el costo de la fabricación de los bienes requeridos; a finales de 1880 algunos países promulgaron leyes para reglamentar las horas de trabajo de mujeres y niños, así como establecer salarios mínimos a trabajadores masculinos y reglamentar condiciones laborales, como compensaciones para los empleados, a fin de proveer pagos de indemnización por lesiones sufridas en el trabajo.

Posteriormente, la maquinaria de trabajo, las reformas laborales y demás instrumentos empleados para la asignación de las jornadas laborales, alcanzaron una mejora en la tecnología del equipo para ahorrar trabajo, pues aumentó la eficacia y eficiencia en la industria. Ya en 1930, en donde se considera un verdadero cambio en lo que a la administración de los recursos humanos se refiere, surge la concepción moderna de las relaciones humanas, pero también en esta época surgen las primeras investigaciones en el campo de la conducta humana y el desarrollo de nuevos sistemas y técnicas para la administración de personal; además que hubo diferentes legislaciones en materia laboral, lo que dio lugar al positivismo administrativo (Rodríguez, 2007: 10).

Por consiguiente, el positivismo administrativo intenta introducir la transformación industrial; la utilización de los descubrimientos científicos transforma todo el sistema de producción, crece de modo impresionante la red de intercambios comerciales, aumentan la producción y la riqueza, lo que crea grandes evoluciones en la sociedad regidas por los intereses económicos, y en ella se restablece el orden social, lo que lleva a organizar .nuevas formas de estructuración en el personal.

Cabe mencionar, que el factor “recursos humanos”, surgió por la necesidad del crecimiento de las organizaciones y el incremento en la complejidad de las funciones operacionales y sobre todo por lo difícil que resultan las diversas dimensiones del ser humano, pues el hombre piensa, actúa y siente diferente a los demás, por lo que también necesita constantemente de nuevos incentivos, y nos referimos al salario, pues se considera un estímulo para el hombre; ya que se han realizado estudios en empresas, donde se manifiesta que el día de pago, los trabajadores van con mayor entusiasmo y ganas de trabajar que otros días.

Nos preguntamos, por qué es necesaria la creación de un departamento de recursos humanos en toda organización, la respuesta está en que la función del personal se ha vuelto importante para la administración de toda empresa, ya que las organizaciones han crecido aceleradamente por lo que se tienen que delegar funciones, como por ejemplo, en este caso el solucionar problemas o llegar a acuerdos con los sindicatos o saber manejar correctamente aspecto como la Ley del Seguro Social, Ley Federal del Trabajo, cuestiones de este tipo que requieren de un especialista del tema, que además sepa conducirlo de manera que no afecte los intereses de la empresa y que satisfaga las necesidades del empleado.

Por lo que se refiere a la estructura de una organización, se va a definir de acuerdo al tipo y tamaño de la empresa, para ello, es necesario identificar las condiciones estratégicas y el medio ambiente en que funciona, claro está, que en este aspecto el departamento de recursos humanos está presente.

De acuerdo a Pigars y Mayers, la estructura organizacional se divide en lineal, funcional y de línea y asesoría (Rodríguez, 2007:64); en cuanto a la función del departamento de personal se refiere, se puede decir que tiene autoridad de línea y asesoría, ya que es responsable, en todos los niveles y en toda la empresa, de la

planeación de los recursos humanos, del proceso de selección de personal, de la administración de los salarios, de la capacitación, desarrollo y de las relaciones laborales.

Para entender mejor este punto nos damos a la tarea de presentar el siguiente esquema:

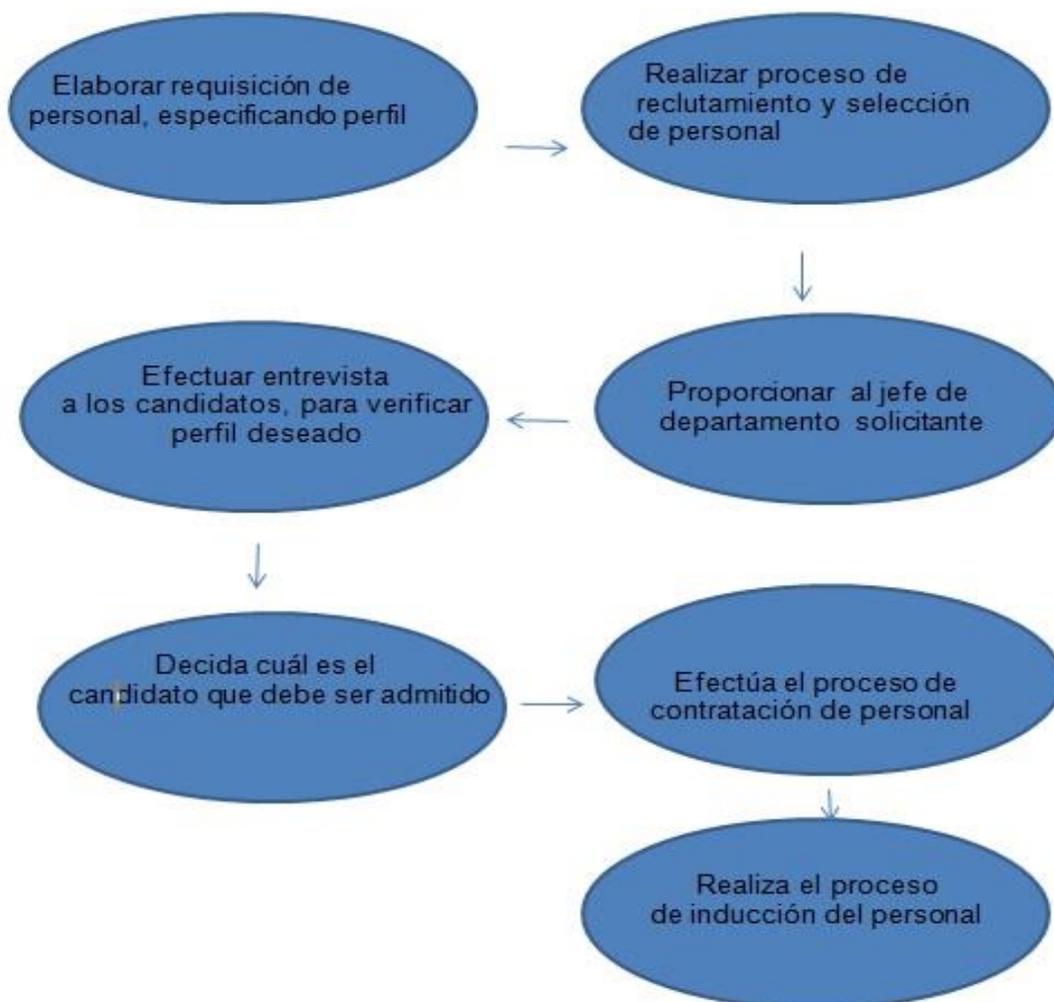
Cuadro 1

DEPARTAMENTO SOLICITANTE

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

(Responsabilidad en línea)

(Función de asesoría)



Finalmente, podemos decir que la administración de recursos humanos consiste en las acciones encaminadas al análisis de las necesidades del personal que integra una organización, así como de la puesta en marcha de los planes y programas que estos realizan, ya que son también un recurso fundamental de la empresa.

Cabe mencionar que el departamento de recursos humanos, tiene como objetivos principales la administración de los salarios, la capacitación y desarrollo de los empleados, así como la negociación de los contratos. El trabajo de este departamento es de suma importancia para el devenir de cualquier organización, pues debe trabajar eficazmente para dotar a su personal de los recursos que estos demanden, además de cubrir las necesidades de la empresa.

1.3. NÓMINA

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 83, se establece una diversidad de formas para fijar el salario (cantidad en efectivo que debe pagar el patrón al trabajador por la prestación de un servicio), aunque en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, considera que los salarios deben cubrirse quincenalmente, además que los ejecutivos de las empresas utilicen el sistema de nómina, pues se supone que es un documento práctico, donde se centran las percepciones y deducciones del trabajador por un periodo laboral determinado.

