

ÍNDICE DEL BOLETÍN DEL MES DE DICIEMBRE 2018

2 AUDITORÍA

Leamos información general sobre los dilemas contables del Crédito Mercantil.



3 FISCAL

Conozcamos los principales puntos de Actualización Fiscal en materia de criptomonedas, el nuevo esquema de simulación utilizado por socios de grandes empresas, el simulador de la declaración anual y las operaciones con partes relacionadas.



6 LEGAL

La auditoría laboral tiene como objetivo evaluar y cuantificar las consecuencias para la empresa que se puedan derivar de cualquier incumplimiento de la normatividad laboral y de Seguridad Social, así como el establecer recomendaciones en procuración de las relaciones laborales, es un procedimiento que permite verificar si la empresa ha cumplido con las obligaciones que le impone la ley de la materia.



11 SECCIÓN GENERAL

Leamos una breve reflexión sobre el mejor regalo de navidad, así como datos interesantes sobre las medusas, los malvaviscos y las articulaciones.



LOS DILEMAS CONTABLES DEL “CRÉDITO MERCANTIL”

Una de las partidas que más dolores de cabeza ha causado en los últimos años es el crédito mercantil, pues es un verdadero dilema desde que nace hasta que muere, desde su determinación inicial, como la evaluación de su deterioro a lo largo de su vida, pues ambos requieren de mucho juicio para su correcto reconocimiento.

Cuando se adquiere el problema para determinarlo parecería fácil, pues se puede asumir que es la diferencia entre lo pagado y el valor de los activos tangibles netos adquiridos a su valor razonable. Sin embargo, no es tan fácil, pues determinarlo por una simple diferencia podría hacer que queden dentro del crédito mercantil varios intangibles adquiridos, como marcas comerciales que pueden ser muy valiosas, gastos de investigación y desarrollo, valor de una fuerza laboral muy especializada y otros activos intangibles. Separar estos activos es importante, pues algunos de ellos tienen una vida útil definible, como los gastos de investigación y desarrollo o la fuerza laboral especializada y deberán amortizarse en el término de la misma. Muchos se oponen a la separación, pues opinan que cualquier valor que se asigne sería arbitrario, aun cuando haya expertos en valuación muy reconocidos.

De no separar estos activos intangibles no se sabría por qué se hizo un pago superior al valor razonable de los activos tangibles netos en la fecha de compra y no se podrá evaluar si los activos adquiridos serán capaces de generar utilidades en el futuro, sobre todo si, junto con los activos que ya tiene la entidad adquirente, generarán sinergias que produzcan utilidades más elevadas que aquéllas generadas independientemente por los activos de las dos entidades.

Durante muchos años, el crédito mercantil se amortizó en una vida útil económica arbitraria, que iba de 20 a 40 años según las normas aplicadas. Sin embargo, se adujo que el crédito mercantil no debía amortizarse, pues seguía, salvo prueba en contrario, teniendo valor para producir utilidades.

Para ello, se desarrolló el concepto de deterioro para determinar si el crédito mercantil había perdido su capacidad de generar utilidades y por lo tanto era un activo que se había agotado. Este supuesto es adecuado, pero el problema es cómo determinar cuándo se agota la capacidad de un activo para producir utilidades. Esto puede suceder por muchos motivos, como, por ejemplo, cuando una entidad adquirida fabrica productos que están siendo o serán desplazados por otros nuevos.

Una forma de determinar el deterioro del crédito mercantil es mediante el valor de recuperación de la unidad generadora de efectivo (UGE) en que esté alojado, o sea el valor de uso de los activos netos de la misma. Sin embargo, no se determina directamente el valor de uso del crédito mercantil, sino de todos los activos de la UGE lo cual puede ocultar el deterioro del crédito mercantil o de otros activos intangibles adquiridos.



El IASB está evaluando el método del excedente de valor de uso sobre valor en libros. Este se determina a la fecha de adquisición de una entidad y se analiza en los periodos posteriores si este excedente se sostiene. Si se observa una disminución en el mismo, existiría un indicio de deterioro y habría que hacer más pruebas para determinar por qué ha disminuido, si la capacidad de generar utilidades del crédito mercantil se ha deteriorado y si procede reconocer un deterioro del crédito mercantil.

Sin embargo no es tan fácil hacer una prueba del excedente, pues es probable que los activos netos del negocio adquirido se hayan repartido entre diversas UGE dentro de la entidad adquirente y por lo tanto se cuestiona dónde quedó el crédito mercantil. Cualquier asignación que se haga del mismo, desde la fecha de compra, sería arbitraria. Por lo tanto aun esta metodología está siendo cuestionada.

Una de las soluciones propuestas es la de tener una mejor revelación, primero de las razones por las cuales se hace un pago adicional por los activos intangibles y después si los resultados del negocio adquirido van en línea con los supuestos de desempeño futuro que se elaboraron a la fecha de adquisición.

