

ELABORACIÓN DE UNA NÓMINA (ASPECTO CONTABLE Y FISCAL)



GENERALIDADES DE LA NÓMINA



CONCEPTO DE NÓMINA

ES el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción de cada uno de ellos en un período determinado.

TIPOS DE NÓMINA

- Regulares
- Para cubrir prestaciones
- Especiales
- Al momento del retiro
- Eventuales



ENTORNO DEL PROCESO DE NÓMINA



EL PROCESO DE NÓMINA: DONDE EMPIEZA Y DONDE TERMINA

- El proceso de nómina
- Empieza por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores
- Termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades (incluyendo a los ex - empleados)

EL PROCESO DE NÓMINA: DONDE EMPIEZA Y DONDE TERMINA

- Pasa por las tareas como:
- Alta del empleado
- Presentación de avisos
- Elaboración de nómina
- Pago de sueldos
- Pago de prestaciones
- Pago de indemnizaciones
- Presentación de declaraciones, etc...

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA ELABORAR LA NÓMINA

1. Definición de políticas de pago y de descuento.
2. Definición de calendarios de pago.
3. Alta de los empleados.
4. Consideración de los movimientos de incidencias.
5. Consideración de conceptos de pago y descuento para la nómina.
6. Consideración de los pagos o descuentos fijos.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA ELABORAR LA NÓMINA

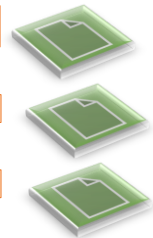
7. Obtención y chequeo de cifras de control.
8. Cálculo de la nómina.
9. Obtención de reportes y archivos.
10. Pago de nómina
11. Contabilización.
12. Presentación de informes y declaraciones.

NORMATIVIDAD

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123 Constitucional

Ley federal del Trabajo



CONSTITUCIÓN POLÍTICA FEDERAL 1917

- Se firmó el 31 de Enero de 1917
- Se promulgó el 5 de Febrero de 1917
- Entró en vigor el 1 de Mayo de 1917

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

- Se integra de dos apartados: "A y B"
- El apartado A se integra con XXXI Fracciones
- El apartado B se integra por XIV Fracciones
- El Artículo 123 Constitucional contiene una declaración de Derechos Sociales, es decir, un conjunto de Derechos a favor de los trabajadores subordinados.

TRABAJADOR

Art. 8°.- Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Elementos que lo integran:

- Es una persona física
- Presta un trabajo personal
- El trabajo es subordinado



PATRÓN

Art. 10.- Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.



REPRESENTANTE DEL PATRÓN

Art. 11.- Son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento.



EMPRESA

Art 16.- Es la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios.

ESTABLECIMIENTO

Art 16.- Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante es parte integrante de la empresa y contribuye a la realización de ésta.

RELACIÓN DE TRABAJO

Art. 20.- Es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Art. 20.- Es un acuerdo de voluntades celebrado entre una persona llamada trabajador, quien se obliga a prestar un servicio personal subordinado a otra llamada patrón, quien se obliga a pagar un salario.

CLASES DE DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Art. 35

- Obra determinada
- Tiempo determinado
- Tiempo indeterminado
- Inversión de capital determinado

CONDICIONES DE TRABAJO

- Son las obligaciones y derechos plasmados en el contrato a cargo del patrón y del trabajador.
- Son las estipulaciones pactadas en el contrato que se refiere a la prestación del servicio personal subordinado y al pago del salario.

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 25

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajador es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

CONDICIONES DE TRABAJO

- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- La duración de la jornada
- La forma y el monto del salario
- El día y el lugar del pago del salario



CONDICIONES DE TRABAJO

- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Se entiende por terminación de las relaciones laborales, la conclusión o extinción definitiva y total de las obligaciones de prestar el servicio personal subordinado y del pago del salario.



JORNADA DE TRABAJO

Art. 58.- Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.



JORNADA DE TRABAJO Y SUS CLASES

- Diurna
- Nocturna
- Mixta
- Continua
- Discontinua
- Emergente
- Permanente



JORNADA DE TRABAJO Y SUS CLASES

- Reducida legal
- Reducida por convenio entre las partes
- Ordinaria
- Extraordinaria
- Ilimitada
- Especial
- Por horas



DESCANSO

Es el medio más efectivo para reposar y recuperar las energías vitales perdidas como consecuencia de la prestación del servicio personal subordinado.



DESCANSO Y SUS CLASES

- Semanal
- Obligatorio
- Por vacaciones
- Por contrato colectivo de trabajo
- Por costumbre jurídica
- Por licencias o permisos
- Por estado de gravedad
- Por riesgos de trabajo
- Por riesgos no profesionales



SALARIO

Art. 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

SALARIO MÍNIMO

Art. 90.- Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo

SALARIOS Y SUS CLASES

- Por unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Por comisión
- A precio alzado
- De cualquier otra manera
- En efectivo
- En especie



SALARIOS Y SUS CLASES

- Mixto
- Ordinario
- Extraordinario
- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Anual
- Mínimo



SALARIOS Y SUS CLASES

- Mínimo general
- Mínimo profesional
- Tabulado
- Por cuota diaria
- Integrado
- Base para calcular y pagar prestaciones e indemnizaciones laborales.



VACACIONES Y SUS CARACTERÍSTICAS

- Anuales
- Laborables
- Pagadas
- Continuas
- No compensables
- Prescriptibles
- No negociables



TABLA DEL GOCE DEL PERIODO VACACIONAL

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIONES
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 -9 años	14 días
10-14 años	16 días
15-19 años	18 días
20-24 años	20 días
25-29	22 días
30-34	24 días
	Y así sucesivamente

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- Se paga solamente a los trabajadores de planta.
- Son 12 días de salario por cada año de servicios prestados.
- El salario base para calcular y pagar es la cuota diaria.
- Para determinar el monto del salario deberán de observarse los artículos 485 y 486 de la LFT.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: CASOS EN QUE SE PAGA

- A los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, siempre que cumplan 15 años de servicio por lo menos.
- A los trabajadores que se separen de su trabajo por causa justificada.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: CASOS EN QUE SE PAGA

- A los trabajadores que sean separados injustificadamente de su trabajo.
- A los trabajadores que sean separados justificadamente de su trabajo.
- En caso de fallecimiento de los trabajadores.

DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

- Cuando el patrón no quiere aceptar el laudo pronunciado por la junta de conciliación y arbitraje (Art. 947).



DERECHOS DE ANTIGÜEDAD FORMA DE CALCULAR Y PAGAR ART. 50 DE LA LFT

- Si la relación es por tiempo indeterminado, se pagará 20 días de salario por cada año de servicios prestados.
- El salario base para calcular y pagar los derechos de antigüedad es el salario integrado.

DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

- Cuando el patrón se niega a reinstalar al trabajador (sólo aplica a los casos establecidos en el artículo 49 de la LFT).
- Cuando el trabajador le rescinde la relación del trabajo por causas no imputables a este (Art. 52).
- Cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje (Art. 947).

DERECHOS DE ANTIGÜEDAD FORMA DE CALCULAR Y PAGAR ART. 50 DE LA LFT

- Si la relación de trabajo es por tiempo determinado y su antigüedad es menor de un año se pagará la mitad de los salarios del tiempo de servicios prestados.
- Si la relación de trabajo es por tiempo determinado y su antigüedad es mayor de un año, se pagará por el primer año: 6 meses de salario, y por cada año subsecuente 20 días de salario.

LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL

- Un mes (Art. 54 de la LFT)
- Cuatro meses (Art. 439 de la LFT)
- Tres meses en los casos de despido injustificado.