



Instituto Mexicano de Contadores Públicos Región Centro Occidente.

BOLETÍN DE LA COMISIÓN REGIONAL SECTOR EMPRESAS.

CARTA EDITORIAL

En 2014 nació la idea de contar con un Boletín para la Comisión el Sector Empresas de la Región Centro Occidente (en lo sucesivo referida como "Comisión Empresarial") y fue a principios de este año que se reestructuró, dándole un enfoque empresarial con temas de actualidad para su difusión entre el empresariado de la región. Lo anterior se ha logrado gracias al apoyo de los miembros de las comisiones técnicas que conforman la Región Centro Occidente del IMCP.

En este año también se organizó el Primer Foro Empresarial Centro Occidente: "Una Visión Integral de Negocios" complementando así uno de los objetivos de la Comisión y el compromiso de aportar una visión empresarial conjunta de lo que los contadores colegiados pueden ofrecer al empresario con su experiencia, talento y habilidades.

La presente edición cuenta con la colaboración de varios colegas, todos ellos especialistas en su área, logrando así abarcar un abanico de temas de las áreas: Laboral, Fiscal y Legal, Comercio Exterior y de Gobierno Corporativo.

Los editores del Boletín y la totalidad de los miembros de la Comisión les desean un muy feliz año nuevo y un excelente inicio para 2017.

EDITORIAL BOARD

In 2014, the idea to have a Bulletin for the Commission for Business Sector of the Western Central Region (hereinafter referred to as "Business Commission") was born. At the beginning of this year the bulletin was restructures, giving it a business approach with trending topics for its distribution among the entrepreneurs of the region. This has been achieved thanks to the support from the members of the technical commissions that make up the western central region of the IMCP.

This year the First Western Central Business Forum known as: "An integral Business Vision" was also organized, thus complementing one of the objectives of the Commission and the commitment to present a joint business vision of what a collegiate accountant can offer to the entrepreneur with their experience, talent and abilities.

In this edition various colleagues have been collaborated, all of them are specialists in their fields, allowing this bulletin to cover a wide scope of subjects in the areas of: Labor, Laws and taxes, Foreign Trade and Commerce and Corporate Governance.

The members of the Business Commission, including the editors of this Bulletin, wish you a very happy new year's eve and an excellent start for 2017.

L.C. y P.C.Fi. Fritzo América Cárdenas Delgado

Boletín No. X Diciembre 2016

Publicado en la Región Centro Occidente.

CONTENIDO

Mensaje del Presidente (Pág. 2)

Objetivos de las empresas y formalidades legales a cumplir (Pág. 4)

¿Realmente son útiles los estados financieros para la toma de decisiones en tu empresa familiar? (Pág. 10)

Contratos y cumplimiento laboral con valor agregado para optimizar el negocio (Pág. 14)

El contador público como aliado de empresario en el comercio internacional (Pág. 20)

Impacto en las Empresas y sus trabajadores por el incremento al S.M.G. y la no actualización de la UMA (Pág. 24)

Responsables del Boletín:

L.C. y P.C.Fi. Fritzo América Cárdenas Delgado,
C.P.C. Juan Ignacio Oros Guerrero,
C.P. Karla Yolanda Peña Núñez, y
C.P. y P.C.Fi. Ana Lilia Salazar Gallaga

BOLETÍN DE LA COMISIÓN REGIONAL SECTOR EMPRESAS.

CONSEJO DIRECTIVO DE LA REGIÓN CENTRO OCCIDENTE DEL INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS, A.C.

C.P.C. Omar Josué Ramírez Torres

Presidente

C.P.C. Víctor Manuel Meraz Castro

Vicepresidente

C.P.C. Leonel Sanchez Gonzalez

Secretario

C.P.C. Teresa Aguilera Franco

Tesorero

CONSEJO DIRECTIVO DE LA COMISIÓN REGIONAL SECTOR EMPRESAS.

C.P. y P.C.Fi Ana Lilia Salazar Gallaga.

Presidente

C.P. Karla Yolanda Peña Nuñez.

Vicepresidente.

C.P. Sanjuana González Paramo.

Secretario

C.P. Ulises Rodríguez Aguilar.

Prosecretario

L.C. y P.C.Fi Fritzo América Cárdenas Delgado

Tesorero

C.P.C. Juan José Padró Ramírez.

Auditor de Gestión

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REGIONAL SECTOR EMPRESAS.

C.P.C. Juan Ignacio Oros Guerrero

C.P.C. Juan Manuel Plascencia Guardado.

C.P. María Margarita Aranda Martínez.

C.P.C. Jorge Ochoa León.

C.P.C. Lidia Sánchez Barajas.

C.P.C. Alejandra del Carmen Toledo Ortega.

C.P. Lucio Romero Juárez.

C.P. Maite Flores Miranda.

C.P.C. Sergio González Murillo

C.P.C. Roberto Carlos Estrada Zavala

C.P.C. Víctor Martínez Herrera

C.P.C. Lorena Guadalupe Villareal Zarate

C.P.C. Maria de Lourdes Martínez Divis

POLITICA EDITORIAL:

Los artículos publicados expresan la opinión de los autores y no necesariamente la de la RCO.
Se permite la reproducción de los artículos citando la fuente de los mismos.

MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA COMISION EMPRESARIAL

C.P. y P.C.Fi Ana Lilia Salazar Gallaga

Termina el año 2016 y esta época nos lleva a reflexionar, recordar y analizar los propósitos cumplidos en el mismo. Así, analizando las metas alcanzadas durante mi gestión considero que fue un año en el que se reflejaron con éxito las actividades planteadas en la Comisión Regional del Sector Empresa; La cual desde su creación ha trabajado al interior sembrando y forjando raíces que nos hacen cada día más fuertes. Como prueba de ello este año nació, fruto del trabajo constante de sus miembros, el Foro Empresarial. Foro que esperemos, sea el primero de muchos más. Estoy segura de que seguiremos trabajando año con año con el mismo entusiasmo y dedicación.