El cuestionamiento ha llegado a tal grado, que algunos proponen que el crédito mercantil y otros activos intangibles adquiridos se amorticen, ya que producirán utilidades adicionales y debe reconocerse el costo correspondiente. El problema, además de separar el valor de los distintos activos intangibles adquiridos, es determinar el plazo y patrón en que serán productivos. Quienes defienden esta posición aducen que cuando se hace una adquisición, el adquirente ha evaluado estos factores para tomar la decisión, por lo cual se conocen y hay una base firme para determinar el plazo y el patrón de amortización. En una de las últimas juntas del Consejo del IASB la mitad más uno de los consejeros indicó que se inclinan por la amortización.

Como se puede observar, va a seguir corriendo tinta sobre este tema en el futuro.

ACTUALIZACIÓN FISCAL

CRIPTOMONEDA

¿QUÉ ES UNA CRIPTOMONEDA?

Es un medio de intercambio al igual que una moneda tradicional, pero con la diferencia de que está diseñado con el propósito de intercambiar información digital a través de un proceso que se lleva a cabo utilizando principios de criptografía (es el arte de escribir con clave secreta o de un modo enigmático). La razón por la que la moneda digital se encripta tiene que ver con la garantía de la integridad de las operaciones.

Cripto: Raíz griega *kryptos*, que significa “escondido”.

Las criptomonedas funcionan a través de la tecnología blockchain o cadena de bloques, esto es el uso de libros o bitácoras digital que se encuentran abiertas y distribuidas en una red de computadoras, donde se registran las transacciones las cuales van formando agrupaciones conocidas como “bloques”, que se van codificando y vinculando unos a otros, quedando almacenada la información en millones de ordenadores abiertos a todo el mundo. Una vez que la información se registra en esta la bitácora se vuelve muy complejo modificarlo o alterarlo debido a que queda encriptado.

Debido a que ésta tecnología actúa a través de una arquitectura de red descentralizada, no hay la necesidad de un administrador o un tercero, eliminando con esto la problemática de “double spending” al no requerir intermediarios financieros.

Activo Virtual

La criptomoneda no es moneda en México, pero si es un activo digital transferible.

Circular Banxico 10-Marzo-2014: Los activos virtuales “no son monedas de curso legal en México, ya que el Banco de México no los emite ni respalda”.

Banxico autorizará cuáles criptomonedas son con las que se puede operar en México.

En relación con este tema, el 9 de marzo de 2018 se publica el decreto por el que se expide la Ley para Regular las Instituciones de Tecnología Financiera, mejor conocida como “Ley Fintech”, la cual regula los servicios que prestan las entidades bancarias a través de medios tecnológicos,



además de su organización, operación y funcionamiento, por lo que no regula directamente a las criptomonedas, sino a las entidades que operarán con ellas.

La Ley Fintech en su artículo 30 **define un activo virtual** como: “La representación de valor registrada electrónicamente y utilizada entre el público como medio de pago para todo tipo de actos jurídicos y cuya transferencia únicamente puede llevarse a cabo a través de medios electrónicos”.

Asimismo, el decreto publicado el día 9 de marzo de 2018 considera la adición y reforma de otras disposiciones, entre ellas la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI).

Entre las adecuaciones realizadas a la LFPIORPI se encuentra la adición de la fracción XVI al artículo 17, el cual contiene la lista de “actividades vulnerables”, en la que se señala que se consideran actividades vulnerables las siguientes:

*“ XVI. El ofrecimiento habitual y profesional de intercambio de **activos virtuales** por parte de sujetos distintos a las Entidades Financieras, que se lleven a cabo a través de plataformas electrónicas, digitales o similares, que administren u operen, facilitando o realizando operaciones de compra o venta de dichos activos propiedad de sus clientes o bien, provean medios para custodiar, almacenar, o transferir activos virtuales distintos a los reconocidos por el Banco de México en términos de la Ley para Regular las Instituciones de Tecnología Financiera. **Se entenderá como activo virtual toda representación de valor registrada electrónicamente y utilizada entre el público como medio de pago para todo tipo de actos jurídicos y cuya transferencia únicamente puede llevarse a cabo a través de medios electrónicos.** En ningún caso se entenderá como activo virtual la moneda de curso legal en territorio nacional, las divisas ni cualquier otro activo denominado en moneda de curso legal o divisas.*

Entrada en vigor: A los dieciocho meses de su publicación.

Como se podrá observar, con esta adición también se da una definición de Activo Virtual además de considerarse una actividad vulnerable para quien las opera.

Así con ésta nueva ley y las adecuaciones a otras disposiciones legales, se muestra la tendencia sobre el tratamiento que se le dará a las operaciones realizadas con criptomonedas, al ir las definiendo como **activos virtuales**.