Por lo anterior se podría definir la nómina como “un documento contable y de control que muestra correctamente el monto de los salarios devengados de una manera detallada, así como las deducciones hechas y como consecuencia la cantidad neta pagada al trabajador en un periodo determinado” (Sánchez, 1993: 39); en otras palabras es aquella parte importante del departamento de recursos humanos que

determina el sueldo neto de cada trabajador, desglosando cada percepción y deducción que se hacen durante la jornada laboral.

De acuerdo a Sánchez Barriga (1993), la nómina se divide en: nómina semanal, quincenal y confidencial. La primera, está conformada por los salarios pagados a los trabajadores durante una semana de trabajo, este tipo de sueldo se le otorga regularmente a los obreros; la nómina quincenal, se determina mediante un pago que abarca quince días, y por lo regular se ejerce a los trabajadores de alguna dependencia de gobierno o privada, empleados de confianza o sindicalizados; finalmente la nómina confidencial se compone de aquellos sueldos pagados a funcionarios.

Como todo documento, la nómina también tiene un contenido o un formato que debe seguirse, para obtener un mejor resultado en el momento del pago por el servicio prestado; la primera parte corresponde a las percepciones o también llamadas entradas y la segunda parte a las deducciones o salidas; además que al momento de elaborarla, es conveniente conocer las obligaciones que se tienen, por ejemplo aportación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) o al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

En base a lo anterior, la nómina debe contar con un esquema, estableciendo los siguientes datos, cabe mencionar que estos deben ser del trabajador: número de Registro Federal del Contribuyente (RFC), número de afiliación ante el IMSS, número de días trabajados, número de empleado, área de asignación, otras percepciones, deducciones y percepción neta.

El objetivo de la nómina es analizar detalladamente el salario del trabajador, tanto en sus percepciones como en sus deducciones con la finalidad de cumplir con los

requerimientos de control administrativo; la diferencia entre lo que se recibe como ingreso y lo que se le descuenta como egreso, además de conocer la cantidad neta. Por lo tanto la nómina, se convierte en un documento informativo de vital importancia, puesto que, no sólo representa el costo de la mano de obra, sino que abarca otros aspectos de carácter administrativo que son punto clave en cualquier toma de decisiones.

De modo que, toda empresa llámese pequeña, mediana o grande, debe contar con una nómina que permita el acceso inmediato a la información administrativa del pago salarial, para ello debe considerarse que existen requisitos legales como la denominación social de la empresa, domicilio, el RFC, registro patronal del IMSS y el periodo que abarque dicha información. De esta manera, el trabajador tendrá mayor transparencia de dicha información, esto quiere decir que conoce lo que se le paga por cada concepto y lo que por obligación aporta.

En conclusión la nómina, es un documento imprescindible dentro de cualquier relación laboral, ya que se presentan las cifras desglosadas de las percepciones y deducciones que se le hacen a un trabajador, cabe mencionar que se les entrega un recibo especificando, ya sea pago (retención) al seguro social o al impuesto sobre la renta (ISR), además que con ello se permite llevar un control de manera más ordenada.

1.3.1. PERCEPCIONES

En cuanto a las percepciones se refiere, entre la década de 1920 y 1930 (Rodríguez, 2007: 58) , el gobierno marcó la pauta para reformar la relación de la empresa con el personal y de esta manera promulgar leyes que protegieran al trabajador, de ahí la creación de una nómina y por ende el desglose de las percepciones o salidas, pues gracias a ello se puede conocer la cantidad de dinero que gana por la prestación de un servicio, así definimos a las percepciones como todo

ingreso que recibe un empleado por el préstamo de un trabajo, dicho pago se determina de acuerdo a las normas por las que se rige la empresa y pueden ser pagadas en efectivo o en especie.

El trabajo pagado en efectivo se desglosa de la siguiente manera: sueldo/salario, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, prima dominical, prima de antigüedad, indemnización, fondo de ahorro, comisiones, gratificaciones compensaciones, pensiones y propinas pactadas. Por otra parte, el trabajo que se paga en especie puede ser: habitación, alimentación, becas escolares, IMSS, vales de despensa, vales de gasolina y vales de comida.

En lo que a la estructura de las percepciones se refiere, se pueden notar los siguientes datos: nombre del trabajador, Registro Federal del Contribuyente, número de afiliación al IMSS, ISSSTE o ISSEMYM, total de días trabajados y su importe, tiempo extra e importe, otras percepciones y percepción total.

Finalmente, podemos decir que las percepciones son aquellos ingresos que recibe un trabajador por la prestación de un servicio, en base a las leyes que rigen la empresa donde se labora.

1.3.2. DEDUCCIONES

Claro está que la vida durante la Primera Guerra Mundial fue complicada para la clase trabajadora, sin embargo para sobrellevar tales condiciones algunos patronos iniciaron diferentes programas como préstamos, fondos de ahorro, entre otros, de ahí que se marquen algunos tipos de deducciones. Para entender lo anterior es preciso definir que una deducción es todo aquel monto de dinero restado del ingreso del trabajador, ya sea semanal, quincenal o mensual, con el fin de atender compromisos que él voluntariamente ha adquirido o que la ley le impone.

En este aspecto se pueden clasificar dos tipos de descuento: los descuentos obligatorios por ley o bien los descuentos que se aplican por cualquier otro tipo de normativas (voluntarios). En el caso de los descuentos por ley, son aquellos que no se pagan por voluntad propia del empleado, como por ejemplo el pago que se destina a la seguridad social y el que se realiza a Hacienda, en cuanto a la seguridad social a cargo del trabajador es un porcentaje que se aporta en función de la base de cotización (salario que regula la Ley del IMSS, esto sirve para que el patrón cubra las cuotas obreros-patronales, también sirve para que el empleado reciba la cantidad de dinero en caso de incapacidad, además de saber cuánto ahorra en el Sistema de Ahorro para el Retiro), dicho pago, cubre tres conceptos: incapacidad temporal, asistencia médica del trabajador y su familia, pensiones de vejez o invalidez y de sobrevivencia familiar en caso que este llegará a fallecer.

Por el contrario las deducciones voluntarias (Ley Federal del Trabajo 2012), son aquellas que el trabajador asume con su consentimiento, como por ejemplo: las cuotas sindicales, cajas de ahorro, créditos concedidos directamente por el patrón o por alguna empresa bancaria, descuentos por días no trabajados, además de los financiamientos como FONACOT o INFONAVIT.

Para concluir, las deducciones son los descuentos monetarios que se realizan al ingreso de un trabajador, estos son impuestos por la Ley pero también pueden ser por voluntad propia del trabajador.

1.4. SALARIO/SUELDO

Se le llama sueldo o salario, a aquella remuneración otorgada a un empleado por el simple hecho de prestar sus servicios, se puede considerar un instrumento para

lograr lealtad, cooperación y esfuerzo por parte de los individuos. En cuanto a la diferencia y similitud de ambos preceptos pudiera existir una controversia en el significado de estos dos conceptos, sin embargo para los diversos estudiosos del tema consultados en esta investigación resulta ser lo mismo, solo cambia en cuestiones sociales; ya que el sueldo radica en el pago de nómina al personal de confianza, por el contrario el salario se refiere al pago de personal sindicalizado; dicho lo anterior, en este caso se hablara de salarios.

Etimológicamente el término salario, se deriva de la palabra sal refiriéndose al hecho histórico de que alguna vez esta fue la forma de pago a los trabajadores; así el pago a un ser humano es por el desempeño de las actividades asignadas por un superior, que es quien otorga el incentivo equitativo a la fuerza de trabajo, ya que constituyen tanto rendimiento físico como psicológico.

En cuanto a la clasificación se refiere, este puede ser: por el medio empleado para el pago, por su capacidad adquisitiva, por su capacidad satisfactora, por sus límites, por razón de quién produce el trabajo y por la forma de pago.

Por el medio empleado de pago, se divide en salario en moneda, el cual es el tradicional; en salario en especie, es el que se paga con comida, habitación, bienes y servicios; y el salario mixto, es que se paga, parte moneda y parte en especie.

Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser nominal, que corresponde a la cantidad de unidades que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo y trabajo y el salario real, es aquella cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

Por su capacidad satisfactora, el salario puede ser individual, o sea que es el necesario para satisfacer las necesidades únicamente del trabajador y por otro lado está el salario familiar, que se requiere para el sustento del trabajador y su familia y este a su vez puede ser absoluto o relativo, el primero refiriéndose a una familia de máximo seis integrantes y el segundo, es aquel que se enfoca a cubrir las necesidades de una familia numerosa con más de 7 integrantes.