Entre los artículos publicados durante el año, recuerdo los siguientes títulos: *La Ley de concurso mercantil y ley de propiedad industrial, Tema de incubadoras de empresas, Cómo emprender un negocio, La importancia del control interno, Auditoría interna, Aspectos y documentos legales que deben tener la empresas, Gobierno corporativo, Comercio electrónico, Innovación, Programas de financiamiento, Modelo de negocios, Cómo interpretar los estados financieros, Planeación estratégica*, entre otros.

Los artículos publicados dejan en claro que el Contador Público certificado y colegiado es un profesionista de gran experiencia y capacidad; que es un consultor clave para contribuir al desarrollo de la competitividad y productividad de las empresas.

Espero que continuemos fortaleciendo el compromiso de contribuir por un mundo mejor por medio de los valores de verdad, integridad, responsabilidad y compromiso, como lo dicta la visión y valores del IMCP.

Termino mi gestión con un gran orgullo, agradeciendo al excelente equipo de trabajo del boletín, responsables de recopilar, revisar y hacer llegar a ustedes el mismo; así como a la gran familia profesionista que conforma la Comisión Regional de Empresas quienes han trabajado con lealtad, cariño, cordialidad, camaradería,

amistad pero sobretodo con pasión. Enhorabuena y a seguir cosechando frutos por el trabajo colegiado.



C.P. y P.C.Fi Ana Lilia Salazar Gallaga.

Presidente de la Comisión de Empresas
de la Región Centro Occidente del IMCP.

OBJETIVOS DE LAS EMPRESAS Y FORMALIDADES LEGALES A CUMPLIR.

C.P.C. Ernesto Manzano García M.I.

“Algunos consideran a la empresa privada como un ave de rapiña con la cual hay que acabar; otros la consideran como una vaca lechera que se puede ordeñar; pero pocos son los que la consideran como el caballo robusto que jala la carreta”.
Sir. Winston Churchill.

La Real Academia Española define a la Empresa como “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.”

Es de suma importancia dejar en claro que las empresas constituidas bajo las regulaciones de la Legislación Mercantil (Ley General de Sociedades Mercantiles, Código de Comercio, Ley General de Títulos y Operaciones de Comercio, etc.,) se constituyen para GANAR o LUCRAR.

Las empresas se pueden constituir bajo la figura de: a) Persona Moral (Sociedad Anónima, Sociedad Cooperativa, etc.); b) como Unidades Económicas (Asociación en Participación, Copropiedad, etc.) o bien, c) actuar en lo individual, esto es, como Personas Física con Actividad Empresarial.

Doctrinalmente las empresas tienen los siguientes objetivos:

- 1.- Ser el centro de realización de los socios y sus empleados.
- 2.- Prestar unos servicios a la Sociedad o bien, satisfacer sus necesidades.
- 3.- Generar riqueza.

A continuación se explica cada uno de estos objetivos:

Ser el centro de realización de los socios y sus empleados.

1. Seleccionar al personal idóneo.
2. Capacitar para el trabajo a realizar.

3. Pagar salarios adecuados.
4. Motivar para el trabajo.
5. Crear buen ambiente.
6. Promover a los mejores.
7. Propiciar el desarrollo humano.
8. Segregar a los negativos, etc.

Prestar unos servicios a la Sociedad o bien, satisfacer sus necesidades.

1. Conocer sus necesidades.
2. Ofrecer bienes y servicios de calidad a precios justos.
3. Operar con honradez.
4. Participar en las actividades de la comunidad.

Generar riqueza.

Las empresas deben generar riqueza para elevar el nivel de vida tanto de sus propietarios como de sus colaboradores y de la sociedad en general

Para la generación de riqueza se necesita conocer o contar con:

1. Mercado disponible.
2. Equipos que se requieren.
3. Personal necesario.
4. Fuentes de abastecimiento.
5. Capital a invertir y recursos adicionales.
6. Costos de los productos.
7. Precios de venta, etc.

La herramienta indispensable en la obtención de la riqueza es la INFORMACION. La información debe ser veraz y oportuna. En la operación diaria se debe contar con la siguiente información de:

1. Disponibilidad de recursos monetarios.
2. Producción.
3. Ventas.
4. Cobranza.
5. Inventarios.
6. Situación Contable y Fiscal.

Una vez definidos los objetivos de cada empresa quien (es) intervenga (n) en la misma, tendrá (n) la opción de decidir bajo que figura actúa su empresa.

La opción que se elija será clave fundamental para el cumplimiento de las obligaciones fiscales, así como del mayor o menor costo de los impuestos a pagar.

Las Leyes Fiscales actuales le dan un trato preferencial a la actividad de la empresa realizada como Persona Física, ya que, desde el año 2002 el ejecutivo federal al enviar la reforma fiscal integral en su exposición de motivos claramente estableció:

Respecto del régimen de actividades empresariales de las personas físicas, el incorporarlas a un sistema de tributación homólogo al de personas morales ha generado la aplicación de una tasa única, distorsionando con ello las decisiones sobre el esfuerzo laboral y la acumulación del capital humano, sin que los instrumentos para fomentar el ahorro interno y la capitalización productiva hayan brindado los resultados deseados.

Además, la falta de instrumentos eficientes que fomenten la reinversión de utilidades para el desarrollo de los pequeños empresarios, ha generado que este sector de contribuyentes emprendedores vean limitada su participación en los mercados nacionales o extranjeros, al encontrarse en una situación de desventaja competitiva ante las economías a escala que generan y benefician a las medianas y grandes empresas.

El impacto que el régimen fiscal de las personas físicas con actividades empresariales tiene en los pequeños empresarios, se ha convertido en un factor determinante en la falta de integración de éstos en las cadenas productivas.

Por lo anterior, se considera que un régimen adecuado para las actividades empresariales que desarrollen las personas físicas, debe fundarse en base flujo para que el impuesto se cause hasta el momento en que se obtenga el ingreso y no cuando éste se devengue.

Este régimen en base flujo se debe aplicar a todas las personas físicas, sin importar el origen del ingreso. Con ello, se elimina la homologación del régimen aplicable a las personas físicas con actividades empresariales con el de personas morales, haciendo más equitativo el régimen y eliminándose una serie de obligaciones a las que hoy se encuentran sujetos.