Tratamiento Fiscal

A pesar de que las criptomonedas ya llevan más de dos décadas en circulación su uso ha tomado mayor relevancia

CONTINUACIÓN



en los últimos años, principalmente porque hay inversionistas interesados en invertir en este tipo de activos, los cuales son atraídos por los altos rendimientos que en algunos casos se han generado, y por otra parte aquellas empresas que desean introducirlas como medios de pago para la compra venta de productos y servicios, sin embargo, aún y cuando hay tendencia a que se considerarán como Activos Virtuales, a la fecha no hay regulación clara que permita dar un tratamiento fiscal específico para éste tipo de transacciones, por lo que de manera conservadora y a fin de evitar la determinación de impuestos y multas por parte de la autoridad, es importante realizar el pago de impuestos correspondiente por las ganancias obtenidas, al contemplarse el pago de impuestos conforme al artículo 90 y 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Es por esto que aún y cuando no hay un apartado específico para el tratamiento de dichas operaciones, consideramos que su tributación se podría realizar de acuerdo a lo siguiente:

Como primer punto es importante definir el uso que se le dará, para saber si debe considerarse como un activo intangible, o bien, como mercancía, de acuerdo a la actividad del contribuyente.

Si se pretende enajenar dentro del curso normal de la operación del negocio, o bien, como parte de las operaciones naturales del negocio, se consideraría mercancía.

En caso de adquirirse con la intención de especular sobre su valor y venderlo eventualmente para realizar una ganancia, que no participe de la naturaleza del negocio, se consideraría un activo.

Persona Moral

1. En caso de dar un tratamiento como mercancía, se aplicaría la deducción conforme al costo de ventas.

2. En caso de dar un tratamiento como inversión: Se determinaría la utilidad considerando el valor de venta deduciendo el costo comprobado de adquisición.

3. Si su uso es como medio de pago, en los casos de permuta se considera que hay doble enajenación. La valor del bien que se adquiere es el ingreso obtenido por la venta de criptomoneda.

Persona Física

1. Actividad empresarial. Título IV Capítulo II

- Compra y venta del activo intangible. Se determina un costo, el ingreso y su utilidad. Por su utilidad se paga impuesto.

2. Actividad esporádica: Conforme al procedimiento de enajenación de bienes. Art. 126.

- Se determina su utilidad y sobre ella se paga el impuesto conforme al capítulo de Enajenación de Bienes.

- Pago provisional del 20%

- Impuesto real con dictamen

- Retención por el adquirente

- Si es extranjero, el enajenante paga el impuesto a los 15 días

- Expedición de constancia

- No hay retención en operación de hasta \$227,400

En este caso, se dificulta su aplicación, ya que de acuerdo a la forma en que se llevan a cabo las operaciones, es difícil o imposible que se pueda realizar la retención correspondiente, pero lo importante como se menciona es no dejar de pagar el impuesto sobre las ganancias determinadas.

ESQUEMA DE SIMULACIÓN

Identifica SAT nuevo esquema de simulación utilizado por socios de grandes empresas

El esquema involucra sociedades pagadoras de sueldos y prestaciones inexistentes que utilizan de forma indebida el régimen de asimilados a salarios.

En comunicado de Prensa del día 7 de noviembre, la SHCP, a través del SAT, informó que identificó un nuevo esquema agresivo de simulación fiscal que están utilizando los contribuyentes para evitar el pago del impuesto sobre la renta (ISR), a través de Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas, así como de prestanombres que participan como socios de dichas empresas.

Este esquema involucra a sociedades pagadoras que evitan el entero de las contribuciones a su cargo, aplicando en su beneficio el crédito al salario, deducciones y compensaciones improcedentes.



CONTINUACIÓN



En el primer caso identificado de un contribuyente que utilizó este esquema se le invitó a corregir su situación fiscal de manera voluntaria y pagar más de 161 millones de pesos (correspondientes al ISR de cinco ejercicios fiscales), lo que posibilitó concluir con ello el procedimiento de carácter penal. Este hallazgo es resultado de la aplicación del Programa Integral de Autocorrección Fiscal, mediante el cual el SAT detecta a los contribuyentes que —utilizando la figura de sueldos, salarios y asimilados— perciben ingresos provenientes de esquemas agresivos en los que se simulan operaciones.

SIMULADOR DE DECLARACIÓN ANUAL

El día 12 de noviembre el SAT Publica en su portal un simulador, donde será posible verificar las facturas que se considerarán para la Declaración Anual. Además, contempla que, si hay algún error en ellas, el contribuyente tiene hasta el 31 de diciembre para que clientes y proveedores le corrijan sus facturas.

Esta herramienta permite conocer y revisar sus comprobantes de nómina y las facturas que se están considerando para la declaración anual que se presentará el próximo año. Si hay errores, podrán solicitar a sus patrones y proveedores la corrección antes del 31 de diciembre y con ello puedan presentar la Declaración Anual más fácil y más rápido.