En cuanto al salario por sus límites, puede ser: salario mínimo, considerado como la cantidad menor que recibe un trabajador por sus servicios para satisfacer sus necesidades y por otro lado el salario máximo, correspondiente al pago más alto que permite a la producción costeable (nivel de salarios).

De acuerdo a la forma de pago, el salario puede ser por unidad de tiempo, el cual se fija tomando en cuenta únicamente la jornada ordinaria de trabajo, comúnmente se maneja una jornada laboral de ocho horas y por unidad de obra o también conocido por destajo, esto quiere decir, que el trabajador recibe su salario de acuerdo al número de producción que hace, principalmente se maneja a los obreros.

En relación con el salario por razón de quien produce el trabajo, se divide en: personal, o sea que es el que produce el trabajo y por lo tanto el que sostiene la familia; colectivo, se refiere a la colaboración de toda familia y por lo tanto todos reciben un sueldo y el de equipo, donde trabaja un grupo y entre ellos se determina a quien se le pagará.

Considerando que el tema del salario es de suma importancia para cualquier ser humano, es visto desde cualquier ámbito, particularmente desde el punto de vista jurídico, ya que existen leyes que amparan los derechos del trabajador, así como las obligaciones del mismo y en consecuencia las de la empresa, bajo esta perspectiva

notamos que existe una Ley Federal del trabajo, que determina al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Sánchez, 1993: 121).

También este concepto es visto desde el área de la economía, ya que la fijación del salario tiene por objeto determinar el esfuerzo del trabajo en el ser humano, pues se considera estar sujeto a la ley de la oferta y la demanda, esto quiere decir que de cierta manera los trabajadores alquilan su fuerza de trabajo por un precio determinado, en consecuencia el salario es una prestación que se origina de un contrato, lo cual a partir de una definición moral, el trabajo es una virtud y un hábito para cumplir ciertas acciones, lo que conlleva a la obtención de dicho salario que se necesita para cumplir con las necesidades que se determinan en la vida de cualquier ser humano.

De acuerdo al aspecto administrativo, se ve de una manera diferente esta percepción, porque esta vista desde la responsabilidad dirigida en beneficio de un determinado grupo, en este caso empresa-trabajador, enfocándonos en este último a la sociedad misma, lo cual representa un medio importante para lograr tanto los objetivos de una organización, así como el alcance de los logros personales de cada uno de los empleados.

Cabe mencionar que para obtener el salario de un trabajador se consideran ciertos elementos que estipulan el total de este, para ello se suponen factores como el puesto, la eficiencia, las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa. Lo que determinara el puesto, son las responsabilidades y condiciones en que se forma una unidad de trabajo, pues para ello se exige un desenvolvimiento y cualidades específicas para desarrollarse dentro de una organización, la cual descansa plenamente sobre esa unidad de trabajo; así la remuneración está en proporción directa con la importancia del puesto.

Hay varios empleados que no desempeñan su puesto con la misma eficiencia que otros, así este factor también es determinante para considerar el salario de un trabajador, porque si bien la eficiencia comprende no solo la cantidad, sino la calidad, el ahorro y el costo de la mano de obra, la misma Ley Federal del Trabajo lo reconoce en su artículo 86 (2012) “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, esto quiere decir que de acuerdo a las aptitudes y desempeño del ser humano en cualquier empresa, debe considerarse el monto de dinero por el que será pagado el servicio que presta.

Si bien los dos factores anteriores corresponden técnicamente a las obligaciones y responsabilidades de los empleados, las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa exigen a un objetivo de justicia, ya que mediante la información que se proporciona con la solicitud de empleo se juzga el precio que se le pagara, de la misma manera influirá las posibilidades de la empresa.

Toda organización está diseñada con base a una estructura formal, es decir por un conjunto de niveles jerárquicos en diferentes áreas funcionales y el área de salarios no es la excepción. Es conveniente recordar que el salario le permitirá al trabajador alcanzar todos sus objetivos, el cual constituye una fuente de ingresos, mientras que para la empresa esta remuneración otorgada por una prestación de servicio es una fuente de costo, por ello la decisión de una remuneración equitativa y consistente para la adecuación de los salarios.

En consecuencia a lo anterior, esta parte de la administración forma parte de la función básica de las organizaciones pues en ello recae la responsabilidad de atraer personal competente para su operación; también, conlleva asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos que no afecten a los empleados y favorezcan a la empresa; así como mantener a la organización en una posición de competencia ante el mercado y

dar oportunidad al personal de crecimiento tanto profesional como económicamente con el fin de conseguir un personal eficazmente activo, leal, capaz y responsable.

Finalmente el salario es la parte importante del área de la administración de recursos humanos, pues es el elemento esencial en la competitividad de la organización y se determina mediante el desempeño de las tareas que realiza un trabajador, ya que para él constituye el pago a su rendimiento no solo físico sino mental.

CAPITULO II.

MARCO LEGAL

En el presente capítulo se hablara de los fundamentos legales que sustentan las percepciones y deducciones de un trabajador, a través de los sueldos y salarios y por ende de las reformas y leyes de dichos preceptos.

Los sueldos y salarios son dos componentes idénticos, solo que pudiera existir una controversia en el significado de estos dos conceptos, sin embargo para los diversos estudiosos del tema resulta ser lo mismo, solo cambia en cuestiones sociales; ya que el sueldo radica en el pago de nómina al personal de confianza, por el contrario el salario se refiere al pago de personal sindicalizado.

En base a lo anterior, de acuerdo a nuestro contexto político, social y económico, se establece un sustento que da claridad a los procesos por los cuales un empleado le es retribuida su fuerza de trabajo, por ello se establecen una serie de artículos como el 123 constitucional; del 82 al 94 de la Ley Federal del Trabajo además el artículo 27 de la Ley del IMSS, mismos que nos servirán para analizar la situación que se refiere actual de los trabajadores en cuanto al recurso monetario que perciben.

La perspectiva que se tiene de las reformas laborales, también es de suma importancia, ya que desde este aspecto podemos entender el efecto que ha tenido tanto las empresas como el trabajador mismo y lo que hoy en día se conoce como recibo de nómina, ofreciendo claridad en los aspectos que el empleado quiere le sean otorgados por el trabajo realizado.

Dicho lo anterior, los aspectos que son de interés en este capítulo, serán abordados en tres etapas, las cuales tendrán base histórica en su desarrollo, cabe mencionar que será descriptivo, ya que se desarrollan cuestiones establecidas en leyes que poseen el carácter decisorio en la determinación de un salario.

Posteriormente se resumirán aquellos artículos de interés al tema. Finalmente en el 3er apartado referente a las reformas laborales, se hará un análisis minucioso del tema enfocándonos en los beneficios y repercusiones en cuanto a la unificación de los derechos laborales.

2.1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

A partir de 1917, donde se crea una legislación proveniente de los intereses que dieron pie a una lucha de independencia, se crearon leyes en virtud de la sociedad, una que sin duda alguna es primordial para el ser humano y que se considera el respaldo que se le otorga en cuanto a la vida laboral se refiere, ya que el trabajo es considerado una fuente para satisfacer las necesidades del hombre, lo cual sólo puede lograr mediante la utilización de su fuerza de trabajo, además que produce bienes y servicios derivados de un incentivo al que llamamos dinero.

Una vez promulgada la Constitución de 1917, la misma estableció en su artículo 123, entre otros, los siguientes derechos: la fijación de jornada máxima de ocho horas; la indemnización por despido injustificado; el derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores; y el establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social; así en este mismo año, la Ley de Secretarías de Estado, incluyó la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el servicio de inspección del trabajo a cargo de un departamento específico.

De ahí que en 1920 empresarios, funcionarios y demás interesados en la materia, se sumaran a la creación de la legislación laboral, que sirviera como único modelo para tratar todo lo relacionado con temas laborales, pero no fue hasta el año 1928 que se dieron los primeros pasos firmes en materia de legislación laboral con la iniciativa de Emilio Portés Gil, Secretario de Gobernación, quién comenzó con la propuesta de iniciativa de Ley llamada Código de Trabajo y la envió al Congreso de la Unión para ser evaluada, en ella se restringía el derecho a la huelga y a la libertad de asociación, lo que conlleva a que el patrón era el que se beneficiaría con esta legislación, en vez de que fuera el trabajador quien tuviera dicho beneficio.