Asimismo, en un régimen neutral, las personas físicas con actividades empresariales deben aplicar una tarifa para calcular el impuesto que les corresponda de acuerdo a su nivel de ingresos, lo que otorga mayor progresividad al sistema y lo hace más equitativo.

Adicionalmente es importante precisar que dentro de la actividad de empresa como Persona Física, no es deducible el Costo de lo Vendido, sino las ADQUISICIONES DE MERCANCIAS, con lo cual resulta de especial atención evaluar esta situación, ya que, el crecimiento de la empresa lo puede soportar el Fisco Federal al dar como resultado que las ADQUISICIONES DE MERCANCIAS sean superiores al Costo de lo Vendido.

Toda empresa debe cuidar su responsabilidad ante terceros y al respecto es claro que una Persona Moral ofrece más ventajas que una Persona Física.

Toda Persona Física debe contar con las siguientes previsiones:

- a) Registrar su casa habitación al patrimonio de familia
- b) Contabilizar perfectamente los activos afectos a cada actividad, así como del patrimonio personal.

Todo inversionista debe cuidar en su empresa que:

- a) Sea inscrita su persona y su aportación en el registro de socios o accionistas.
- b) Obtener las acciones, títulos o certificados de su aportación y tenerlos debidamente en custodia.
- c) Obtener del administrador (es) y comisario (s) sus informes que deben presentar ante los órganos de gobierno de la empresa.
- d) Exigir que se cumplan con las asambleas ordinarias o extraordinarias en tiempo y forma.
- e) Contar con su testamento.
- f) Vigilar el correcto registro contable de las operaciones de la empresa mediante los informes del comisario o del auditor interno.
- g) Establecer políticas de retiro de utilidades y de reinversión de las mismas, y que sean cumplidas en tiempo y forma.

En toda empresa es necesario que se tengan bien definidas los roles de los empresarios y el de los empleados, ya que, existe la ficción jurídica de que un empresario a la vez pueda ser empleado. Así mismo, es de vital importancia que el empresario entienda que si no es empleado de la empresa únicamente recibirá utilidades de común acuerdo con los demás socios o accionistas, con excepción de que se actué como Persona Física con actividad empresarial

Para finalizar, es conveniente que los inversionistas identifiquen dos opciones que son legales pero poco conocidas, y que en toda empresa, no Persona Física, deben de usarse:

- a) Acciones de trabajo

Son títulos nominativos sin valor nominal, que no forman parte del Capital Social y que dan a los empleados y trabajadores de la empresa a quienes se les obsequia, una pequeña utilidad de la misma (que es independiente de la Participación de la Utilidades en las Empresas a que tiene derecho por ser empleado).

El fundamento de esta figura se encuentra en la Ley General de Sociedades Mercantiles, su texto se transcribe a continuación:

Artículo 114

Cuando así lo prevenga el contrato social, podrán emitirse en favor de las personas que presten sus servicios a la sociedad, acciones especiales en las que figurarán las normas respecto a la forma, valor, inalienabilidad y demás condiciones particulares que les corresponda.

b) Prima en colocación de acciones

Existe la prima en colocación de acciones, cuando una Sociedad Anónima o en Comandita por Acciones, vende sus acciones en un precio mayor al Valor en Libros.

Mediante la prima en venta de acciones se nivelan las posiciones accionarias de los socios o accionistas nuevos respecto de los anteriores.

CONCLUSION:

Según la característica de la empresa o la necesidad legal y/o de operación, es la figura jurídica que se debe optar o elegir. No hay que escoger la figura jurídica de moda o la que el notario quiera, ya que, de una adecuada elección depende el éxito patrimonial y económico de la empresa.

“El más grande placer en la vida es hacer algo que otros dicen que no se puede hacer.” Walter Begehot



Ernesto Manzano García, CPC, PCF y Maestro en Impuestos

Socio Fundador de Manzano, Gutiérrez y Asociados, S.C.; Expositor en cursos y seminarios en diversas Instituciones y Organismos Gubernamentales; Ex-Catedrático de Universidades entre las que se encuentran: UDG, UNIVA, IEE, ITESO, UP entre otras.

Miembro del Colegio de Contadores de Guadalajara, A.C. donde se ha desempeñado en diferentes y periodos como Presidente de la Comisión Fiscal Local y Regional así como miembro del Consejo Directivo del Colegio.

¿REALMENTE SON ÚTILES LOS ESTADOS FINANCIEROS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN TU EMPRESA FAMILIAR?

C.P.C y M.I José Mario Rizo Rivas

Valores SSGT en práctica: Excelencia y Agilidad.

Las familias que tienen diferentes empresas deben de saber la importancia que tienen los estados financieros ya que estos son herramientas que permiten tener una idea muy clara sobre cómo se encuentran los negocios familiares. Ayudan no sólo a ver el pasado, sino a aprender de éste para estar mejorando constantemente. También permiten analizar de manera sencilla y eficaz el comportamiento financiero y operativo de la empresa familiar y ayuda a la administración a tomar decisiones para re-direccionar el rumbo del negocio familiar. La mayoría de los empresarios toman decisiones de manera emocional, en vez de hacerlo racionalmente.

La información financiera se presenta a los diferentes usuarios de una organización, para que formulen sus conclusiones sobre el desempeño financiero de la empresa familiar en un periodo determinado. Con esta información y otros elementos de juicio, el usuario podrá evaluar el futuro de la empresa y tomar decisiones de carácter económico.

Es muy común que se necesite de otras herramientas analíticas para poder interpretar la información financiera que se presenta, para eso se utiliza el análisis financiero el cual tiene como objetivo obtener conclusiones acerca del desempeño de la empresa, estas conclusiones le permitirá al empresario implementar diferentes estrategias para mejorar en donde sea que la empresa este fallando, o bien, simplemente aumentar el desempeño en un área en específico, siempre y cuando esto sea posible.

La importancia de realizar un correcto análisis financiero y una buena interpretación del mismo es fundamental para cualquier negocio familiar, ya que con esta información se podrá evaluar el futuro de la empresa y tomar decisiones que beneficiaran a la empresa.

