

UTILIDAD, IMPORTANCIA Y AFECTACIÓN DEL CFDI EN LOS DERECHOS LABORALES

Juan Diego Viveros Aguilar
Rosa María Cuellar Gutiérrez
Rafael Gerónimo Moreno Luce

CAPÍTULO I

UTILIDAD, IMPORTANCIA Y AFECTACIÓN DEL CFDI EN LOS DERECHOS LABORALES

Juan Diego Viveros Aguilar^{*}
Rosa María Cuellar Gutiérrez^{**}
Rafael Gerónimo Moreno Luce^{***}

SUMARIO: I. Introducción; II. Derechos Humanos; 2.1 Derechos Humanos en la legislación mexicana desde la perspectiva laboral. III. Relación laboral; 3.1 Derechos y obligaciones del trabajador y patrón; IV. El CFDI; 4.1 Tipos de CFDI; 4.2 Elementos del CFDI de nómina; 4.3 Impacto en la profesión contable; V. Conclusiones; VI. Lista de fuentes.

I. Introducción

En un mundo cada vez más interconectado, donde se da paso a la evolución de las leyes y a la adopción de nuevos modelos que mejoran la regulación y el actuar de las personas en la vida diaria, se pone en marcha un proceso de cambio de gran alcance que afecta a todos. La forma más directa en que la globalización afecta a las personas es a través del trabajo y el empleo; es aquí donde la gente experimenta las oportunidades y las ventajas, o los riesgos y la exclusión, poniendo como principal objetivo la reducción del desempleo. Este fenómeno se traduce en altos costos para la gente y la sociedad en general, tanto en países industrializados como en desarrollo. Sin embargo, muchas personas están empleadas en trabajos inaceptables, con condiciones laborales pésimas, baja productividad y bajo coacción (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004).

El empleo debe poder elegirse libremente y proporcionar ingresos suficientes para satisfacer las necesidades económicas y familiares básicas. Deben respetarse los derechos y la representación, y debe proporcionarse una forma de protección social, además de propiciar condiciones laborales adecuadas. Es por ello que la globalización trae

* Alumno de la Maestría en Estudios Tributarios del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo institucional: zs22024881@estudiantes.uv.mx

** Coordinadora de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, Región Xalapa y Docente de tiempo completo del Sistema de Enseñanza Abierta del programa Contaduría de la región Veracruz. Correo institucional: rcuellar@uv.mx

*** Investigador del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo institucional: ramoreno@uv.mx

como consecuencia la ampliación del catálogo de los derechos de las personas, que va desde los más tradicionales, como los derechos individuales y sociales, hasta aquellos denominados de la tercera y cuarta generación. Su primer impacto es la ampliación de estos a través de la creación de sistemas regionales para hacerlos más efectivos (Fuentes, 2010).

México no fue la excepción, ya que a partir de este fenómeno de globalización se han ido modificando y actualizando los preceptos que garantizan las adecuadas relaciones y ambientes laborales. Es así que, en el Artículo 123° constitucional, se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, promoviendo la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la Ley, velando por los intereses de los trabajadores (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023).

Ahora bien, para adentrarnos al tema de los Derechos Humanos desde la perspectiva laboral, vale la pena preguntarnos: ¿Dónde se establecen las facultades de los trabajadores? ¿Por qué es importante conocer los derechos de los trabajadores y patrones? Estas preguntas cobran sentido cuando celebramos una relación laboral, ya que a partir de esta se establecen los derechos y las obligaciones para ambas partes, reguladas bajo la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, dadas las circunstancias en las que pueden darse, dan paso a una contratación informal subjetiva, donde una de las partes buscará únicamente el beneficio de sus intereses particulares sin importarle que se afecte de alguna u otra manera la relación laboral. Esto pondrá en marcha prácticas indebidas que afectan los derechos laborales del trabajador. ¿Qué medidas se han implementado para disminuir este tipo de prácticas?

En el ámbito Fiscal-Contable, a partir del 1 de julio del año 2014 mediante la Resolución Miscelánea Fiscal en su Artículo 43°, se inicia la contabilidad electrónica. Este es el medio de registro de las transacciones de los contribuyentes y el envío de archivos en formato XML a través del buzón tributario. Comienza a tomar fuerza el uso del Comprobante Fiscal Digital (CFD), mismo que, tiempo después, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en conjunto con su sistema de recaudación tributaria usará como medio de fiscalización.

En este entendido, en el Comprobante Fiscal Digital de nómina no solo se usa como medio de fiscalización, sino que en él se establecen indirectamente, mediante acuerdo, una remuneración y los derechos y obligaciones que desde un principio se expresan en el contrato laboral.

Esto con la finalidad de que ambas partes tengan conocimiento de lo que se está pactando y en su momento aceptar o negar dicha naciencia de responsabilidades y derechos.