Cabe resaltar que el texto original del artículo 123 facultaba a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje. Unos años más tarde en 1927 se creó la institución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo

Posteriormente en 1940 se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es hasta enero de 1978 que el Poder Legislativo reformó las fracciones XII, XIII, XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional. A través de dichas reformas se consignó el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como la citada materia de capacitación y adiestramiento, y la seguridad e higiene en el trabajo.

Dicho lo anterior y para dar sustento a nuestro primer apartado, desarrollaremos el artículo 123 constitucional que establece lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá elaborar leyes sobre el trabajo, las cuales regirán”.

En lo que a dicho artículo corresponde, se divide en dos apartados que define el primero la situación en que se encuentran los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, etc., esto en base a un contrato de trabajo general. Por otra parte el segundo apartado corresponde a aquel contexto que prevalece respecto a los servidores públicos.

Cabe mencionar que en el primer apartado denominado “A” en su párrafo VI, se describen los salarios mínimos que deberán de gozar los trabajadores de acuerdo al área geográfica donde se encuentren laborando, así mismo se determinan en base a la actividad económica que esté desarrollando. Estos salarios mínimos serán discutidos y a su vez aprobados en base a una “comisión integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno” (constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, 2013:), claro está que deben ser en función como ya lo comentados anteriormente del desempeño y labor que se realice.

En los próximos párrafos del artículo citado con anterioridad, quedan establecidas características, correspondientes al mismo sueldo definiendo que no existirá una distinción entre sexos mucho menos nacionalidad; también se manifiestan las percepciones a las que el trabajador tendrá derecho como las utilidades que la empresa genere, el servicio de seguridad social, en lo que comprende seguros de

invalidez, de vejez, de vida, o retiro voluntario o por incapacidad, así como aquellas de beneficio social y familiar.

En lo que corresponde al segundo apartado denominado “B”, se fijan los salarios y condiciones de trabajo de los servidores públicos correspondientes al Gobierno del Distrito Federal, Entidades de la Federación y Congreso de la Unión; estos salarios serán fijados de acuerdo al presupuesto de ingresos que se le determine a la institución, cabe aclarar que una vez fijados determinado sueldo no se le podrá disminuir durante la vigencia de contrato.

Dicho lo anterior nos remitimos a considerar que en nuestro país en la actualidad debido al bajo nivel de desempleo, está creando el empleo informal, por lo que en muchas ocasiones el patrón no da cabida a que su empleado sea informado de las percepciones a las que tiene derecho, y por ende el empleado no se informa con el simple hecho de tener un empleo que le cree una estabilidad económica por así llamarlo, mientras se pueda obtener.

En base a lo anterior debemos recalcar que cuando un empleado es despedido, tiene derecho a una indemnización que corresponde al pago de una cuota desde el primer año de trabajo hasta el último día laborado, lo que equivale a tres meses de salario, más 20 días por año, lo que hace gravoso despedir a un trabajador y prácticamente congela los puestos de trabajo. En lugar de apoyar al empleo, esta medida apoya exclusivamente a los que ya lo tienen.

Al estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad sería una forma de empezar a implantar los salarios participativos que, como se ha comentado anteriormente, es una de las formas adecuadas para responder a la movilidad del mercado laboral, en lugar de recurrir a las indemnizaciones.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En 1931, fue aprobada la iniciativa de crear una Ley Federal del Trabajo, posteriormente y bajo una serie de revisiones el 18 de agosto de 1931, se expidió la primer Ley Federal del Trabajo, sin embargo con el tiempo hubo necesidad de reformas, por lo que el 1º de mayo de 1970 se deroga y sustituye por la que hasta el año pasado legislaba.

En abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo tuvo diversas modificaciones, entre otras, la reforma al artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. En enero de 1980 se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus títulos 14, 15 y 16, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral.

Cabe resaltar, que el inicio del periodo presidencial 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del Sector Público Laboral y en 1984 se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y con motivo de la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, se creó en julio de 1994 la Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Como resultado a lo anterior, tenemos que el trabajador tiene como obligación fundamental la prestación de su trabajo en consecuencia con la remuneración que este pueda obtener.

En cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene en primer lugar, derecho al salario, ya sea dinero o en especie, de acuerdo al contrato inicial que se haya firmado, salario base, y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Tiene además, derechos en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que destacan: derecho a trato digno y no discriminatorio derecho a la seguridad e higiene, derecho a la ocupación efectiva, promoción y formación profesional.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (2013), se determina en su artículo 82 que el “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Agenda Laboral, 2012: 19), y este puede establecerse por unidad de tiempo, de obra, por comisión, etc.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

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

En cuanto a algunos derechos que tienen el trabajador como ya lo mencionamos anteriormente, se definen en el artículo 84 de la Ley Federal Del Trabajo (2012) como:

a) Prima vacacional. Se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80 y nos dice que:

“Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que le corresponden durante el periodo de vacaciones”

El porcentaje señalado puede ser mayor y no existe un límite para ello, y como en el caso de vacaciones, también es válido que diferentes categorías de empleados tengan diferentes porcentajes de prima. Aunque la prima se va a calcular sobre los importes de vacaciones, es conveniente calcularla inicialmente en días, para efectos del cálculo de salario diario integrado y demás conceptos que se relacionan con esta.

Este es un pago anual y normalmente se pagara en el periodo de pago de la nómina regular en la que caiga el aniversario del empleado. Sin embargo, la ley no impide que se pague antes. La mayoría de las empresas prefieren pagar en el periodo inmediato anterior para que el empleado salga de vacaciones con dinero.

“Si la relación termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados” (Agenda Laboral 2013, art. 79: 18)

b) Prima dominical. En base al artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que se procure que el día de descanso sea el día domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

El artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

c) Horas extras. Antes que nada, debemos entender que una jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de patrón para la prestación de un servicio. Dicha jornada se clasifica en tres tipos: Diurna, que se refiere a un horario establecido entre las 6 y las 20 horas; nocturna, entre las 20 y las 6 horas; y mixta, que comprende parte de cada una sin que la parte nocturna pueda excederse a 3.5 horas, de lo contrario toda jornada se considera nocturna (Agenda Laboral, 2013: 16)) En ello cabe resaltar que cada jornada tendrá una duración de 8, 7 y 7.5 horas, respectivamente.

d) Vacaciones. En el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, se exige la obligación del pago de vacaciones, esto se determina “cuando menos se deben disfrutar 6 días hábiles en forma continua y se debe agregar, más los días normales de descanso: uno por cada 6 días” (Agenda Laboral 2013, art.68: 16). Cabe hacer notar que las vacaciones se podrán gozar a partir de los siguientes 6 meses que el empleado haya entrado a laborar; así mismo se debe hacer constar por escrito la antigüedad y los días de vacaciones especificando fechas.

e) Aguinaldo. Este es denominado como un sueldo adicional, ya que todo patrón debe pagar, dentro de los primeros veinte días de diciembre de cada año, a sus

trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario.

Aquí se plantea que el trabajador debe recibir un salario promedio mensual completo, que se obtiene de sumar todos los salarios ordinarios y extraordinarios, obtenidos por el trabajador durante los doce meses del año (se contabilizan de diciembre del año anterior a noviembre del año en curso), así mismo el salario en especie, que se tomará el valor del cincuenta por ciento de lo que se reciba en efectivo, esto en caso que a la fecha del pago no se haya determinado un valor.

Este derecho también lo tiene todo trabajador que haya trabajado por temporada, siempre y cuando haya laborado más de un mes; de la misma forma si el empleado termino su relación laboral antes del mes de diciembre se le hará el pago proporcional.

f) IMSS. En este apartado mencionaremos los principales artículos de la Ley de IMSS, relacionados con los salarios.