La razón de ser de cualquier empresa es la de generar la mayor cantidad de ventas, que si se es eficiente en la operación, se traducen en flujos de efectivo que le darán a una organización un valor económico superior y esto creara riqueza a sus propietarios "accionistas", a sus familias, colaboradores y para los estados, ciudades o zonas en donde se instalan.

¿Cómo se crea riqueza en las empresas? ¿Cómo logran los empresarios el crecimiento deseado? En esta ocasión quiero compartir sobre uno de los principales elementos que hace que los empresarios se acerquen a esos resultados que tanto desean. Para lograr esos resultados es indispensable que la empresa ofrezca un producto o servicio que sea atractivo, necesario y deseado por todos sus clientes, con las condiciones de precio y calidad que ellos esperan. Sin embargo, no basta con eso, es necesario ofrecer al cliente el trato y servicio adecuado durante el periodo de venta y de postventa para poder dejar clientes satisfechos no solo con el producto o servicio, sino con el trato y el servicio que se le brindó durante todo el periodo de venta, de esta manera el cliente siempre recordará a tu empresa y serás la primera opción cuando requiera volver a tu empresa.

El éxito o el fracaso en los negocios depende de eso; pero también de cómo la empresa familiar es dirigida o "gestionada" por sus propietarios o por quienes estos nombran en la administración. Las personas que dirigen las empresas tienen la responsabilidad de lograr los resultados deseados: utilidades, flujo de efectivo, riqueza, clientes satisfechos, crecimiento rentable.

Las dos las principales funciones de los empresarios y de los directivos son: el control y la toma de buenas decisiones. Existen muchas otras funciones pero esas dos son las principales. Y para tomar decisiones necesitan controlar los resultados deseados, para controlar necesitan herramientas para las métricas deseadas y todo esto se convierte en información. Obtener información es uno de los grandes propósitos del control directivo y es la materia prima de la toma de decisiones.

Con todo esto claro, podemos regresar al tema del artículo: ¿son realmente útiles los Estados Financieros? Y si lo son, ¿para qué sirven realmente? Los

grandes empresarios saben que los Estados Financieros reflejan la información financiera de sus negocios. Saben que allí se presenta la posición y la salud financiera de su empresa, así como se devela si la empresa realmente está logrando convertir sus ventas en ganancias, también le dice al empresario de dónde obtiene sus recursos y en qué se invierten. Pero algunos dueños de pequeños y medianos empresas familiares, piensan que los Estados Financieros son un requisito solo para pagar calcular y pagar los impuestos o para los bancos a la hora de gestionar financiamiento. Los Estados Financieros son necesarios para toda empresa familiar o no, pequeña, mediana o grande, que desea llevar sus negocios a grandes alturas. Es una de las principales herramientas de control directivo con que debe contar todo aquel que dirige y toma decisiones en una empresa. Por supuesto se requiere una contabilidad que cumpla cabalmente con las normas de información financiera para que el director, el consejo de administración y terceros interesados puedan recibir estados financieros confiables, oportunos y útiles para la toma de decisiones y evaluación y control. Cada mes todo directivo debe reunirse con sus contadores y financieros para que ellos presenten y expliquen, con detenimiento, los estados financieros y todo lo que allí se muestra. Más importante aún es que, fruto de ese análisis tan necesario, los directivos o el consejo de administración en su caso utilicen esa información y conocimiento para la toma de decisiones que mejoren la posición financiera de la empresa, la eficiencia operativa, la rentabilidad de sus negocios y el crecimiento del negocio para generar una mayor riqueza para sus accionistas y terceros interesados.

CONCLUSIÓN

Se considera que el análisis de estados financieros es un método, que aplicado a cualquier empresa le permite evaluar con exactitud su situación financiera permitiéndole conocer en qué condición está, tomar las decisiones correctas y observar el cambio de la empresa familiar. Además es importante mencionar que el proceso más importante de un negocio es la toma de decisiones, la cual requiere conocer la información y las herramientas del análisis financiero que se deben utilizar para dictaminar la forma más acertada de actuar.

Muchas empresas familiares quiebran porque las ganancias no alcanzan para financiar el estilo de vida de toda una familia y esto en ocasiones se debe a que el fundador no revisa sus estados financieros y toma decisiones sin el conocimiento pleno de las repercusiones que tendrán en su empresa, disminuyéndole su factibilidad de continuar como negocio.

La buena noticia es que sí es posible pasar una empresa a la siguiente generación, siempre y cuando el fundador se capacite para aumentar su inteligencia financiera para interpretar los estados financieros y tomar oportunamente decisiones razonadas para tomar las riendas de la empresa.

Finalmente te dejo las siguientes preguntas de reflexión ¿Crees que son útiles los estados financieros? ¿Los usas en tu empresa para tomar decisiones y controlar? ¿Conoces cuáles son los principales estados financieros y como se interpretan?

Cuatro palabras claves para recordar: Revisar, analizar, medir y actuar.



C.P.C. y M.I. José Mario Rizo Rivas

Socio Director Oficina Guadalajara Salles, Sainz – Grant Thornton, S.C.

Miembro y Ex presidente del Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara, A.C

CONTRATOS Y CUMPLIMIENTO LABORAL CON VALOR AGREGADO PARA OPTIMIZAR EL NEGOCIO

Contracts and Labor Compliance with Added Value to Optimize the Business.

Mtra. María Dolores Gálvez Palacios

RESUMEN

En camino a la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la nueva impartición de justicia laboral por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, según corresponda; además de y la creación de dos organismos descentralizados, el primero como Centro de Conciliación Especializado y el segundo para atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, además de todos los procesos administrativos inherentes a dichas materias, que también tendrá a cargo la función conciliatoria en el orden federal, según se aprobó el pasado 13 de febrero de 2016 por el pleno del Senado de la República, en el proyecto de decreto para reformar y adicionar los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es importante que el empresario reconsidere como venía desempeñando ciertas prácticas laborales y de ser el caso, implemente las acciones necesarias para cumplir con la normativa laboral.

En este artículo se resaltan tres requerimientos, que se encuentran actualmente incorporados por la Ley Federal del Trabajo.