Por otro lado, es importante destacar que cuando se establece una relación laboral, esta puede ser de distintas maneras: puede darse por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, y en su caso, podrá estar sujeta a prueba o capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (LFT, 2022). No obstante al tipo de relación que se establezca, se tiene el derecho de recibir las prestaciones mínimas que se establecen en la Ley, ya que de no ser así, se estarán violando desde el primer instante los derechos laborales. A pesar de ello, se siguen aplicando estrategias y prácticas indebidas con la finalidad de aminorar la carga de las obligaciones, la carga tributaria y la disminución de costos para la maximización de ganancias del patrón, afectando gravemente al trabajador y en los casos más extremos dan paso a la negación existente de una relación laboral. Lo que conduce a plantear las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la importancia del CFDI de Nómina? ¿Cuál es su utilidad? ¿Cómo afecta a la profesión contable y a los derechos laborales en su conjunto? Esto nos permite presentar a la factura de nómina, conocida hoy en día como Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) de nómina, como medio de defensa ante las autoridades para hacer valer nuestros derechos laborales y comprobar la existencia de nuestra relación laboral entre patrón y subordinado.

II. Derechos Humanos

Para comenzar, ¿Qué son los Derechos Humanos? Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018). Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, en los tratados internacionales y las leyes.

Más aún, la CDNH agrega que los Derechos Humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua u cualquier otra condición. Dichos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, destacando los siguientes principios:

Figura 1. Principios de los Derechos Humanos

Fuente: Elaboración propia, tomado de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018)

De esta manera, se entienden como Derechos Humanos aquellas facultades fundamentales que corresponden a mujeres y hombres simplemente por el hecho de existir. Estos derechos se dividen dependiendo del ámbito en el cual se deseen aplicar, tales como el derecho a la vida, a la salud, a la educación, al medio ambiente sano, al trabajo, a la justicia, entre muchos otros ámbitos. García (2023) sostiene que ‘los Derechos Humanos son aquellos estándares mínimos que el Estado debe garantizar en favor de todas las personas’ (García, 2023, p. 2)..

2.1 Derechos Humanos en la legislación mexicana desde la perspectiva laboral

Como se ha mencionado anteriormente, en la Constitución, conocida como la Ley Suprema que rige el sistema jurídico mexicano y de la cual se derivan las leyes y preceptos, el Artículo 123° constitucional constituye la ley fundamental, la norma de normas, de donde se deriva su reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, que prescribe textualmente: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”. De este modo, el Artículo 123° constitucional se divide en dos apartados: el apartado “A”, referente a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, y el apartado “B”, correspondiente al precepto que regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado, es decir, los funcionarios públicos.

Añadiendo al párrafo anterior, la Ley Federal del Trabajo (LFT) rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo

123°, apartado A, expresando en su Artículo 3° (2022) que:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es Artículo de comercio, y exige respeto para libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la Ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivos de origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente con la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la forma para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban genera tanto a los trabajadores como a los patrones. (LFT,2022).

Finalmente, también se cuenta con normatividad que complementa lo expresado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, garantizando los derechos laborales. Esta normatividad brinda protección y asistencia al trabajador a través de servicios sociales que buscan su bienestar, mediante los siguientes seguros.

Figura 2. Seguros que contempla el régimen obligatorio



Riesgo de trabajo
Enfermedades y maternidad
Invalidez y vida
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
Guarderías y prestaciones sociales

Fuente: Elaboración propia, tomado de la Ley del Seguro Social (2023).

Estos seguros los podemos encontrar regulados en la Ley de Seguridad Social, la cual tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Además, la ley contempla el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (Ley del Seguro Social, 2023).

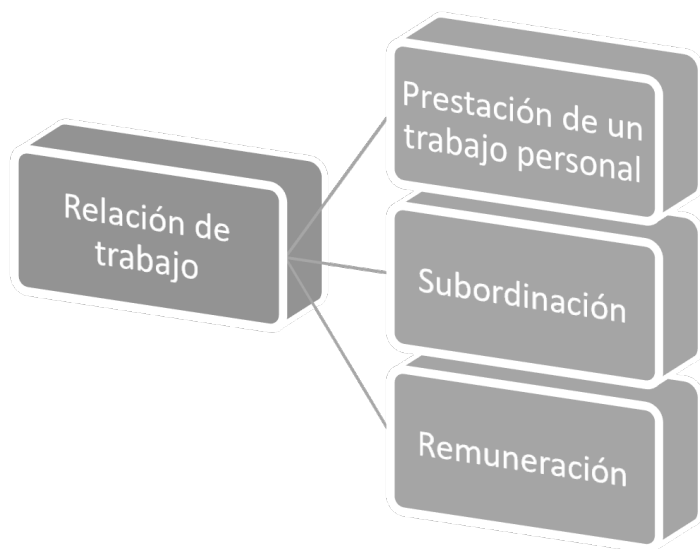
III. Relación laboral

Conforme a la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el Artículo 20° se establece que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (LFT, 2023).

De acuerdo con esta definición, se comprende que una relación de trabajo puede existir sin la necesidad de un contrato formal para que se surtan los efectos de la relación laboral, lo que pone en vulnerabilidad a los trabajadores. En la práctica laboral, pueden enfrentar un trato injusto, inhumano y contrario a las garantías otorgadas por la Constitución y la misma Ley del Trabajo. Además, el empleador podría alegar la inexistencia de la relación laboral para evadir sus responsabilidades y el pago de las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho.