Al momento se puede consultar la información con corte a agosto, pero se irán cargando las facturas posteriores. Con este simulador no se genera una propuesta, no hay guardado ni envío de la declaración ni vista previa, pero sí se podrá conocer el aproximado del saldo a favor.

<https://www.sat.gob.mx/noticias/27017/publica-sat-en-su-portal-simulador-de-declaracion-anual>

OPERACIONES CON PARTES RELACIONADAS

De acuerdo a un comunicado el día 22 de noviembre de 2018, en el portal del SAT, establece que en materia de precios de transferencia la Ley del Impuesto sobre la Renta, los contribuyentes que celebran operaciones con partes relacionadas están obligados a demostrar que los ingresos acumulables y deducciones autorizadas que derivan de las mismas, fueron determinadas como lo harían con o entre partes independientes en operaciones comparables, para ello se entiende que las operaciones

son comparables a la operación analizada, cuando no existan diferencias entre éstas que afecten significativamente el precio o monto de la contraprestación o el margen de utilidad a que hacen referencia los métodos establecidos en el artículo 180 de dicha Ley, y cuando existan dichas diferencias, éstas se eliminen mediante ajustes de comparabilidad razonables.

Para tales efectos, el Servicio de Administración Tributaria da a conocer diversas consideraciones respecto de los ajustes de comparabilidad que buscan mejorar la misma, así como la fiabilidad de los resultados que se comparan a través de diversas preguntas frecuentes que se dan a conocer en el portal gov.mx.

<https://www.sat.gob.mx/noticias/41128/operaciones-con-partes-relacionadas>



LA IMPORTANCIA DE LA AUDITORÍA LABORAL

La auditoría laboral tiene como objetivo evaluar y cuantificar las consecuencias para la empresa que se puedan derivar de cualquier incumplimiento de la normatividad laboral y de Seguridad Social, así como el establecer recomendaciones en procuración de las relaciones laborales, es un procedimiento que permite verificar si la empresa ha cumplido con las obligaciones que le impone la ley de la materia.

Para las empresas que cuidan especialmente el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, uno de los mejores recursos para estar en conocimiento de que todo está en orden, **es la auditoría laboral**.

No existe ningún tipo de obligación legal para analizar la situación laboral de una empresa, se trata de un procedimiento voluntario en el que se analiza y evalúa el grado de cumplimiento de una empresa.

En la auditoría laboral se estudia si la organización cumple con todos los requisitos de materia de contratación, seguridad social, salarial, y seguridad laboral, entre otros aspectos relacionados. Lo común es que la empresa tenga que aportar toda la documentación requerida para verificar y comprobar que cumple con la normativa.

En virtud de la relación de trabajo o del contrato individual de trabajo, tanto el patrón como el trabajador adquieren derechos y obligaciones recíprocos, debiendo recalcar que mediante las obligaciones que se les imponen a los patrones, les compete realizar y conservar una serie de documentos que les permitan demostrar ante cualquier autoridad que efectivamente han cumplido sus obligaciones laborales, y cuando se revise su existencia, ya por el patrón o personal a su cargo o por las autoridades del trabajo, se estará realizando una auditoría laboral. Si como resultado de tal auditoría se constata la no existencia de tales documentos, el patrón se debe dar a la tarea de elaborarlos a fin de no hacerse acreedor a una sanción por parte de las autoridades laborales o a no poderle demostrar al trabajador el pago de las distintas prestaciones a que tiene derecho y sea condenado, en un juicio laboral, a volver a pagar tales prestaciones que en ocasiones llegan a sumar grandes cantidades de dinero.

Los patrones se dan la tarea de buscar la forma más apropiada de cumplir sus obligaciones laborales con los trabajadores adoptando las medidas que consideran adecuadas, aunque muchas veces no tienen bases en la Ley Federal del Trabajo y sean violatorias de derechos laborales, por ejemplo:

1. Cuando al contratar al trabajador le hacen firmar hojas en blanco;
2. Inscribirlos ante el IMSS con un salario menor al que realmente perciben;
3. Contratarlos utilizando un contrato de prestación de servicios profesionales a pesar de no ser profesionistas, y
4. La utilización de la figura del outsourcing.

Si la empresa cuenta con los medios para demostrar que ha cumplido sus obligaciones laborales, no tiene por qué preocuparse de los reclamos que les hagan los trabajadores; el problema es que no siempre la cumplen y tampoco están dispuestos a adoptar las medidas preventivas que les sugiere un especialista en materia del trabajo con el ánimo de prevenir conflicto.

Si en los litigios que les entablan los trabajadores, la empresa no cuenta con los elementos materiales y objetivos que le permita demostrar el cumplimiento de sus obligaciones, es muy probable que pierda sus asuntos.