PALABRAS CLAVE: Junta de Conciliación y Arbitraje; Centro de Conciliación Especializado; Contrato Colectivo de Trabajo; Reglamento Interior de Trabajo; Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

ABSTRACT

On the way to the disappearance of the Conciliation and Arbitration Boards, and the new administration of labor justice by The Federal Judicial Branch bodies or The

Local Judicial authorities, as appropriate, Besides the creation of two decentralized agencies: The Center for Specialized Conciliation and another one to deal with the registration of all collective labor contracts and trade union organizations; as well as all the administrative processes inherent in those matters, which also will be in charge of the conciliatory function in the federal order, as approved last February 13, 2016 by the full Senate of the Republic, in the draft decree to amend and add articles 107 and 123 of the Political Constitution of the United States of Mexico. It is important that the employer reconsider how he has been performing certain labor practices and if applicable, implement the necessary actions to comply with labor regulations.

This article highlights three requirements, which are currently incorporated by the Federal Labor Law.

KEY WORDS: Conciliation and Arbitration Boards; Expertise Reconciliation Center; Collective Labor Agreement; Internal Work Regulation; Joint Committee of Training and Productivity.

ARTICULO

Se están generando constantes cambios económicos en torno a la Globalización, como la eliminación de barreras comerciales, interdependencia y celebración de tratados, lo que nos induce a participar activamente en el intercambio de bienes y servicios.

El aire de la empresa es el capital, y parte de su salud, la buena administración en base al cumplimiento del Marco Legal al que está sujeta, el cual es cada vez más exigente incrementando sus responsabilidades y que incluye el aspecto laboral.

Existen tres requerimientos incorporados por la ley Federal del Trabajo en México que el empresario debería cuidar: El Reglamento Interior del Trabajo, las

formalidades de las relaciones individuales y colectivas de trabajo y La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

1. Reglamento Interior de Trabajo

Una de las áreas al interior de las organizaciones con mayor probabilidad de conflictos, es la laboral, donde si no se cuenta con un soporte legal correcto, es vulnerable a presentar costos fuertes.

Se recomienda que este documento en el que se plasman, un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en la empresa, sea elaborado personalizado a las propias necesidades que resultan importantes, estableciendo y reconociendo claramente sus derechos y obligaciones, que los conozcan y practiquen, que se involucren en generar las políticas y procesos para un mejor proveer en el ámbito legal, tanto de cumplimiento como de sanciones, debido a que de la falta de ello, resultan Laudos condenatorios en perjuicio de la organización, al no acreditar malas acciones realizadas por trabajadores, con dolo, imprudencias, descuidos, etc., que van en contra de la cultura organizacional, y que ponen en riesgo la seguridad física de personas, materiales y perjuicio económico.

La línea de la interpretación es muy delgada, si tenemos identificados y evaluados en los riesgos de Capital Humano y Legales, entonces se puede especificar en el Reglamento Interior de Trabajo de manera clara y contemplar precisamente cuales conductas serán sancionadas con sus ejemplos. En base a la acción u omisión es la sanción.

No tiene fecha de caducidad, su vigencia opera desde el momento en que es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y pueden hacerse las modificaciones que se estimen pertinentes en cualquier momento y se convierte en un documento público para su consulta.

2. Formalidades de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Hay que corroborar con que herramientas cuenta el área de Recursos Humanos para poder hacer frente a los problemas derivados de la contratación de un trabajador, desde su contratación hasta el momento de su salida.

Las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo permiten nuevas modalidades de contratación flexibles con esquemas de prueba o capacitación iniciales, que pueden actuar a favor de la empresa en la selección del personal.

La contratación en período de prueba es de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita y que manifiesta tener, pudiéndose extender hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, establecimiento de carácter general, o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

La contratación por capacitación, es aquella por virtud de la cual, un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios en la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

La importancia de planeación de esta área, permite tener conocimiento y control de la plataforma laboral, generar información de importancia para la toma de decisiones, así como la comunicación efectiva con las diferentes áreas y mandos superiores.

3. Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad

La capacitación, el adiestramiento y la productividad adquieren una nueva dimensión al elevar la productividad y la competitividad económica, contemplada en el Título Cuarto, Capítulo I, de la Regulación Laboral. Una de las obligaciones del patrón es el proporcionar, la capacitación o el adiestramiento a los trabajadores, para desarrollar sus competencias laborales y su productividad, estando en posibilidad de alinearlos a los objetivos estratégicos de la empresa y no solo cubrir el requisito.

CONCLUSIÓN

El tema laboral abordado amerita integrar prácticas de auditoría interna y financiera, orquestadas con los requerimientos de Cumplimiento a la Normativa Laboral, a que está obligada la organización, así como, a los estándares de riesgo y control, y los objetivos estratégicos del desempeño.

Lo anterior para obtener beneficios que se puedan ver capitalizados en la efectividad de las políticas y procesos, la prevención de riesgos ante conflictos laborales e inspecciones de autoridades, la capacitación para llevar a cabo sanciones internas, o, ante instancias judiciales debido a los incumplimientos o acciones por los trabajadores, que ocasionan una afectación al patrimonio o al prestigio de dicha organización, así como, la generación de oportunidades y por ende beneficios económicos, por medio, de las actividades administrativas cotidianas que se requieren para el exitoso funcionamiento de la empresa.

Al mes de octubre del año 2015, siendo el último informe que presenta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se tienen 425,503 conflictos individuales, pendientes de resolución, así como 418 conflictos colectivos a noviembre de ese mismo año, lo que se puede consultar en la siguiente liga:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/Informe_de_Labores_2015.pdf. 13/10/2016, 08:25 am

“Somos lo que hacemos día a día, de modo que la excelencia nos es un acto, sino un hábito”. Aristóteles.



María Dolores Gálvez Palacios,

Abogado con Maestría en Derecho Corporativo

Socio Fundador de Defensa Jurídica Preventiva, S.C, enfocada en estrategia empresarial y manejo de riesgos mediante la aplicación del análisis jurídico dentro del contexto de negocio.

Miembro de los Comités de Detención y Prevención de Fraudes del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, así como, de Auditoría Interna y Gobierno Corporativo en el Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara.

EL CONTADOR PÚBLICO COMO ALIADO DEL EMPRESARIO EN EL COMERCIO INTERNACIONAL.