De esta definición, es importante resaltar los siguientes elementos:

Figura 3. Elementos de una relación de trabajo



Fuente: Elaboración propia, tomado de Unidad de Apoyo para el Aprendizaje (UNAM, 2017).

Entendiendo que se trata de la prestación de un trabajo personal, ya que obliga únicamente a las personas involucradas, es decir, el trabajador que presta el servicio será el único obligado a cumplir con las obligaciones establecidas en la misma relación, sin poder transmitir la obligación a un tercero designado. La subordinación se refiere a la existencia de un nivel jerárquico superior (patrón o su representante), quien dicta órdenes y actividades que el trabajador debe aceptar y cumplir en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición, y a cambio de esto, se espera una remuneración, ya que toda prestación de servicios debe corresponder a un pago (Méndez, 2009).

Cabe señalar que en la relación de trabajo pueden intervenir tres sujetos. En primer lugar, el trabajador, definido por el Artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. En segundo lugar, el patrón, descrito en el Artículo 10° de la citada Ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Y, en tercer lugar, el intermediario, entendido como aquel que contrata, a nombre y beneficio de un tercero, los servicios del trabajador, también conocido como outsourcing (LFT, 2022).

3.1 Derechos y obligaciones del trabajador y patrón

En México, la Ley Federal del Trabajo establece que dentro de un vínculo laboral pueden existir dos tipos de prestaciones: las prestaciones superiores a la ley, que incluyen beneficios adicionales otorgados por las empresas para retener a sus colaboradores, y las prestaciones obligadas por la ley, conocidas como prestaciones mínimas de la ley que todo empleador debe cumplir con sus colaboradores (Randstad, 2023). Estos derechos no podrán ser modificados, a menos que exista un acuerdo común entre la empresa y el colaborador (LFT, 2022), entendiendo estas prestaciones como los derechos a los que tiene acceso cada trabajador que forma parte de una relación de trabajo subordinada.

En este contexto, el nacimiento de un derecho es el reflejo de una obligación, por lo que se infiere que la obligación es un “vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de la Ley, por voluntario otorgamiento o por derivación directa de ciertos actos” (RAE, s.f., definición 3), identificando al vínculo como la relación laboral.

Ahora bien, ¿cuáles son estos derechos y obligaciones que se contemplan en el Artículo 123°, apartado A?

TABLA 1. DERECHOS EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO

DERECHOS DEL TRABAJADOR Y PATRÓN	
TRABAJADOR	PATRÓN
Salario: retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	Derecho de gestión, facultad que tiene el patrón para administrar, tanto en el ámbito de la planeación y organización, así como para dirigir, ya sea mandando o controlando.
Por cada seis días de trabajo disfrutar el operario de un día de descanso	Derecho de elección, pudiendo asignar a la persona más capacitada para un puesto de trabajo.
Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU): pago de utilidades, cuando una empresa lo genera es obligatorio hacer el reparto a los colaboradores.	Derecho de fidelidad o lealtad por parte de los trabajadores, ya que si el patrón cumple con sus obligaciones el trabajador debe cumplir con las suyas
Aguinaldo: esta prestación contempla 15 días de salarios si se tiene un año de antigüedad, de lo contrario corresponderá la parte proporcional.	Derecho a tener un papel de en las comisiones mixtas, donde pueda discutir temas de interés tanto para los trabajadores como para los patrones.
Vacaciones: al cumplir un año de trabajo, las personas tienen derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones con goce de sueldo, aumentando 2 días cada 5 años, hasta alcanzar el máximo de 30 días.	Derecho a premiar o sancionar, teniendo la capacidad de premiar a alguien por su buen trabajo, no obstante, si un trabajador no está cumpliendo con lo que debería, el patrón tiene derecho a sancionarlo, haciéndose de forma justificada
Prima Vacacional: por Ley los trabajadores deben recibir al menos el 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones que le toquen.	Derecho de despedir a un trabajador, cuando este no cumple con sus obligaciones, cayendo en los supuestos del Artículo 47 de la LFT.

Prima Dominical: Monto del 25% adicional sobre el salario base que paga el patrón a su trabajador por laborar el domingo.	Derecho por un trato desigual, debido a maternidad y la edad
Licencia de maternidad: antes y después del parto, 6 semanas antes y después con goce de sueldo.	
Licencia de adopción y paternidad: en caso de los hombres tendrán derecho a 5 días de descanso.	
Prima de antigüedad, pago adicional de 12 días de salario por cada año de servicio para aquellos trabajadores que han colaborado más de 15 años dentro de la empresa, por su causa justificada e injustificada y por muerte del trabajador, pagándose a sus familiares	
Seguridad Social: ser incorporado al IMMS para recibir atención médica sin costo	
Prestaciones por renuncia: salarios, aguinaldos, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad por 15 años o más se otorgan al trabajador que da voluntariamente terminada su relación laboral.	
Horas extras: son las cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada laboral. El tiempo extraordinario no podrá exceder de 3 horas diarias ni 3 veces a la semana.	

Fuente: Elaboración propia, tomado de la (LFT, 2022).