Además de derechos, la legislación laboral impone a los patrones una serie de obligaciones que, para demostrar su cumplimiento, es



necesario contar con las constancias escritas que lo avalen, sin embargo, no siempre los patrones les dan la importancia que debida y pueden hacerse acreedores a pagar **multas o una serie de prestaciones laborales** que repercuten de manera significativa en su patrimonio.

La mayoría de los juicios laborales que los trabajadores promueven contra los patrones, personas físicas o morales, y que en su momento correspondiente las Juntas de Conciliación y Arbitraje condenan a los patrones a pagar cantidades que en ocasiones llegan a ser exorbitantes, entre otras cosas se debe principalmente a la inexistencia, al escaso o nulo control de todos y cada uno de los documentos que por disposición de la legislación laboral tienen la obligación de elaborar en forma previa, durante y posterior a la relación de trabajo, y en su caso conservar y exhibir en los juicios mencionados.

Si las prestaciones que el trabajador reclama y los hechos que hace valer en una demanda contra el patrón son objetadas por éste argumentando que ya le fueron pagadas y por lo tanto son improcedentes, la Ley impone al patrón la obligación de ser él quien exhiba la documentación laboral respecto a los contratos de trabajo, los controles de asistencia, las listas o nóminas de pago, los comprobantes de pago de vacaciones, de prima vacacional, de aguinaldo, de reparto de utilidades, etc., para que pueda desvirtuar lo afirmado por el primero y demostrar que está mintiendo; **si por descuido, negligencia u olvido no tiene forma de demostrarlo, la autoridad laboral tendrá por cierto lo afirmado por el trabajador y dictará laudo en contra de la empresa condenándola a pagar**.

El fundamento de lo señalado anteriormente es el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente señala:

“ARTICULO 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra

CONTINUACIÓN



o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 racción III de esta Ley; **VI.** Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; **VII.** El contrato de trabajo; **VIII.** Duración de la jornada de trabajo; **IX.** Pagos de días de descanso y obligatorios; **X.** Disfrute y pago de las vacaciones; **XI.** Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; **XII.** Monto y pago del salario; **XIII.** Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y **XIV.** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Además de la obligación de elaborar los documentos mencionados, los artículos 804 y 805 de la LFT imponen al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que en ellos se señala al establecer textualmente:

“ARTICULO 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan”.

En el caso de la última fracción debemos entender que se refiere a los documentos fiscales o similares, ejemplo: altas ante el IMSS e INFONAVIT, aportaciones a la AFOPRE, etcétera.

Cabe recalcar que la inobservancia de la disposición legal anterior da como resultado el que la autoridad laboral presuma que son ciertos los hechos afirmados por el trabajador tal y como lo establece el artículo 805 que textualmente señala:

“ARTICULO 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”

Es muy importante recalcar la importancia que reviste el contrato individual de trabajo porque en él se encuentran plasmadas las llamadas condiciones de trabajo que engloban los datos del trabajador, la duración del contrato, los servicios que va a prestar, la ubicación de la empresa, la duración de su jornada, el salario que se le va a pagar, los días de pago, etc., debiendo recordar al efecto que el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo establece que la falta de contrato no priva al trabajador de sus derechos, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En otras palabras, si el patrón cree que por no existir un contrato individual de trabajo, por no haber dado de alta al trabajador ante el IMSS o por no haber recabado comprobantes de pago, el trabajador no lo puede demandar y demostrarle tal calidad y que puede eludir su responsabilidad, está en una severa equivocación.

De ahí que surja entonces la necesidad de llevar a cabo la práctica constante y reiterada de la auditoría laboral por parte del patrón.

La auditoría laboral es un ejercicio que se debe llevar a cabo a efecto de verificar si en el centro de trabajo cumple con las determinaciones que ordenan las disposiciones laborales y de seguridad social respectivas que, dicho sea de paso, son demasiadas y en algunos casos es muy complicado efectuarlas.

En términos generales, en la auditoría laboral se examina lo siguiente:

1. Documentación general

Esta es necesaria e indispensable, toda vez que, en caso de juicio, sirve para acreditar la personalidad de la empresa o centro de trabajo y de los abogados que habrán de representarlos. Así se analizará el acta constitutiva si se trata de una persona moral, a efecto de verificar si su representación legal está bien definida, o si se trata de una persona física con actividad empresarial, se verificará el alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, licencias de funcionamiento, etcétera.

2. Documentación laboral

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo y sus diversas disposiciones legales, existe la obligación por parte del patrón de conservar y exhibir, en caso de que se suscite algún juicio, algunos documentos; por ello es necesario que en la empresa se conserven los mismos para poder demostrar que se ha cumplido con las obligaciones que dicha ley impone, o bien, demostrar el incumplimiento en que hayan incurrido los trabajadores, tal como lo establecen los artículos 804 y 805 ya mencionados.

3. Contratación de personal

En materia de contratación de personal, considerando la naturaleza de los servicios que llegue a prestar la empresa.