Artículo 1. Establece las normas para:

I. El registro de los patrones y demás sujetos obligados, así como la inscripción de los trabajadores;

II. El aseguramiento de los sujetos de continuación o incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio y del Seguro Social de Salud para la Familia;

III. La determinación y pago de las cuotas, capitales constitutivos, actualización y recargos, a cargo de patrones, demás sujetos obligados y en, su caso, de trabajadores; de los gastos por inscripción improcedentes y los demás conceptos que el instituto tenga derecho a exigir a personas no derechohabientes, de conformidad con lo dispuesto por la Ley del Seguro Social y demás disposiciones legales o reglamentarias aplicables.

Artículo 45. Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto en los términos que señala la Ley. Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de las prestaciones de dinero en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

Artículo 53. Las modificaciones al salario de los trabajadores a que se refiere el artículo 34 de la Ley, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario. Para el caso de los salarios variables, de la parte variable en el salario mixto y los derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios anteriores.

Artículo 62. El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio deberá:

I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el resultado será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región deberá ajustarse a este.

II. Si labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el salario base de cotización sumando los salarios recibidos durante la semana, más la

proporción de las prestaciones que percibe y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización.

Artículo 120. El pago de las cuotas obrero patronales podrá realizarse en las unidades administrativas del Instituto, en las entidades receptoras o en las oficinas autorizadas por éste, conforme a lo dispuesto en el artículo 113 de esta misma ley.

Los demás créditos fiscales a favor del Instituto serán pagados en las citadas unidades administrativas. Las aportaciones voluntarias de los trabajadores, así como las adicionales de los patrones al Seguro de Retiro, deberán ser enteradas en los formatos impresos que para el efecto autorice la Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el retiro, pudiéndose realizar también por conducto del patrón, mediante la cédula de determinación, al efectuarse el entero de las cuotas respectivas.

En cuanto a las deducciones que se le realizan al trabajador, como ya lo mencionamos anteriormente son de carácter obligatorio como el Impuesto sobre la Renta (ISR) y de carácter voluntario como INFONAVIT y AFORES

En cuanto al INFONAVIT, se refiere, dentro de la Ley de Infonavit en su artículo 29, el patrón se verá obligado a 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; así mismo determinara el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuara el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del mismo 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 dicha 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.

De igual manera se tendrán que hacer los descuentos a los trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 100 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 la Ley ya citada y sus disposiciones reglamentarias.

En cuanto a los AFORES, se refiere, los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales de asigna una clave de identificación por el IMSS, establecido en el artículo 74.

Por otra parte, cabe destacar que las aportaciones de retiro solo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar, (cuando así lo solicite el trabajador), los recursos destinados al pago de su pensión o bien para recibirlas en una exhibición.

En lo que se refiere a aquellos trabajadores no afiliados que presten sus servicios a dependencias o entidades públicas, estatales o municipales que inviertan recursos de fondos de previsión social basados en cuentas individuales en sociedades de inversión en términos del artículo 74, podrán hacer aportaciones complementarias de retiro y voluntarias a sus cuentas individuales abiertas por su patrón.

Finalmente el ISR es una deducción obligatoria, que cualquier trabajador tiene el compromiso de pagar. De acuerdo al artículo 116 de la Ley del ISR, “las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta misma Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios

personales subordinados. El impuesto anual de determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario”.

De acuerdo a la mecánica de cálculo establecida en la fracción II del artículo 116 de la Ley antes mencionada, para efecto de determinar el Impuesto anual de los trabajadores, cuando la diferencia (impuesto-subsidio) sea mayor que la suma de créditos de salario acumulado, se le restarán las retenciones de ISR efectuadas durante el ejercicio, pudiendo resultar una diferencia a cargo o a favor del contribuyente.

Es importante hacer notar, también, que si la nómina donde se aplica el cálculo anual de impuestos, al realizar el cálculo del ISR correspondiente a los conceptos que percibe regularmente el trabajador, resulta un excedente de crédito al salario, dicho monto se le pagará al trabajador tal como se efectuará en cualquier otra nómina del año.

2.3. REFORMA LABORAL

Como ya lo mencionamos anteriormente, el artículo 123 constitucional surge con la creación de la Constitución de 1917, dicho artículo sustenta virtudes de la fuerza de trabajo, lo que da pie a la Ley Reglamentaria del Trabajo, en donde se continua acentuando el derecho al trabajo y la existencia de las relaciones laborales, a partir de esta fecha no se había considerado ninguna otra reforma que antepusiera las determinaciones que ya se habían marcado.

Si bien, tenemos que reconocer que las leyes laborales nacen a partir de las luchas obreras por disminuir las consecuencias de la revolución industrial y del capitalismo liberal del siglo XIX; en cuanto a México se refiere, estas se acentúan a causa de la Revolución Mexicana (1910) por conseguir el reconocimiento de su labor, además de luchar por los medios de trabajo, que eran las tierras que con la lucha de

independencia (1810) se habían obtenido, esta situación se enmarca dentro de una cuestión social.

Además, como ya lo mencionamos en la cuestión social se lucha por un concepto de relación entre trabajo y capital incluyendo la oferta y demanda de trabajo, pero principalmente a las relaciones dentro del proceso de trabajo de los ya empleados. Es decir, que esa relación entre capital y trabajo no se agote en el encuentro entre la compra y la venta, sino que se continúe tanto como dura la relación de trabajo y origina problemas más allá del salario, como la capacitación, la distribución de tareas, la intensidad del trabajo, la relación del trabajo con la tecnología, con la organización, con la gestión de recursos humanos, con los ascensos, las sanciones, el despido.

Otros ámbitos que se tomaron en cuenta y que han llegado a considerar las legislaciones laborales aun en nuestros días, son los derechos de asociación, de huelga y de contratación colectiva, así como derechos a la seguridad social, además. La ampliación de las relaciones institucionalizadas de trabajo hacia la regulación del conflicto colectivo y hacia el estado como regulador con las leyes determinadas; en cuanto al salario, el énfasis se pone en el desempeño empleado, es decir, en poner el salario en función de la productividad y la calidad.

De ahí que el concepto originario de legislación laboral, como normatividad de las relaciones de trabajo en sentido ampliado no se originó para reforzar las relaciones de mercado sino fue concebida como derechos y obligaciones frente a la desigualdad que el mercado generaba. En nuestros días las condiciones han cambiado en este sentido nos referimos a las reformas laborales en general que dieron cierta flexibilidad al trabajo.

Dicho lo anterior en 1931, se publica la primera Ley del Trabajo, de la misma forma reglamentaria al artículo 123 ya antes citado, así se mantuvo vigente esta ley por casi cuatro décadas, donde surge en 1970 una reforma, refiriéndose a una relación laboral, en donde bastara el simple hecho de llevarla a cabo sin necesidad de un contrato por escrito; también se benefician a los trabajadores asistiendo proyectos de bienestar para las familias de los mismos, formándose en 1972 el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y en 1974, el reconocimiento de la igualdad de derechos y obligaciones en el trabajo de las mujeres, quitando prohibiciones de horas extras, jornadas limitadas y su participación en trabajos insalubres o peligrosos.

De esta manera, se mantiene una Ley Federal del Trabajo sin modificación durante 42 años, hasta marzo de 2012 que se presenta ante la cámara una iniciativa de ley, en la que se pretende promover aspectos relacionados con mejoras a las condiciones individuales y colectivas de trabajo; en ese sentido, se modifican, derogan y adicionan 419 de los 1010 artículos de la Ley Federal del Trabajo anterior, quedando aprobada la nueva Ley el 13 noviembre del mismo año.

Con dicha reforma, se busca armonizar los factores políticos, económicos y sociales de México; favoreciendo las condiciones de trabajo, bajo un marco de mercado actual y fomentando la productividad y competitividad de los trabajadores, principalmente destacando los procesos de resolución de controversias, la creación y organización de autoridades, instituciones y comisiones que supervisen y vigilen las condiciones óptimas para fortalecer los derechos y obligaciones que se generan en las relaciones laborales.