Las siguientes son formas de calcular un salario:

- **SALARIO**

$$S = (\text{pagos}) + (\text{gratificaciones}) + (\text{percepciones}) + (\text{habitación}) + (\text{primas}) + (\text{comisiones}) + (\text{prestaciones en especie}) + (\text{otras prestaciones por el trabajo})$$
- **AGUINALDO**
 15 días de trabajo por lo menos

$$A = 15 (s)$$

- **HORAS EXTRAS**

Se pagarán al 100% más cuando se cumpla con la regla, o al 200% más cuando no se cumpla la regla, que establece “no más de 3 horas diarias, no más de 3 veces a la semana”. Es importante considerar que cuando se pagan al 100% más, quedará el 50% exento de impuestos y el otro 50% gravará el impuesto sobre la renta. En el caso de las pagadas al 200% más, gravarán al 100% dicho impuesto.

Asimismo, dado que en la relación laboral se expresan derechos para ambas partes, también se da paso a la nacencia de obligaciones, las cuales están normadas por la Ley Federal del Trabajo.

A continuación, se presenta una tabla donde se contemplan las obligaciones del trabajador y del patrón cuando celebran una relación laboral, existiendo subordinación, prestación del servicio personal y remuneración a cambio de este.

Tabla 2. Obligaciones en una relación de trabajo

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y PATRÓN	
TRABAJADOR	PATRÓN
Cumplir con las disposiciones de las Normas de trabajo	Cumplir con las disposiciones de las normas del trabajo (LFT).
Observar las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo	Pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones
Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo que concierne al trabajo	Proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos y materiales de trabajo y un lugar seguro de resguardo.
Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmeros apropiados en forma, tiempo y lugar convenidos	Abstenerse de maltratar a los trabajadores
Dar aviso al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo	Expedir a solicitud de los trabajadores el comprobante fiscal digital por internet (CFDI) relativo a sus servicios.
Dar buen uso a útiles, instrumentos y materiales de trabajo que les haya dado el patrón para el trabajo	Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento
Observar buenas costumbres	Cumplir con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo

Guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los que tengan conocimiento en virtud del trabajo que desempeñen	Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos
Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo	Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas, con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo
	Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro

Fuente: Elaboración propia, tomado de la (LFT, 2022), (LISR, 2021), (Ríos, 2000), (Esparza, 2021).

IV. EL CFDI

La factura es un documento emitido por un empresario o profesional en el que se relacionan los objetos o servicios incluidos en una transacción económica, junto con su precio y otros datos de identificación de los contratantes (RAE, s.f., definición 3).

Una factura es un documento de índole comercial que indica la compraventa de un bien o servicio. Tiene validez legal y fiscal, por lo que es un documento de carácter mercantil que indica una compraventa de un bien o servicio y que, entre otras cosas, debe incluir toda la información de la operación. Podemos decir que es una acreditación de una transferencia de un producto o servicio (canal Audio definiciones, 2018, 10s).

Ahora bien, desde la perspectiva fiscal, cuando se habla de la factura, inmediatamente se hace referencia al comprobante fiscal. Sin embargo, el comprobante fiscal tiene una connotación más amplia, ya que además comprende los recibos de honorarios, de arrendamiento, las notas de crédito y de cargo, entre otros.

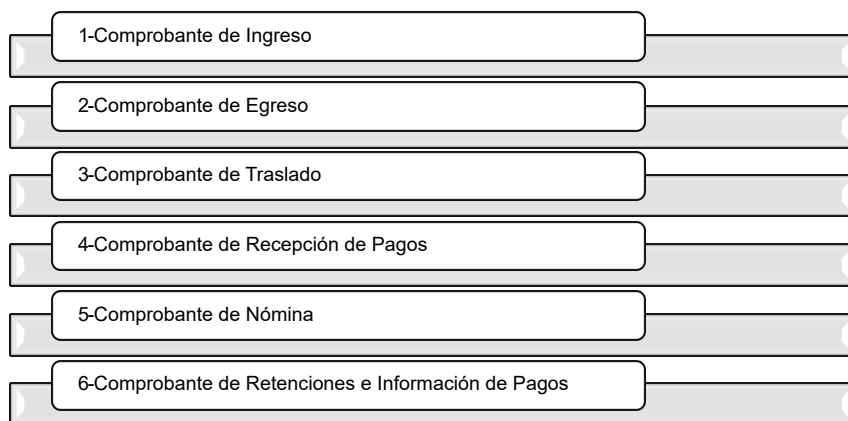
Los comprobantes fiscales digitales son documentos electrónicos que permiten comprobar las operaciones realizadas entre los contribuyentes, bajo estándares tecnológicos y de seguridad reconocidos internacionalmente (SAT, 2023), a los cuales, de acuerdo con el Artículo 29° del Código Fiscal de la Federación, están obligados a expedir los contribuyentes por los actos o actividades que realicen, los ingresos que perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, por las adquisiciones de bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios, realicen pagos parciales o diferidos que liquiden saldos de

comprobantes fiscales digitales por internet, o aquellas que les hubieran retenido contribuciones (CFF, 2021).