4. Control de asistencia

Respecto del control de asistencia, es imperativo decir que la empresa

CONTINUACIÓN

debe elaborar un reporte de asistencia que contenga firmas de los trabajadores, siendo indispensable este requisito para que, llegado el momento, pueda ser utilizado para los fines necesarios. Por lo tanto, se recomienda llevar el control de asistencia recabando las firmas de los trabajadores cuando acudan a sus labores, esto es sugerido independiente del checador digital; si la empresa o el cliente utilizan el checador digital, se recomienda que impriman los reportes en los que aparezcan los registros diarios de entrada y salida de los trabajadores para poder recabar las firmas necesarias. De esta forma dichos registros servirán también como reloj checador.

Se propone llevar un registro consecutivo de los reportes en un expediente por separado para efectos administrativos internos y para determinar los descuentos al salario por faltas y retardos injustificados, descuentos acordes al Reglamento Interior de Trabajo (que se recomienda elaborar) y que pueden realizarse al salario del trabajador. Cabe advertir que para sancionar al trabajador deberá existir el citado Reglamento, pues de lo contrario dicha sanción será ilegal.

5. Tiempo extraordinario

Respecto del tiempo extra es común que se labore sin que se tenga un control del mismo, por lo que en las cláusulas de los contratos que se deben de elaborar, se debe mencionar que ningún trabajador podrá laborar horas extras sin previa autorización, por escrito, de la empresa; lo anterior con la finalidad de prevenir riesgos y el hecho de efectuar pagos que moral y jurídicamente no tienen por qué hacerse.

Con el objeto de evitar riesgos en posibles juicios laborales, se debe vigilar cuidadosamente que de los reportes o controles de asistencia y tarjetas de reloj checador se desprendan jornadas ordinarias diarias de **8 horas**.

6. Nómina de pago

La nómina que se debe llevar implica que contenga la "firma del trabajador", para que, en el supuesto de que en un juicio laboral se llegara a ordenar la inspección a la misma, no se esté en desventaja procesal para poder demostrar que le fueron cubiertos los salarios al trabajador; por lo tanto se recomienda, además de su elaboración, se recabe la firma de todos los trabajadores al momento en el que les sea cubierto el importe del salario quincenal, o bien, en fecha posterior si se cubriera a través de depósito bancario.

Es importante mencionar que la nómina también deberá contener los rubros de vacaciones y prima vacacional cuando sea el período de pago respectivo y así acreditar que se ha cubierto el pago de esas prestaciones; sin embargo, se sugiere elaborar por separado una carta dirigida al trabajador, misma que debe firmar de enterado y de conformidad; por medio de ésta se le informará que disfrutará de un período de vacaciones, señalando claramente el día en que debe reanudar sus actividades, así como el año a que corresponda el otorgamiento de esta prestación. Al reintegrarse a sus actividades, debe firmar una constancia en la que ponga de manifiesto que gozó del período vacacional que por ley le corresponde (tal y como se especificará más adelante), que se le cubrió el salario y prima vacacional respectivos

7. Jornada de trabajo

Por lo que hace a la jornada de trabajo se debe observar que se labore a la semana 48 horas a fin de cumplir con la jornada estipulada en la Ley

Federal del Trabajo; además se debe de tener especial atención en el tiempo que tienen los trabajadores para tomar alimentos (si lo hacen dentro del centro de trabajo) les será computado como tiempo efectivamente laborado, atento a lo dispuesto por el artículo 64. Se requiere que del control de asistencias se desprenda que se labora durante jornadas comprendidas de 8 horas diarias y que dichas jornadas pueden distribuirse de conformidad con las necesidades propias del servicio, o bien, que en la nómina aparezca el rubro de tiempo extraordinario para acreditar que se cubrió esta prestación, sin olvidar que un trabajador requiere de autorización expresa para que se tenga por efectivamente laborado un tiempo extraordinario, de lo contrario se corre un grave riesgo, ya que de no acreditar en un posible juicio laboral que únicamente se labora en jornadas ordinarias o de tiempo extraordinario, de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, se estaría en el supuesto de ser condenado al pago de tiempo extraordinario laborado y no pagado. Los artículos 67 y 68 del ordenamiento legal invocado señalan que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

8. Reglamento interior de trabajo

Se sugiere que la empresa o centro de trabajo cuente con Reglamento Interior de Trabajo; este instrumento contiene el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral dentro de la negociación, y debe ser registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. Su elaboración es importante debido a que las sanciones y descuentos que se puedan imponer a los trabajadores deberán establecerse previamente en dicho reglamento, de lo contrario serán ilegales y el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él, tal y como lo determinó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 121-126, Quinta Parte, página: 66, cuyo rubro y texto señalan:

PROBIDAD, FALTA DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS NO CONCERTADAS, INDEBIDAMENTE APLICADAS. Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, es requisito indispensable que la misma haya sido previamente acordada en el reglamento interior de trabajo, según lo establece el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en el contrato colectivo de trabajo, en un instrumento legal análogo a los anteriores o en el propio contrato



CONTINUACIÓN

individual. De lo contrario, resulta que la aplicación de una medida disciplinaria se traduce en un castigo unilateral y arbitrariamente impuesto por el patrón y constituye una falta de probidad, que aunque no está expresamente señalada en las primeras ocho fracciones del artículo 51 de la ley laboral, cae dentro de la hipótesis autorizada por la fracción IX del citado precepto.