The Public Accountant as an Allied of the Entrepreneur in International Trade and Commerce.

C.P. Lucio Romero Juárez

RESUMEN

Hoy en día resulta bastante fácil tener un producto fabricado en cualquier parte del mundo, de hecho, sus componentes también suelen fabricarse en distintos países. La competencia por surtir partes a las grandes fábricas ensambladoras es una lucha feroz constante, por lo que los compradores e importadores cuidan hasta el más mínimo detalle para no incurrir en costos innecesarios, los cuales pueden ser la diferencia entre conservar al cliente o perderlo, ya sea materia prima en el caso de una empresa de transformación o producto terminado en el caso de las empresas comercializadoras

¿Quién está a cargo de revisar que se paguen los impuestos correctamente en las compras de importación? En el presente artículo se verá el impacto de la adecuada revisión de las importaciones por parte del contador en las empresas.

PALABRAS CLAVE: Contador Público, Empresario, Comercio Internacional, Importadores, Costos, Impuestos, Compras de Importación, Materia Prima, Producto Terminado.

ABSTRACT

Nowadays it is quite easy to have a product manufactured anywhere in the world, in fact, its components, are also usually manufactured in several countries. The competition to supply parts to big assembly plants is a constant fierce struggle. Therefore buyers and importers are very careful about every detail to avoid unnecessary costs, which can be the difference between keeping or losing the

customer, either raw material or finished products, depending if it is a transformation or trading company.

Who is in charge of checking that taxes are correctly paid on import purchases? This article presents the impact of the adequate review of imports by the accountant in their companies.

KEY WORDS: Public Accountant; Certified Public Accountant (CPA); International Trade and Commerce; Entrepreneur, Importers, Costs, Taxes, Import Purchases; Raw material; Finished Product.

ARTICULO

El comercio internacional tiene un nuevo participante en las operaciones de importación: el Contador Público quien funge como apoyo invaluable al empresario en esta función. Dicho contador debe ser un profesionalista debidamente capacitado en materia de impuestos y legislación aduanera. Un gran número de operaciones de importación pagan impuestos o derechos, simple y sencillamente porque no hay quien tenga tiempo de revisar este importante rubro. Las personas responsables de la parte logística y operativa internacional, están más preocupadas (y con justa razón) por cumplir con los tiempos en que las mercancías deberían estar disponibles en los almacenes, que en el adecuado calculo de obligaciones fiscales para la importación, por lo que descuidan en muchas ocasiones el correcto pago de impuestos al comercio internacional y el pago del derecho de trámite aduanero y por consiguiente la debida determinación del impuesto al valor agregado.

Es por lo anterior, que como un nicho de mercado y como parte de la formación natural de su profesión, el contador debería participar en la revisión de las operaciones de comercio internacional, procurando hacer más eficientes los costos y gastos por estas operaciones, de tal manera que la empresa obtenga precios de venta competitivos frente a sus demás competidores.

Es de suma importancia que el contador se adentre al estudio tanto de la ley aduanera, como del anexo 22 y las reglas de comercio exterior; herramientas necesarias para poder desempeñar una adecuada revisión de la parte fiscal de las importaciones.

Para citar un ejemplo: una mercancía importada de un país con el que México tenga firmado un acuerdo comercial, no debe pagar el Impuesto General de Importación (IGI) ni el Derecho de Trámite Aduanero (DTA). Para estar en condiciones de evitar estas erogaciones, lo único que se debe hacer, es solicitar al proveedor el Certificado de origen correspondiente. Un empresario sin la adecuada asesoría de su contador, seguirá pagando impuestos y derechos en sus compras de importación por descuidar estos aspectos básicos, con el consabido encarecimiento del producto, lo que hará menos rentable su operación.

Es por eso que como contador es importante formar parte de un Colegio, ya que en este, a través de la Comisión de Sector Empresas y la de Comercio Exterior se analizan y revisan los temas que atañen al Comercio Internacional y se imparten cursos y talleres con la finalidad de proveer al Contador de las capacidades necesarias para revisar que los impuestos al comercio exterior sean pagados de manera correcta.

CONCLUSIÓN

Como empresario es importante conocer la función del contador en las importaciones de la empresa y los beneficios que ello conlleva, los cuales son siempre encaminados ya sea a incrementar la rentabilidad de la misma o bien a disminuir los riesgos, entre otros.

Como contador es importante mantenerse al tanto de la legislación aduanera y sus cambios con la finalidad de coadyuvar al objetivo del empresario ya mencionado anteriormente, preferentemente colegiado y constantemente actualizado a través de la normatividad de DPC que ofrece el IMCP.

El comercio internacional alcanzo al Contador Público, que bueno, nuestra profesión es de clase mundial.



C.P. Lucio Romero Juárez,

Actualmente se desempeña como contador de empresas del sector Industrial, en el área Fiscal y de Comercio Exterior.

Miembro de la Comisión Técnica de Comercio Exterior del Colegio de Contadores Públicos de San Luis Potosí A.C. del cual es colegiado desde hace años y fue Ex Presidente de la Vice presidencia del Sector Empresa del mismo.

Miembro activo de la Comisión Regional Centro Occidente del Sector Empresa.

IMPACTO EN LAS EMPRESAS Y SUS TRABAJADORES POR EL INCREMENTO AL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y LA NO ACTUALIZACIÓN DE LA UMA.

The Impact in business and their employees due to the increase in the General Minimum Wage without updating the UMA

Eduardo López Lozano

RESUMEN

A principios de 2016 se crea la figura de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) con el DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en materia de desindexación del Salario Mínimo General (SMG). Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el pasado 27 de enero de 2016 y que entró en vigor al día siguiente¹.

Por primera vez en la historia con esta reforma, el incremento al SMG no tendría efectos en la determinación de la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes tanto federales como estatales y cualquier disposición jurídica que de ellas emanen.

El pasado 1 de diciembre de 2016 la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) acordó por unanimidad otorgar un aumento de \$ 4.00 pesos diarios al SMG a partir del 1 de enero de 2017.

El presente artículo comenta acerca del impacto económico del incremento del SMG y la no actualización de la UMA en las empresas y sus trabajadores para 2017 y resume algunas recomendaciones.