4.1 Tipos de CFDI

El Código Fiscal de la Federación (CFF) y su reglamento son, por excelencia, las fuentes legales principales que dan vida al comprobante fiscal. No obstante, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) pone a disposición en la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF), publicada anualmente con la finalidad de agrupar y facilitar el conocimiento de las reglas generales dictadas por las autoridades fiscales en materia de impuestos, productos, aprovechamientos, contribuciones de mejora y derechos federales, el Anexo 20. Este anexo tiene por objeto establecer los parámetros de las autoridades para el correcto llenado del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) y, subsecuentemente, la emisión de facturas electrónicas. En este contexto, se detalla en su apéndice 2 la clasificación de los tipos de CFDI.

Figura 4. Clasificación de los tipos de CFDI



Fuente: Elaboración propia, tomado de la Resolución Miscelánea fiscal, anexo 20 (2023).

Los elementos de la Figura 4 se entienden de la siguiente manera:

- Comprobante de Ingreso: Se emiten por los ingresos que obtienen los contribuyentes, por ejemplo, prestación de servicios, arrendamiento, honorarios, donativos recibidos, enajenación de bienes y mercancías, incluyendo la enajenación que se realiza en operaciones de comercio exterior, entre otros.
- Comprobante de Egreso: Ampara devoluciones, descuentos y bonificaciones

para efectos de deducibilidad. También puede utilizarse para corregir o restar un comprobante de ingresos en cuanto a los montos que documenta, como la aplicación de anticipos. Este comprobante es conocido como nota de crédito.

- Comprobante de Traslado: Sirve para acreditar la tenencia o posesión legal de las mercancías objeto del transporte durante su trayecto.
- Comprobante de Recepción de Pagos: Es un CFDI que incorpora un complemento para la recepción de pagos. Debe emitirse en los casos de operaciones con pago en parcialidades o cuando, al momento de expedir el CFDI, no se reciba el pago de la contraprestación. Facilita la conciliación de las facturas contra pagos.
- Comprobante de Nómina: Es un CFDI al que se incorpora el complemento recibo de pago de nómina. Debe emitirse por los pagos realizados por concepto de remuneraciones de sueldos, salarios y asimilados a estos. Es una especie de factura de egresos
- Comprobante de Retenciones e Información de Pagos: Se expiden en las operaciones en las cuales se informa sobre la realización de retenciones de impuestos, incluyendo el caso de pagos realizados a residentes para efectos fiscales en el extranjero y las retenciones que se les realicen. Este tipo de comprobante no forma parte del catálogo tipo de comprobante porque se genera con el estándar contenido en el rubro II del Anexo 20 (RMF, 2022).

4.2 Elementos del CFDI de nómina

De acuerdo con el Artículo 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes fiscales digitales deberán contener los siguientes requisitos:

- I. La clave del Registro Federal de Contribuyentes, nombre o razón social de quien los expida y el régimen fiscal en que tributen conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- II. Número de folio y sello digital del Servicio de Administración Tributaria.
- III. Lugar y fecha de expedición.
- IV. La clave del Registro Federal de Contribuyentes, nombre o razón social, así como el código postal del domicilio fiscal de la persona a favor de quien se expida el mismo.
- V. La cantidad, unidad o medida y clase de los bienes o mercancías o descripción del servicio o del uso o goce que amparen.
- VI. El importe total consignado en número o letra; además, se deberá indicar el importe total de la operación y el monto de los impuestos (CFF, 2021).

Para tener más claro los elementos que debe contener un CFDI de Nómina, se presenta un ejemplo de la representación impresa del recibo de nómina.

Figura 5. Representación Impresa del CFDI de Nómina

COMPROBANTE FISCAL DIGITAL A TRAVÉS DE INTERNET v4.0
RECIBO DE NÓMINA



UUID	
F9A893R1-987-3C11-8564-CFA362548DS1	
Serie	Folio
AS20230710	2023071000008314
Fecha de emisión	Fecha de Certificación
2023-07-10T 11:09:40	2023-07-10T 11:09:41

Registro Patronal KALAS
Origen de Recurso PA
Número de Empleado 11789
Tipo de Régimen 02
Departamento EJECUTIVO FINANCIERO
Puesto EJECUTIVO
Riesgo de Puesto 1
Tipo de Contrato 11247
Tipo de Jornada 108
Antigüedad EJE11F
Sindicalizado NO
N.S.S 96521478593285A

Inicio de la Relación Laboral 2002-01-01
Periodicidad de Pago 11
SalarioBaseCotApor 261.83
Salario Diario Integrado 382.69
Fecha de Pago 2023-07-10
Fecha inicial de pago 2023-07-01
Fecha Final de Pago 2023-07-15
Número de Días Pagados 15
Banco
Clave Ent. Fed. Veracruz
CURP CABA960413HVZVGSAS

EMPLEADOR
 ASA631096GS6 – AMSA SERVICIOS FINANCIEROS
Régimen Fiscal: 612

EMPLEADO
 CABA960413HVZVGSAS – ALEXANDER CASTRO BÁEZ
Domicilio Fiscal: 63248 **Régimen Fiscal:** 605

Percepciones

Tipo de Percepción	Clave	Concepto	Importe Exento	Importe Gravado
1	10	Sueldo	\$0.00	\$3,927.47
2	20	Gratificación	\$0.00	\$785.49
3	30	Despensa	\$577.50	\$0.00
4	40	Ayuda Transporte	\$262.75	\$0.00
5	50	Productividad	\$0.00	\$78.55
6	60	Estímulo Puntualidad	\$0.00	\$108.63
Suma percepciones			\$5,740.39	