Para el supuesto de que la empresa determine dar por concluido el contrato y relación individual de trabajo con alguno de sus trabajadores, en primer término, se sugiere realizar el pago de las partes proporcionales de sus prestaciones generadas durante la prestación de los servicios, prestaciones tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad correspondientes, y hasta el último día que haya laborado en favor de la empresa; en caso de negativa por parte del trabajador, se turne al abogado laboralista a efecto de iniciar el trámite para que por medio de la autoridad competente, en este caso la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se haga llegar el aviso de rescisión de la relación de trabajo o al trabajador mismo, así como de la fecha a partir de la cual deja de prestar sus servicios personales subordinados en favor de la empresa; la causa o causas que generaron tal determinación y el fundamento legal en que se basa.

El citado aviso de rescisión está establecido en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que se debe realizar a fin de agotar el procedimiento para-procesal establecido por el propio dispositivo legal citado. De llevarlo a cabo, en tiempo y forma legal, se estaría ante un despido justificado; en caso contrario y para el supuesto de presentarse por parte del trabajador un juicio laboral, se estaría ante un despido injustificado que representa el pago de prestaciones, tales como indemnización constitucional y salarios caídos. La anterior recomendación prepara a enfrentar de mejor manera juicios laborales que evitarían una descapitalización grave para la empresa.

9. Seguridad e higiene en el trabajo

En este rubro se requiere de la integración de la Comisión de Seguridad e Higiene y de la elaboración de su reglamento, a fin de cumplir con las disposiciones que sobre seguridad e higiene contiene la Ley Federal del Trabajo, así como el reglamento respectivo, tomando en consideración las actividades a que se dedique el centro de trabajo.



Lo anterior para evitar que la empresa enfrente sanciones administrativas por parte de las autoridades laborales, en caso de que no se estén observando las disposiciones inherentes a este capítulo.

10. Instrumentos de trabajo

En el caso de proporcionar instrumentos (o ropa) de trabajo a los trabajadores, se recomienda elaborar una responsiva o carta compromiso para que se responsabilicen a cuidarlos mientras sean utilizados para ello, así como a devolverlos, o bien, en caso de pérdida o averías se les descuenta en términos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

11. Capacitación y adiestramiento

Respecto a capacitación y adiestramiento, es necesario hacer notar que se tiene que integrar la Comisión Mixta y se debe contar con el reglamento correspondiente, para que la empresa o centro de trabajo se encuentre exenta de la aplicación de sanciones administrativas por parte de la de inspección del trabajo por no cumplir lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos respectivos.

Dicha comisión estaría obligada a:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre aplicación de alguna disposición;
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- Prevenir riesgos de trabajo; y
- Mejorar las aptitudes del trabajador.

La capacitación parte de la categoría del trabajador para elevar su productividad y obtener el mejor nivel de vida; en consecuencia, se trata de un interés comunitario, pues la capacitación beneficia a los trabajadores y a la empresa.

La capacitación o adiestramiento a que nos venimos refiriendo deberá impartirse al trabajador durante las horas de trabajo, o bien, cuando empresa y trabajadores convengan que podrán impartirse fuera de la jornada de trabajo.

Por su parte los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación a adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.

La aplicación de las normas de trabajo en materia de capacitación o adiestramiento corresponde a las autoridades federales como a las entidades federativas, conforme al artículo 527-A de la Ley Federal del Trabajo.

12. IMSS

En relación al IMSS, el patrón tiene obligación de dar de alta a todos

CONTINUACIÓN



sus trabajadores en el régimen obligatorio que brinda dicho instituto, tal y como lo ordena el artículo 15, fracción I, de la LSS, que a la letra dice:

“Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles...”

De tal forma que lo más conveniente para los patrones, sobre todo para aquellos cuya actividad implique un alto riesgo para sus trabajadores, es darlos de alta y con ello evitar las sanciones previstas en la ley citada en párrafos anteriores.

13. Vacaciones y prima vacacional

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de años de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda junto con la fecha en que deberá disfrutarlo.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

En este rubro se recomienda llevar un control estricto del otorgamiento de las vacaciones, a fin de poder demostrar, según sea el caso, el período de vacaciones que disfrutó el trabajador, tal y como se señala con posterioridad, así como el pago que recibió por dicho concepto.