PALABRAS CLAVE: Unidad de Medida y Actualización (UMA); Decreto; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); Diario Oficial de la Federación (DOF); Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI).

ABSTRACT

At the beginning of 2016, a Measurement and Updating Unit (known in Spanish as UMA) figure was created by a DECREE that declares reformatations and additions of several provisions in the Political Constitution of the United Mexican States (known in Spanish as CPEUM), for unlinking the General Minimum Wage (known in Spanish as SMG). The Decree was published in the Official Gazette of the Federation (known in Spanish as DOF) on January 27, 2016 and entered into force the following day.

For the first time in history with this reformation, the increase to the SMG would have no consequences to determine the amount of obligations and assumptions provided in the federal and state laws and any legal provisions emanated from them.

On December 1, 2016, the National Minimum Wage Commission (known in Spanish as CONASAMI) unanimously agreed to grant an increase of \$ 4.00 pesos per day to SMG as of January 1, 2017.

This article deals with the economic impact of the SMG increase and the non-update of the UMA in companies and their employees for 2017 summarizing some recommendations.

KEY WORDS: Measurement and Updating Unit “UMA”; Political Constitution of the United Mexican States “CPEUM”; Official Gazette of the Federation “DOF”; National Minimum Wage Commission “CONASAMI”.

ARTICULO

Con esta reforma, este incremento al SMG, por primer vez en la historia, no tendrá efectos en la determinación de la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales y cualquier disposición jurídica que de ellas emanen, ya que con motivo de la Reforma Constitucional relativa a la Desindexación del Salario Mínimo (DOF 27/01/2016), todas las referencias a dicho salario (ejemplo: determinación de contribuciones, límites, exenciones, multas,

pago de derecho, etc.), se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

En otras palabras, debe considerarse que toda la legislación, en lo que nuestros legisladores hacen los procedimientos formales relativos, quedó reformada a partir del 28 de enero de 2016 para considerar como valor la UMA y no el SMG, aunque inicialmente valían lo mismo (\$ 73.04 pesos), de conformidad con el artículo Segundo Transitorio del Decreto de Creación de la UMA².

Valores de la UMA iniciales, vigentes por todo 2016:

UMA Diaria:	Igual al Salario Mínimo Único a la fecha del Decreto \$73.04
UMA Mensual:	Salario Mínimo Único a la fecha del Decreto \$73.04 x 30.40 = \$2,220.42
UMA Anual:	Valor Unidad de Medida Mensual \$2,220.42 x 12 = \$26,645.04

Como es de todos conocido, la CONASAMI acordó que a partir del 1o. de enero de 2017 el SMG será de \$ 80.04 pesos diarios. Es decir, se otorgó un aumento de siete pesos, equivalente a 9.58 por ciento.

El valor de la UMA por su parte, se calculará y determinará anualmente por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI); modificándose conforme a los Artículos Segundo y Quinto Transitorios del Decreto de su creación y el Artículo 4 de la ley para determinar el valor actualizado de la UMA (aprobada por la cámara de diputados del honorable congreso de la unión en la ciudad de México, el pasado 27 de abril de 2016 y aun sin publicarse), de conformidad con el siguiente método:

I. El valor diario se determinará multiplicando el valor diario de la UMA del año inmediato anterior por el resultado de la suma de uno, más la variación interanual del índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) del mes de diciembre del año inmediato anterior.

Esto significa que la UMA se modificará por el incremento diciembre de 2016 entre diciembre 2015 del INPC, por lo que **la UMA se modificaría, una vez publicada la ley respectiva y determinada la inflación por el Banco de México (BANXICO)**, normalmente el 10 de enero; con posterioridad a dicha fecha o ese mismo día por la tarde en la edición vespertina, en su caso, del DOF.

Por ello es recomendable que verifique lo que haya hecho o esté por hacer en las áreas de sistemas, fiscales y de capital humano de las empresas –al parametrizar la nómina y los cálculos de impuestos relativos para 2017, por las siguientes consideraciones:

1. Para efectos interpretativos, es importante precisar que los fines propios de la naturaleza del SMG es la retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la Ley Federal del trabajo -LFT-), y este no debe ser inferior al mínimo (artículo 85 LFT). Utilizar el SMG para otro fin distinto al señalado en la LFT está prohibido por la CPEUM. Ese mismo criterio es el que se debe considerar para interpretar el alcance de la reforma constitucional en las leyes: Cualquier disposición legal que haga mención al SMG “para fines ajenos a su naturaleza”, y solo la LFT menciona los fines propios de su naturaleza (retribución pagada al trabajadores por su trabajo), debe entenderse referidas a la UMA, cualquier criterio diferente sería, en sentido estricto, inconstitucional.
2. Habrá que ajustar al Salario Mínimo las percepciones del personal que estuviese devengando un salario menor a \$ 80.04 pesos al 1 de enero de 2017.
3. Habrá que modificar el Salario de Cotización conforme al artículo 27 de la Ley del Seguro Social y presentar, en estos casos, el aviso de modificación respectivo.
4. No se deben ajustar los topes salariales de 10 o 25 veces el salario mínimo, pues el valor de la UMA no se modifica aún. Esto significa que el tope de las pensiones -contenido en la Ley del Seguro Social de 1973- no se modifica tampoco

al alza con el cambio del SMG a partir del 1º de enero de 2017, aunque algunos pretenderán –e incluso buscarán litigar lo contrario.

5. En donde habrá efecto, será en el caso de trabajadores con semana y jornada reducida, ya que al determinar su SBC considerando la remuneración recibida en una semana y dividida entre 7, si este es inferior al mínimo de cotización, no tendrán que ajustarse al nuevo salario mínimo, sino a la UMA, lo que alivia la situación de sectores como educación, comida rápida, entretenimiento, etc., que con frecuencia terminan pagando cuotas sobre un salario que no percibe el trabajador.

6. No se deben ajustar, por las mismas consideraciones, las exenciones consideradas en la ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) o cualquier otra variable, como las multas, por ejemplo, aunque haya cambiado el Salario Mínimo. En efecto, se espera al respecto un pronunciamiento de la autoridad recaudadora (el SAT), quién muy probablemente hará alguna precisión en la Resolución Miscelánea Fiscal.