Deducciones

Tipo de Deducción	Clave	Concepto	Importe
2	20	IMPUESTO SOBRE LA RENTA	\$374.59
01	0001	CUOTA IPE	\$471.29
01	0002	IMSS	\$19.63
01	0003	AHORRO	\$10.58
01	0004	FAR	\$10.58
Suma deducciones			\$886.67

CANTIDA	CLAVE	CLAVE Prod/Serv	OBJETO IMP	DESCRIPCION	PRECIO	IMPORTE
1	ACT	563245892	01	Pago de Nómina	\$5,740.39	\$5,740.39

TIPO	CLAVE	CONCEPTO DE OTROS PAGOS	SUBSIDIO CAUSADO	IMPORTE
002	02356	SUBSIDIO AL EMPLEO	\$0.00	\$0.00

IMPORTE CON LETRA: Cuatro mil ochocientos cincuenta y tres pesos, 72/100 MXN

SUBTOTAL	\$5,740.39
DEDUCCIONES	\$886.67
TOTAL	\$4,853.72

Folio Fiscal: F9A693R1-987-3C11-8564-CFA362548DS1, Fecha y hora de certificación: 2023-07-10T 11:09:41, Fecha y hora de emisión: 2023-07-10T 11:09:40, Serie: AS20230710, Folio: 2023071000006314, No. de Serie del Certificado del Emisor: 56984530000123057899, Moneda: MXN, Lugar de Expedición: 69854, Régimen Fiscal: 612, Método de Pago: PUE - Pago en una sola exhibición,

SELLO DIGITAL DEL EMISOR

LKIBALŇijhHJGfUjbcfdchlnbv965kufvbmjUhhhyg457gdsbjjhb+ngdxhjnJJGYJgdhy9853OJGcv
hre5trv65GDHJUBJJKNNHKKNV8Khgub54525khvjuncdbbY/n66oobfB86GNBCKjgvmmmWRJLObc
bnjHJKvkjvv+bfdcbh526552jhnvhgjmmlkgŇikjLOKUGYUONŇKN+.HJYHVUKBGY66909NBolujhg
dswryuini977hbKKYi9khFVJIN/Kfdgjmnhgfjnnng6932/khbmJGHkmbDgjhhyukk/mhykgfuewvwp
PTRoV635HYDCjH==

SELLO DIGITAL DEL SAT

ŇijdxhbzbkkoJJU678HJbcfdchlnbv965kufvbmjUhhhyg457gdsbjjhb+ngdxhjnJJGYJgdhy9853O
JGcvhre5trv65GDHJUBJJKNNHKKNV8Khgub54525khvjuncdbbY/n66oobfB86GNBCKjgvmmmWRJ
LObcbnjHJKvkjvv+bfdcbh526552jhnvhgjmmlkgLJHHJoknhhl/ngcnkhytrafvvczqxhauwjqwJ+.HJYH
VUKBGY66909NBolujhgdsrwyuini977hbKKYi9khFVJIN/Kfdgjmnhgfjnnng
6932/khbmJGHkmbDgjhhyukk/mhykgfuewvwpPTRoV63jyabtA==

CADENA ORIGINAL DEL COMPLEMENTO DE CERTIFICACIÓN DIGITAL DEL SAT

[|7.0| F9A693R1-987-3C11-8564-CFA362548DS1|2023-07-10T
11:09:41|HHHJSSKKKJHKufyb+682/86482jgrDXGJJvdyfexs467bGRGVresxvf57999hgvtjuuhgfcv
kjuhiuygKIUB7009886ftcbb6825/552//21HFbbcnvjngcddhnhjhuht57y66YHfvsdbOPokngfrfreh
BVDSSDFGTHBgY76643ercvHUJHGDCVBhhygghyih9900BM+66656GFvxdgvFDEHooobffddFF
DVGGF65cbyubhcgvtgdgy/533532+GFFDEGFDgdfhu==|null|



Firma del empleado

Este documento es representación impresa de un CFDI v4.0

Página 2/2

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la imagen 1, “Representación impresa del CFDI de nómina”, una de las muchas utilidades que se le da al comprobante fiscal digital es expresar indirectamente los derechos del trabajador. En este caso, se presentan en el lado derecho las percepciones a las que tendrá acceso el trabajador, las cuales se pactan desde la realización del contrato laboral. No obstante, el empleado conoce de primera mano cuáles serán sus actividades y obligaciones para percibir dichas prestaciones. Por el lado izquierdo, se muestran las deducciones en las que tendrá participación, como fondos de ahorro, seguridad social y, por supuesto, la retención de impuestos que realiza el patrón a cargo del trabajador por concepto de Impuesto Sobre la Renta, ya que esta es una obligación que debe cumplir el empleador para posteriormente enterar a Hacienda.

Pero, ¿qué otro elemento es muy importante y debemos cuidar dentro del recibo de nómina? El Salario Diario Integrado (SDI), entendido como la suma de las percepciones salariales y las prestaciones de Ley que se reciben, se conforma con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (LFT, 2022). Se debe cuidar ya que, de acuerdo con el Artículo 89° de la Ley Federal del Trabajo, se utilizará

para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. Se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84° de la misma ley, donde se hace mención del salario integrado.