Además de la nómina debidamente firmada por el trabajador donde consta el pago de su salario y pago de vacaciones y de la prima

vacacional, se recomienda utilizar un recibo a efecto de tener un control más estricto sobre las prestaciones otorgadas y recibidas por los trabajadores.

14. Aguinaldo

En lo que se refiere a esta prestación, todos los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 quince días de salario por lo menos. Esta prestación debe cubrirse aun cuando no se tenga un año de antigüedad en el servicio y para tal caso se pagará únicamente la parte proporcional que corresponda.

Tal y como ha quedado establecido en el otorgamiento y pago de vacaciones y prima vacacional, para acreditar dicho pago, además de la nómina, se sugiere utilizar un formato en el que se haga constar el pago de la prestación en comentario o, en su caso, incluirla en la nómina.

La anterior recomendación prevé que en un futuro, y en el caso de existir un juicio laboral, con los recibos y las especificaciones en la nómina, quedarían debidamente acreditados dichos pagos, evitando a la empresa una descapitalización grave en sus ingresos.

Las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo son prestaciones que inciden directamente en el salario de los trabajadores, por lo que se sugiere poner especial cuidado en el otorgamiento de las vacaciones y en su incremento.

15. Carta renuncia

Para el supuesto de que algún trabajador presente su formal renuncia al trabajo que venía desempeñando a favor de la empresa, se sugiere utilizar una carta renuncia.

Es importante que además de la firma de la renuncia se imprima la huella digital del trabajador, acompañándose del recibo finiquito que corresponda, a través del cual la empresa cubre el pago de las prestaciones que le corresponden con motivo de la prestación de sus servicios, prestaciones tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y la prima de antigüedad.

16. Dictamen y estrategias laborales

La auditoría laboral concluye con un dictamen, en el cual, previo a la revisión exhaustiva de la documentación con que cuenta el patrón, se le hacen las observaciones y recomendaciones pertinentes que constituyen las estrategias laborales que deben seguirse a efecto de que la empresa pueda desenvolverse en sus actividades en forma normal, sin encontrarse expuesta a sanciones de carácter económico y administrativo por parte de las autoridades laborales y de seguridad social, así como para el efecto de tener una mayor seguridad en caso de surgimiento de cualquier conflicto laboral o de seguridad social, el patrón se encontrará protegido y su patrimonio no estará en riesgo.



EL MEJOR REGALO DE NAVIDAD ERES TÚ

Si estás preocupado porque no sabes lo que vas a ofrecer como presente, porque no tienes condiciones, estás desempleado, o porque los amigos son tantos que no tienes medios de ofrecerles alguna cosa a cada uno, te voy a decir una cosa: Las flores se marchitan, las tarjetas se pierden, no todos los presentes agradan, las cartas se amarillean con el tiempo. Piensa en ofrecer algo que quede para siempre, que tú posees y que muchas personas riquísimas ya no poseen más: ¡Un poco de tu tiempo!

Sé, por una hora, una mañana, una tarde o mismo un día... ¡el mejor amigo que alguien pueda tener! Date enteramente en la amistad, en la escucha. ¡Los momentos quedan para siempre!

Hacer a alguien feliz es el mayor regalo que podemos ofrecer. Y eso nosotros no lo compramos, lo producimos, con el cariño en los ojos y amor en el corazón. Haz de tu tiempo algo memorable, que de aquí hasta diez años alguien pueda decir: el mejor presente de Navidad que yo recibí fueron algunos momentos que me ofreciste en aquel año.

Somos nosotros, personas muy ricas de posibilidades. Podemos dar a los demás sin tener que adquirir. Podemos hacer a alguien sonreír. Da un ratito de tu tiempo como presente. Sin grandes sorpresas, pero de todo corazón. ¡Tú eres el mejor regalo que existe!

Y que tu Navidad sea linda, así como la de todos los que tu corazón elige para probar de tu cariño y de tu amistad.

Sabías qué?

Conozca más sobre nuestros servicios:
<https://www.youtube.com/watch?v=kZks2e-xCmc>

SOBRE LAS ARTICULACIONES



Existen 2 tipos de articulaciones; fijas: sitios en que los huesos se fusionan y el movimiento es mínimo o nulo, como el cráneo; sinoviales: están lubricadas y permiten el libre movimiento, como los brazos y dedos.

SOBRE LAS MEDUSAS



La especie *Turritopsis Dohrnii* de las medusas es biológicamente eterna. Es capaz de revertir su ciclo vital; en teoría esto lo puede hacer indefinidamente.

SOBRE LOS MALVAVISCOS



Los antiguos egipcios preparaban un brebaje de miel endulzado con la sabia de la plana del malvavisco. Esta sabia se utilizó hasta mediados del siglo XIX para hacer los dulces de malvavisco.

Síguenos en