A todo ello, en relación a las percepciones y deducciones del salario del trabajador, se determina una forma de pago prevista por la ley que es el pago por hora,

ahora se indica de manera expresa. De esta manera se prohibiría que el trabajador gane en una jornada menos de un salario mínimo diario. (Por lo tanto, si un trabajador labora menos de una jornada completa (ocho horas) no se fraccionará el salario mínimo, sino que recibirá, al menos, el equivalente al salario mínimo diario)

Como podemos observar, tanto la Ley Federal del Trabajo como las reformas a la misma, se sustentan en el artículo 123 constitucional, el cual es la base de los derechos fundamentales de los trabajadores. De ahí la importancia de saber administrar el salario, pues de acuerdo a Agustín Reyes (2002), dice que en realidad la aportación del IMSS, los pagos a cuotas sindicales, jurídicamente no se pueden considerar como parte del salario, pero si administrativamente, pues solo así se puede hacer más atractiva la remuneración y de esta manera atraer a los empleados a esforzarse más en sus actividades laborales.

En resumen, podemos decir que debe haber una consistencia de parte del gobierno-empresa-trabajador, ya que en la actualidad no existe una verdadera administración de salarios que conlleve a la creación de estímulo, que como cualquier otra cualidad humana mejora la producción del trabajo y el rendimiento al mismo, si nos ocupáramos a combinar dichos elementos, claro está que a trabajo igual, salario igual.

Además que en nuestro país hace falta implementar políticas que impulsen el desarrollo de políticas públicas encaminadas al empleo y la remuneración del mismo incluyendo aquellos aspectos de interés al trabajador, como lo son el desglose de la percepción por su trabajo y la deducción que por ley le corresponde aportar, incluyendo también aquellas que son de manera voluntaria; así, compartiendo una visión conjunta de lo que requerimos, los ciudadanos, las instituciones, los diversos tipos de organizaciones que ejecutan funciones de interés público y las autoridades impulsaremos un nivel de vida de calidad.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE INTEGRACIÓN A LAS PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR EN EL ESTADO DE MÉXICO

El desarrollo del presente capítulo tiene como finalidad el análisis de la integración salarial y el diseño de un método eficaz que convenga a los empleados y patrones, tanto de las empresas privadas como públicas, donde el desarrollo humano es necesario para el crecimiento de una empresa, por la misma razón si el ser humano no es estimulado por la fuerza de trabajo que genera, este bajara la producción, al referirnos a estímulo este es económico, traducido a un salario que al mismo tiempo este está contemplado mediante una percepción y una deducción.

Por otra parte, lo que se pretende es ofrecer una serie de alternativas que generen mayor comprensión y entendimiento por parte de los empleados a la hora de ser contratados, también se busca que los patrones se vean obligados a otorgar una serie de información referente a las deducciones que se les harán con la finalidad de malos entendidos al final de la relación laboral.

En la práctica se pretende realizar políticas eficaces en materia de recursos humanos, donde cada empresa se vea obligada a mostrarlo al órgano correspondiente, por ejemplo establecer un sistema de pago como la gratificación, esto con el propósito de aumentar la productividad y a su vez recompensar e informar al personal del pago por su esfuerzo y dedicación. Además que a los patrones les servirá como guía para facilitar el cálculo de las percepciones y deducciones de sus trabajadores, con lo que se logrará tener empleados satisfechos y con un mayor rendimiento en sus actividades.

3.1. Políticas y procedimientos de pago

Debido al incremento de los despidos y renuncias voluntarias por parte de los empleados en una determinada empresa, se requiere hacer un análisis para informar y concientizar a los mismos de la importancia que se tiene el conocer tanto sus derechos como sus deberes en el andar laboral, la forma más simple de llegar a este objetivo, es haciéndolo práctico de tal manera que el empleado ya sea desde el administrador, jefe de área, obrero, limpieza, secretaría, etc., entienda los términos ahí marcados, esto se refiere a la creación de un manual que defina la manera en cómo se pagara el salario neto.

Enfocándonos a las políticas que la empresa emplea para llegar a lograr que sus empleados conozcan la forma en que se les está pagando por su trabajo, es mediante una política salarial, esta es considerada como una acción que guía a los miembros de una institución a proporcionar un marco de referencia que determina todo lo que concierne a los salarios. En este caso se recomienda que todas aquellas políticas encaminadas a la remuneración de los empleados sean claras y precisas, de modo que los jefes de área puedan interpretarlas y explicarlas a los trabajadores de la misma manera para evitar que sean malinterpretadas.

Puesto que el sistema de remuneración debe comprender una aplicación práctica y comprensible, deben definirse en una serie de políticas por escrito en un documento formal que bien muchos lo determinan como manual de políticas y el cual de acuerdo a Joaquín Rodríguez Valencia (2007) debe cubrir ciertos aspectos como:

- La relación del nivel de sueldos y salarios de la organización. El departamento de personal tiene la facultad de establecer los niveles de sueldo, éstos pueden ser orientados a sueldos y salarios promedio, o a niveles de remuneración superiores o inferiores según la naturaleza del mercado de trabajo y el nivel de los puestos.

- La filosofía general de la organización respecto al progreso individual de las remuneraciones. Ésta implica algo más que el problema de los aumentos por méritos basados en el rendimiento.
- La comunicación entre el departamento de personal y los empleados acerca de los detalles de la administración del programa de sueldos y salarios. Específicamente en lo que se refiere a si los trabajadores deben conocer el rango máximo y mínimo de sueldos y salarios, si deben conocer la base de los aumentos de sueldos o si les debe informar sobre la estructura de sueldos de la empresa en comparación con otras del mismo mercado de trabajo.
- La utilización de un programa de remuneración. Esto se debe a que la organización necesita asegurarse de mantener el programa actualizado. Esto puede implicar que se pida que las descripciones de puestos reflejen invariablemente las asignaciones actuales de responsabilidad, y que se determine la frecuencia y la profundidad con que ha de revisarse la estructura de los sueldos y los salarios.
- La forma de remuneración. Este aspecto se refiere a qué parte de la remuneración total del empleado debe ser sueldo, y que parte debe ser compensaciones extraordinarias, prestaciones directas, pago por el tiempo no trabajado y prestaciones indirectas.

Cabe mencionar que las organizaciones deben describir por escrito y en forma clara las políticas y las prácticas del pago salarial, de tal manera que las conviertan en orientaciones y no en reglas, esto quiere decir que siendo de esta manera los empleados se sentirán con la confianza de cumplir con los lineamientos establecidos, además que comprenderán en devenir del objeto de cada institución.

Dicho lo anterior, es conveniente decir que la administración de sueldos y salarios, es algo que debe verse como un medio para alcanzar los objetivos y las políticas salariales. Con el establecimiento y mantenimiento de un sistema de remuneración equilibrado, la administración de sueldos y salarios, debe alcanzar dichos objetivos.

Por lo tanto se define como política salarial a toda aquella política institucional que proporciona un marco de referencia, que determina todos los salarios de una organización, incluyendo las percepciones y deducciones de los trabajadores. Toda política salarial debe tomar en cuenta el sistema de recompensa al personal como: beneficios sociales, estímulos e incentivos de acuerdo al desempeño de los empleados. En cuanto a los objetivos se pueden considerar los siguientes:

- Proporcionar un sueldo equilibrado y constante a los empleados de acuerdo con sus obligaciones y responsabilidades asignadas.
- Motivar a los empleados para que logren mejorar su nivel de rendimiento.
- Alentar la contratación de personal calificado y una mayor productividad del personal.
- Comunicar al personal de medidas básicas que se utilizan para fijar los salarios.

Por tanto, una política salarial concreta que se comunica al personal y es comprendida por éste, ayudará a la organización a establecer un mayor grado de igualdad entre los miembros del personal y ayudará al personal a lograr una mejor organización y asignación de recursos. Antes de establecer una política salarial, se debe definir las bases o principios para el desarrollo de la misma. La institución puede lograr esto preguntándose si cuenta actualmente con una política salarial.

Por otro lado, la Gerencia de Recursos Humanos, puede llevar a cabo esta comisión, donde también pueden hacerse partícipes miembros del directorio delegados, representantes de organizaciones sindicales y asociados. Es importante que el comité sea equilibrado para garantizar una perspectiva adecuada en lo que respecta a todos los aspectos de la organización.