Los siguientes son los conceptos que integran para determinar el salario integrado, según la LFT:

Tabla 3. Conceptos que integran el Salario Diario Integrado (SDI).

Pagos hechos en efectivo por cuota diario
Aguinaldo
Prima vacacional
Prima dominical cuando se labore el domingo
Propinas en restaurantes
Ayuda para renta, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda para transporte, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda en el pago de energía eléctrica, gas. Artículos de consumo, que no sea instrumento de trabajo
Destajos
Comisiones
PTU cuando así es llamada y realmente no son utilidades
Cuota obrero IMSS pagada por el patrón
Cuota sindical pagada por el patrón
Despensas y vales de despensas
Alimentación, como ejemplo pago de canasta básica
Habitación cuando no es instrumento de trabajo
Tiempo extraordinario fijo
Fondo de ahorro aportación patronal
Gratificaciones periódicas
Compensación por residir y trabajar en zona cara, no sea instrumento de trabajo
Pagos por días de descanso laborados de manera fija o permanente
Prestación para automóvil cuando no es instrumento de trabajo
Viáticos cuando no son comprobados como gastos a del patrón
Premios de puntualidad constante y permanente

Premios por asistencia constante y permanente
Bono o incentivo de manera regular
Previsión social fija y constante
Gastos de gasolina cuando no son instrumentos de trabajo
Bonificaciones de manera regular
Impuesto sobre la renta del trabajador pagado por el patrón

Fuente: Tomado del ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023 (Martínez, J. 2023).

Asimismo, se presentan las partidas que no INTEGRAN para determinar el salario integrado según la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Tabla 4. Conceptos que NO integran el Salario Diario Integrado (SDI).

Vacaciones por ya estar consideradas como parte del pago de salarios
Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)
Aportaciones al INFONAVIT
Cuotas patronales del IMSS
Vales de viáticos que son instrumentos de trabajo
Tiempo extraordinario eventual
Gratificaciones extraordinarias
Días de descanso semanal no laborados por ya estar incluidos en los salarios
Automóvil como instrumento de trabajo
Viáticos desembolsados y comprobados para el patrón
Primas de seguros de vida y gastos médicos pagadas por el patrón a la aseguradora
Capacitación
Uniformes
Herramientas como instrumento de trabajo
Gasolina como instrumento de trabajo
En general instrumentos de trabajo

Fuente: ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023 (Martínez, J. 2023).

El siguiente es un ejemplo de cálculo del salario diario integrado, de acuerdo con los datos proporcionados en la imagen 1 “Representación impresa del CFDI de nómina:

(+) Sueldo	\$3,927.47
(+) Gratificación	\$785.49
(+) Despensa	\$577.50
(+) Ayuda Transporte	\$262.75
(+) Productividad	\$78.55
(+) Estímulo de puntualidad	\$108.63
(=) Total percepciones	\$5,740.39
(/) Días laborados	15
(=) Salario Diario Integrado	\$382.69

Cabe señalar que el salario diario integrado puede variar, ya que dependerá de las variaciones que se tengan en las prestaciones mes a mes. Sin embargo, se aconseja que al realizar el pago de alguna indemnización y tener dicha variación, se haga uso del mismo Artículo 89°, donde se menciona que, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento (LFT, 2022).

4.3 Impacto en la profesión contable

En el ámbito contable, uno de los conceptos fundamentales que los contribuyentes deben comprender y aplicar correctamente es la emisión del CFDI, ya que hoy en día es parte esencial de la contabilidad electrónica y tiene un impacto significativo en la gestión financiera y fiscal.

De acuerdo con lo que se ha venido comentando, el CFDI es un documento electrónico que respalda las operaciones comerciales y fiscales realizadas por los contribuyentes. Es emitido y recibido a través de medios electrónicos, y su objetivo es facilitar y agilizar los procesos contables y fiscales, además de brindar mayor transparencia y seguridad jurídica.

Algunas de las formas en que el CFDI afecta la contabilidad son las siguientes:

- I. Cumplimiento fiscal: El CFDI es un requisito obligatorio para respaldar las transacciones comerciales y cumplir con las obligaciones fiscales en México. Sin los CFDI adecuados, las empresas pueden enfrentar sanciones y problemas legales.
- II. Registro contable: Los CFDI deben ser registrados correctamente en los libros contables de la empresa. Esto implica clasificar adecuadamente los ingresos, gastos, impuestos y demás elementos para mantener una contabilidad precisa y transparente.
- III. Conciliación bancaria: El uso de CFDI facilita la conciliación bancaria, ya que permite cruzar y validar las transacciones registradas en los estados de cuenta con los comprobantes emitidos y recibidos.

- IV. Control de inventarios: A través del CFDI, las empresas pueden llevar un control preciso de sus inventarios, ya que cada movimiento de mercancías debe estar respaldado por el correspondiente comprobante.
- V. Auditoría y fiscalización: En caso de una auditoría o fiscalización por parte de las autoridades fiscales, los CFDI son la base para comprobar la veracidad y legalidad de las operaciones realizadas (Consultoría Global de Negocios, 2023).