7. Será necesario y urgente que el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) ajuste el Sistema Único de Determinación de Cuotas (SUA), pues se dará la circunstancia que a una persona con SMG de \$ 80.04 pesos -más el factor de integración- le sean determinadas retenciones por cotizar por encima del mínimo de cotización **(ya que la UMA seguirá siendo de \$ 73.04 y aún con el ajuste inflacionario no alcanzará previsiblemente el monto del SMG; en efecto, aun con una inflación de un 4 por ciento –mayor a la esperada del 3.5% máximo, la UMA quedaría por debajo de los \$ 76.00 pesos)** lo que está prohibido legalmente.

Recuérdese que la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 97 establece la imposibilidad de efectuar deducciones a trabajadores que devenguen el equivalente a un Salario Mínimo.³

Se encuentra un inconveniente no previsto en la reforma: con la modificación del Salario Mínimo a \$ 80.04 pesos y la UMA que continúa en \$ 70.03 pesos, se tendrá una dificultad en la presentación de los avisos y deducciones en materia de seguridad social para trabajadores con ingresos de hasta un SMG.

8. Por lo que hace al efecto en los créditos del INFONAVIT, a continuación se hacen las siguientes consideraciones:

Actualmente existen tres formas de descuento que se aplican a los trabajadores acreditados para el pago de su crédito hipotecario:

- Porcentaje,
- Veces en salario mínimo (VSM), y
- Cuota fija monetaria.

Los subordinados que cubren su préstamo con el factor expresado en VSM, porque así lo pactaron en su contrato con el INFONAVIT, técnicamente no deberían verse afectados con este incremento salarial, pues el monto de su amortización debe considerarse, de conformidad con lo expresado en el artículo Sexto Transitorio del Decreto de Creación de la UMA1.

Esto significa que se podrá actualizar el adeudo, pero no la amortización del crédito, pues ello ocurrirá en relación directa al UMA.

El trabajador seguirá pagando lo mismo hasta que se modifique la UMA, pues lo estipulado en el contrato debe ajustarse a lo dispuesto en este segundo párrafo.

La amortización para este tipo de créditos al trabajador, se obtiene multiplicando el factor de descuento en UMA independientemente del Salario Mínimo vigente.

Por ejemplo:

Si el factor de retención de un trabajador es de 32.22 veces el Salario Mínimo, su patrón debería hacer la siguiente operación: 32.22 veces X 73.04 valor de UMA, lo que da una retención de \$2,353.34 pesos. Esta cantidad es la que debe pagar mensualmente más el seguro de daños a la vivienda y que se modificará hasta que se modifique la UMA.

No resulta legal ni se entiende el comunicado del INFONAVIT del pasado 2 de diciembre donde menciona:

“...los saldos y los pagos de este tipo de créditos se actualizarán automáticamente con el incremento que resulte menor entre el 3.9 % y la tasa de inflación observada en 2016”.

Como consideración adicional, vale la pena que revise usted, señor empresario y sus trabajadores acreditados, la posibilidad que aquellos trabajadores que tengan un crédito con el INFONAVIT, lo cambien a pesos a través de un banco o que adquieran su crédito COFINAVIT (donde la deuda se reparte entre el INFONAVIT y el banco); el banco otorga un crédito en pesos, a tasa fija y no se incrementa ni la tasa ni el monto de la deuda por el solo transcurso del tiempo.

Por su parte, en el cofinanciamiento, la mayor aportación del crédito la lleva el banco, el crédito de INFONAVIT es menor, aumenta la capacidad de pago del trabajador que puede sacar su saldo de la subcuenta de vivienda con mayor rendimiento y las aportaciones patronales (una vez que liquide el crédito al INFONAVIT) se amortizarán del crédito bancario.

NOTAS DEL AUTOR (TEXTOS DE LEY)

1 DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del Salario Mínimo General. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 27 de enero de 2016 Que reforma el artículo 123 constitucional al tenor siguiente:

“...Artículo 123. ...

...

A. ...

I. a V. ...

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.”

Y conforme al artículo Tercero transitorio establece:

“A la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización.”

2 DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del Salario Mínimo General. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 27 de enero de 2016:

“Segundo transitorio.- El valor inicial diario de la Unidad de Medida y Actualización, a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto será equivalente al que tenga el salario mínimo general vigente diario para todo el país, al momento de la entrada en vigor del presente Decreto y hasta que se actualice dicho valor conforme al procedimiento previsto en el artículo quinto transitorio.

El valor inicial mensual de la Unidad de Medida y Actualización a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, será producto de multiplicar el valor inicial referido en el párrafo anterior por 30.4. Por su parte, el valor inicial anual será el producto de multiplicar el valor inicial mensual por 12.”

3 Artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo:

“Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”

4 El artículo sexto transitorio del DECRETO por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del Salario Mínimo General. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 27 de enero de 2016, que señala:

“Sexto.- Los créditos vigentes a la entrada en vigor del presente Decreto cuyos montos se actualicen con base al salario mínimo y que hayan sido otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u otras instituciones del Estado dedicadas al otorgamiento de crédito para la vivienda, continuarán actualizándose bajo los términos y condiciones que hayan sido estipulados.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, en el evento de que el salario mínimo se incremente por encima de la inflación, las referidas instituciones no podrán actualizar el saldo en moneda nacional de este tipo de créditos a una tasa que supere el crecimiento porcentual de la Unidad de Medida y Actualización durante el mismo año.

...”



**LCC Eduardo López Lozano,
Contador Certificado, Maestro en Impuestos y en
Administración.**

Socio Fundador de Grupo Reingeniería Fiscal Patrimonial

Conferencista y Catedrático en Impuestos, Seguridad Social, INFONAVIT y Pensiones.

Autor de 29 libros del área Fiscal y articulista para diversas revistas especializadas.

Miembro de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP y ex presidente de la Comisión Fiscal y de Seguridad Social e INFONAVIT, así como Presidente Fundador de la Comisión de Responsabilidad Social en la Asociación Mexicana de Contadores del D.F.