Cabe mencionar que la falta de políticas eficaces en materia de recursos humanos hace que las empresas muchas veces no cuenten con el personal más idóneo lo que genera rotación de personal, ausentismos, llegada tardías y la incertidumbre de no contar con un trabajo seguro hace que muchas personas busquen nuevas oportunidades de trabajos, disminuyendo así la producción de las empresa y aumentado su costos; de lo anterior deriva la necesidad de implementar con carácter prioritario políticas asociadas al cumplimiento de metas y obtención de resultados.

Además el manual de políticas salariales en las pequeñas empresas tiene por objeto crear los lineamientos necesarios que sirvan de guía para que los propietarios tengan la facilidad de calcular una retribución en función de las actividades que cada uno de ellos realiza, con lo que se logrará tener a empleados satisfechos y con un mayor rendimiento en sus actividades laborales.

En el devenir de este proceso existen beneficios para ambas partes, ya que para el jefe de la institución es una herramienta administrativa de fácil aplicación por medio de la cual pueda establecer tarifas salariales tomando en cuenta los salarios que son devengados en el sector, y a la vez ofrecer incentivos para poder retener a los empleados eficaces; por lo tanto para los empleados: poder devengar un salario tomando en cuenta su rendimiento y además tener accesibilidad a las prestaciones adicionales que la empresa brinda, cumpliendo a la vez con los requisitos de calidad que exige el producto.

3.2. Cálculo del salario en el Estado de México

Como ya lo mencionamos anteriormente el salario, es la retribución que recibe un empleado por prestar sus servicios y está constituido por un dinero y todos aquellos valores que recibe en especie.

Si bien en el transcurso de la historia se han venido modificando los salarios determinados mínimos a nivel nacional, podemos mencionar que desde el año 2000 a la fecha el salario mínimo general ha aumentado un 26.8%, lo que ha provocado a las instituciones establecer un mayor grado de equidad entre sus miembros y ayudar a lograr una mejor planificación y asignación de recursos (Stanley 2012)

Antes de la reforma de noviembre de 2012 el tabulador de los salarios mínimos generales y profesionales (entiéndase que son aquellas profesiones, oficios y trabajos especiales), se dividían en área geográfica “A”; “B” y “C” (véase en anexo); posterior a esta reforma, el área geográfica “C”, se integran a la “A” y “B” señalando que los salarios mínimos generales quedan establecidos en un monto de 64.76 pesos diarios y 61.38 pesos diarios respectivamente (www.conasami.gob.mx).

Lo anterior se considera para toda la República Mexicana. En lo que al Estado de México se refiere tenemos que los salarios mínimos (2013) \$64.76, cantidad que se fijará en efectivo para los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, cabe mencionar que dicho estado entra en el Área Geográfica “A”, aplicado a los 125 municipios que lo conforman.

Todo sistema de salarios mínimos, sea cual sea la forma en que se aplique, debe basarse necesariamente en estadísticas periódicas, fiables y oportunas de una serie de cuestiones entre las que se incluyen: los ingresos, los salarios, los precios y las características de los asalariados.

De modo más general, la finalidad con que se aplican los salarios mínimos y otras medidas de política económica y social es reducir la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades básicas. Ahora bien, la fijación de salarios mínimos no basta de por sí para eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de todos los trabajadores, pero permite establecer un nivel económico que permita alcanzar los objetivos planteados en una política salarial.

En base a lo anterior para calcular el salario base de cotización es de la siguiente forma:

Cuadro 2

Salario por día	\$100,00
Aguinaldo por día = $15 \times 100 / 365 =$	4.10
Prima vacacional por día = $6 \times 100 \times .25 / 365 =$	0.41
SBC por día	\$104.51

Por lo tanto el aguinaldo por día se determina con los 15 días de salarios a que tiene derecho el trabajador en un año y el resultado se divide entre los 365 días del año; para determinar la parte proporcional en caso de no haber trabajado el año completo.

Mientras que la prima vacacional por día se determina con los 6 días de salario por vacaciones y el resultado se divide entre 365 días del año; así mismo en el caso de no haber trabajado el año completo le corresponde la parte proporcional.

A continuación se presenta un cuadro para esquematizar los ingresos exentos y gravados.

Cuadro 3

CONCEPTOS	INGRESOS	INGRESOS EXENTOS	INGRESOS GRAVADOS
Sueldo	\$1,500.00	0	\$3,000.00
Aguinaldo	\$1,500.00	\$1,357.20	\$148.20
Prima vacacional	\$150.00	\$678.60	0
Total	\$3,150.00	\$2,358.00	\$3,148.20

Calculo elaborado con datos propios en base a los artículos 109 y 110 de la LISR.

Para el cálculo del impuesto a retener sobre sueldos y salarios establece la Ley del Impuesto sobre la renta en los artículos 113,114 y 155 la mecánica o procedimiento para su determinación.

Art.113 Señala que la retención es mensual, además describe la forma de determinar el ISR a cargo.

El cálculo de la retención se realiza de acuerdo al periodo de pago (semanal, quincenal o mensual).

Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 7 días, correspondiente a 2013.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	114.24	0.00	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

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 2 del rubro B.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Cantidad de subsidio para el empleo semanal
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	\$
\$	\$	
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	0.00

. Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2013.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%

0.01	244.80	0.00	1.92
244.81	2,077.50	4.65	6.40
2,077.51	3,651.00	121.95	10.88
3,651.01	4,244.10	293.25	16.00
4,244.11	5,081.40	388.05	17.92
5,081.41	10,248.45	538.20	21.36
10,248.46	16,153.05	1,641.75	23.52
16,153.06	En adelante	3,030.60	30.00

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 4 del rubro B.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto			Cantidad de subsidio para el empleo quincenal
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de		
\$	\$	\$	
0.01	872.85	200.85	
872.86	1,309.20	200.70	
1,309.21	1,713.60	200.70	
1,713.61	1,745.70	193.80	
1,745.71	2,193.75	188.70	
2,193.76	2,327.55	174.75	
2,327.56	2,632.65	160.35	
2,632.66	3,071.40	145.35	
3,071.41	3,510.15	125.10	
3,510.16	3,642.60	107.40	
3,642.61	En adelante	0.00	

. Tarifa aplicable durante 2013, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	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	6,141.95	30.00

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto			Cantidad de subsidio para el empleo mensual
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de		
\$	\$	\$	
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	0.00

3.3. Propuesta de constancia de percepciones y deducciones para las empresas

Como sabemos en la actualidad toda empresa para ser competitiva debe cumplir con ciertos requisitos como la calidad, eficacia, eficiencia, productividad y disminución de los costos; para ello es necesario la utilización de diversos elementos sobre todo en el aspecto de la productividad, ya que se considera el instrumento fundamental para el rendimiento adecuado de los recursos tanto económicos como humanos, considerando lo anterior se debe tomar en cuenta un sistema de pago salarial conveniente tanto para la empresa como para los empleados de la misma.

El desarrollo del presente subtema tiene como base la propuesta del diseño de un manual de percepciones y deducciones para finalizar en un salario neto; una vez que los factores se determinan se debe considerar un salario en base a las percepciones y deducciones que se realizan en una determinada empresa es necesario conocer algunos criterios para la elaboración de un manual salarial.

Bajo esta perspectiva se requiere una documentación sobre todos los planes y beneficios que la empresa plantee efectivamente a sus trabajadores, en este documento se pretende incluyan todos los beneficios, incluso los que están contemplados en el código civil como seguro, caja de ahorro, aguinaldo bonificaciones, etc.

Para llevar a cabo dicho manual, es necesario comenzar por definir una nómina, por muy pequeña que sea la empresa debe contar con esta lista que incluya los

nombres de los empleados, los cuales ocupan un puesto en la organización y la asignación de los servicios.

Posteriormente se debe realizar un registro de personal, donde contenga el listado de todos los trabajadores que laboran en la empresa y datos generales, aparte del nombre, cedula de identidad, sexo, dirección, número de teléfono, fecha de ingreso a la organización.

Enseguida se sugiere considerar los montos salariales, esto quiere decir las percepciones del total del pago por concepto de salario, especificando el periodo de tiempo trabajado incluyendo las horas extras.

Así mismo detallar las deducciones por conceptos establecidos en la norma laboral como son el seguro social, el impuesto sobre la renta (ISR), descuentos de Infonavit, fonacot, instituciones bancarias, etc.