VI. Conclusiones

El ejercicio de actividades como empleado y empleador constituye un aspecto central en las aspiraciones de las personas, ya que proporciona el medio para obtener un sustento personal y familiar, mejorar la calidad de vida y satisfacer las necesidades primarias. Sin embargo, siempre estamos sujetos a que nuestros derechos se vean afectados, ya sea de manera directa o indirecta. Por esta razón, hoy en día se han establecido condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad para ambas partes, conocidas como los Derechos Humanos laborales. Estos no son solo normas legales que rigen el comportamiento de las personas, sino también garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y trabajo cuando existe una relación laboral.

Estas garantías están cada vez más relacionadas con otras áreas y disciplinas del conocimiento que, en conjunto, van construyendo y generando las herramientas necesarias para mantener un equilibrio entre derechos y obligaciones. Un ejemplo de ello es la transversalidad existente con la disciplina de la contaduría y la evolución tecnológica que ha experimentado a lo largo de los años, especialmente en la implementación del comprobante fiscal digital.

El Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) es una pieza clave de la contabilidad electrónica, y su correcta implementación es fundamental para las empresas y contribuyentes. A través de este comprobante, se facilita la producción de información financiera, objetivo principal de la contaduría, garantizando una contabilidad confiable y transparente mediante el cumplimiento de las obligaciones fiscales y una correcta gestión financiera.

Además de ser un medio que facilita la producción de información financiera, el CFDI también sirve como defensa para ejercer nuestros derechos como trabajadores, al exigir lo que por ley nos corresponde y, por supuesto, como documento que valida la existencia de la relación laboral. También es una herramienta valiosa para las autoridades, ya que facilita la fiscalización y recaudación de impuestos al comprobar las transacciones diarias.

En resumen, el CFDI es una herramienta muy importante para los contribuyentes. Es esencial que estos conozcan su importancia y uso, con el fin de cumplir adecuadamente con sus obligaciones fiscales y contables en sus roles como patrón y trabajador.

VII. Lista de fuentes

- CANAL AUDIO DEFINICIONES. (28 de junio de 2018). ¿Qué es una factura? [Archivo de Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=_ZvaMO9jIKc&t=38s
- COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (2018-2023). ¿Qué son los Derechos Humanos? Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Recuperado el 5 de noviembre de 2023 de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (2021). Ley del Impuesto Sobre la Renta. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (2021). Ley del Seguro Social. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (2021). Ley Federal del Trabajo. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- CONSULTORÍA GLOBAL DE NEGOCIOS (2023). ¿Qué es el CFDI y cómo afecta a la contabilidad de las empresas en México? Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-el-cfdi-y-c%C3%B3mo-afecta-la-contabilidad>
- ESPARZA, J. (15 de junio de 2021). 6 derechos de los patrones en México. SESAME. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.sesamehr.mx/blog/derechos-de-los-patrones-en-mexico/>
- FUENTES GANTENBEIN DE SEMRAU, R. E. (2010) La globalización y su impacto en el derecho constitucional. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/32074/refgs1de1.pdf?sequence=1>
- GARCÍA, A.; CUELLAR, R.; Y CALDERÓN, M. (2023). Nueva generación de Derechos Humanos y violencia de género. Universidad Veracruzana. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.foneia.org/omp/index.php/foneia/catalog/book/ngendh>
- HALONEN, T.; MKAPA, B.; AMATO, G. ET. AL. (2004) Por una globalización justa: crear oportunidades para todos. Comisión Nacional sobre la Dimensión Social de la Globalización. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.ilo.org/public/spanish/wcsdgc/docs/report.pdf>
- MARTÍNEZ, J. (2023). El ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023. ISEF.
- MÉNDEZ, R. (2009). Derecho Laboral: un enfoque práctico. McGraw Hill Education.

- MORENO, M.E. (2018). Relaciones individuales de trabajo. CUADED/Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/a2b72f70-e0bd-46ac-8e49-c7c7943f05d8/2-Relaciones-individuales-de-trabajo/index.html>
- RANDSTAD MÉXICO (2023). ¿Conoces tus Derechos laborales y prestaciones de Ley? Randstad en el mundo. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/derechos-laborales-y-prestaciones-de-ley/>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2022). Diccionario de la Lengua Española. Edición del Tricentenario.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2023). Diccionario de la Lengua Española. Edición del Tricentenario.
- RÍOS, J. (2000). Derechos de los Patrones. Universidad Autónoma de México.
- SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (2022). Resolución Miscelánea Fiscal de 2022. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.sat.gob.mx/normatividad/57558/resolucion-miscelanea-fiscal---rmf>
- SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (s.f.). Anexo 20: Guía de llenado de los comprobantes fiscales digitales por internet. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de http://omawww.sat.gob.mx/tramitesyservicios/Paginas/documentos/guiaanexo20_07092017.pdf
- SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (s.f.). Comprobantes Fiscales Digitales. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.sat.gob.mx/normatividad/57558/resolucion-miscelanea-fiscal---rmf>
- SIN AUTOR (2023). Contratos Laborales. Justia México. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/>