También se considera referir todos aquellos conceptos que deben ser informados al área de contabilidad para que sean debidamente incluidos en los libros de la empresa, elemento de igual manera importante para el buen manejo de la administración de la organización, en este aspecto se deben incluir los cheques correspondientes al pago de cada uno de los miembros.

Si bien estos elementos están incluidos en los recibos de nómina, sin embargo no es algo que toda empresa lleve a cabo de manera ordenada bajo la supervisión de un especialista y sobre todo que se maneje como un manual que permita contar con una herramienta que contenga los lineamientos para establecer una estructuración de salarios y por ende incentivar al personal para que puedan incrementar su productividad, esto es necesario por lo tanto, para que los empleados conozcan tanto sus derecho que traducidos son las percepciones como sus obligaciones (deducciones) que por ley les corresponde.

Cabe mencionar que una política salarial es dinámica, porque tiene que ir cambiando de acuerdo a las circunstancias que se pueden presentar dentro y fuera de la institución, esto es en base a los intereses, necesidades y posibilidades del entorno económico.

En este mismo orden de ideas nos debemos apegar a una guía para facilitar el cálculo de las percepciones y deducciones, que permitirán, además establecer que los patrones tienen la obligación de comprobar los pagos que entregan a los trabajadores, así como las retenciones de contribuciones que deberán efectuar a cada uno de acuerdo al periodo de pago. En este sentido, para todo tipo de empresa es necesario contar con personal que esté capacitado para apoyar en la realización de la elaboración de nóminas.

Por otro lado, es conveniente que el trabajador conozca los elementos que integran la nómina y poder determinar los ingresos a que se tiene derecho; así como los descuentos a que está obligado con la autoridad fiscal u otro tipo de acreedor.

Finalmente es necesario mencionar que para llevar a cabo una eficaz administración de sueldos, donde en ello se incluya el desarrollo de las percepciones y deducciones de un trabajador, se deben aplicar diversas técnicas y métodos para una remuneración adecuada correspondiente al puesto y la eficacia con que se desempeñe como ya lo mencionamos anteriormente, aquellas donde los empleados queden satisfechos con la información proporcionada acerca del sueldo neto que perciben.

CONCLUSIÓN

Con la evolución histórica de la actividad designada como trabajo, se hicieron diversas modificaciones (reformas laborales) que hicieron posible el crecimiento del sistema industrial; por mencionar algunas, encontramos la reglamentación de las horas laborales; así como establecer salarios mínimos y compensaciones para los trabajadores a fin de proveer indemnizaciones.

Si bien, en la actualidad la administración del trabajo, es pieza clave para el desarrollo de una nación, ya que mediante esta actividad el ser humano puede ganarse la vida y de esta manera cubrir sus necesidades propias; para ello se han encontrado diversas herramientas para lograr una recompensa económica al que se le ha denominado percepción.

La Ley Federal del trabajo establece diversas formas de fijar un salario, este entendido como la cantidad en efectivo que debe pagarse al trabajador por la prestación de un servicio; y para llevar una buena administración de este proceso se manifiesta la utilización de un documento contable y de control que muestre correctamente el monto de los salarios de manera detallada, o sea el documento llamado nómina.

En base a lo anterior es pertinente recordar que dentro del documento denominado nómina se consideran dos aspectos importantes, el primero conocido como percepción, manera de conocer la cantidad de dinero que se gana por la prestación de un servicio y se desglosa de la siguiente manera: sueldo/salario, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, prima dominical, indemnización, fondo de ahorro, comisiones, gratificaciones, IMSS, vales de despensa y gasolina.

El segundo aspecto, es referente a las deducciones, estas surgen gracias a que los patrones iniciaron diferentes programas, como préstamos y fondos de ahorro; de esta manera se puede definir como todo aquel monto de dinero restado al ingreso del trabajador con el fin de atender compromisos que el voluntariamente a adquirido; sin embargo existen deducciones obligatorias que la ley determina como por ejemplo el ISR.

Para considerar todo lo marcado en un recibo de nómina, existe un contexto social, político y económico que establece un sustento a los procesos por los cuales un empleado le es retribuida su fuerza de trabajo, dicho precepto es el artículo 123 constitucional, además de los artículos 82 al 94 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 27 de la Ley del IMSS.

En torno a las demandas de los trabajadores... en 1931, fue aprobada la iniciativa de crear una Ley Federal del Trabajo, destacando a partir de dicha creación, facultades que la Ley tenía para simplificar el papel patrón-empleado; aunado a ello el artículo 82, que especifica el salario, como la retribución que debe pagar el patrón a su trabajador por un determinado servicio; además que en este artículo se fijan algunos derechos que por ley el trabajador tiene, como por ejemplo prima vacacional, aguinaldo, horas extras, vacaciones, IMSS, etc., del mismo modo se hace referencia a las obligaciones que el empleado tienen (ISR).

Ante este contexto, es preciso señalar el artículo 123 constitucional, que surge con la creación de la Constitución de 1917, dicho artículo sustenta virtudes de la fuerza de trabajo, lo que da pie a la Ley Reglamentaria del Trabajo, en donde se continúa acentuando el derecho al trabajo y la existencia de las relaciones laborales.

De esta manera, se mantuvo vigente esta ley por casi cuatro décadas, donde surge en 1970 una reforma, refiriéndose a una relación laboral, en donde bastara el simple hecho de llevarla a cabo sin necesidad de un contrato por escrito; por consiguiente en 1974, el reconocimiento de la igualdad de derechos y obligaciones en el trabajo de las mujeres.

Finalmente en marzo de 2012 que se presenta ante la cámara una iniciativa de ley, en la que se pretende promover aspectos relacionados con mejoras a las condiciones individuales y colectivas de trabajo; en ese sentido, se modifican, derogan y adicionan 419 de los 1010 artículos de la Ley Federal del Trabajo anterior, quedando aprobada la nueva Ley el 13 noviembre del mismo año.

La situación actual de la reforma laboral aprobada en noviembre de 2012 el tabulador de los salarios mínimos se módico quedando de la siguiente manera: para el área

geográfica A los salarios mínimos quedan establecidos en un monto de \$64.76 y para la zona geográfica B en \$61.38, cabe resaltar que el Estado de México entra en la zona geográfica A.

En base al cuadro 3, tenemos que la base gravable está conformada por todos los ingresos de un trabajador, excepto los ingresos que la Ley de ISR considera exentos (horas extras, tomando en cuenta que estas no deben rebasar más de nueve hora por semana; reembolso de gastos médicos; cajas y fondos de ahorro; aguinaldo). En base a lo anterior, una vez calculada la prima vacacional la parte exenta es de 15 salarios mínimos generales del área geográfica A; o sea 15 días marcados por la ley general del trabajo.

Siguiendo con el mismo orden de ideas, una vez realizado el cálculo si este resulta negativo no hay excedente; por el contrario si resulta positivo si lo hay, esto quiere decir que si el salario real rebasa lo marcado por la Ley (30 salarios mínimos generales para aguinaldo y 15 salarios mínimos generales para prima vacacional), se hace base exenta si no sucede esto es base gravable.

Por ello y como resultado de síntesis en este trabajo es necesario decir que cada empresa debe contar con una política salarial, considerada como una acción que guía a los miembros de una institución a proporcionar un marco de referencia que determina todo lo que concierne a los salarios. En este aspecto las organizaciones deben establecer por escrito y en forma clara las políticas del pago salarial.

Bajo esta premisa es necesario ampliar el desarrollo de las estrategias propuestas que facilite el cálculo de las percepciones y deducciones que permitan establecer el compromiso del patrón, de comprobar los pagos que se entregan a los trabajadores; así como las retenciones de contribuciones; además de aplicar técnicas y métodos para una remuneración adecuada correspondiente al puesto.

BIBLIOGRAFIA

Arias Galicia, Fernando (1981), Administración de Recursos Humanos. TRILLAS, México.

Agenda Laboral 2012. ISEF, México.

Mc Farland E., Dalton (1972), Administración de personal. Teoría y Práctica. Fondo de Cultura Económica. México.

Muñoz Razo, Carlos (1998), Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. PEARSON. México.

Sánchez Barriga, Francisco (1993), Técnicas de Administración de Recursos Humanos. 3ª ed. LIMUSA. México.