



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

CUAUTITLAN



**"DETERMINACION DE LAS BASES PARA EL CALCULO DE LOS  
IMPUESTOS AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO"**

(CON ENFOQUE DE AUDITORIA)

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURIA  
P R E S E N T A N :  
MARIA ISABEL AGUILAR ZAMORA  
ESTHELA SANCHEZ HERNANDEZ

ASESOR: C.P. JOSE LUIS COVARRUBIAS GUERRERO

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES  
DIRECTOR DE LA FEG-CUAUTITLAN  
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.G. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:  
" Determinación de las bases para el Cálculo de los Impuestos  
al Trabajo Personal Subordinado. (Con enfoque de auditoría)"

que presenta la pasante: María Isabel Aguilar Zamora  
con número de cuentas: 8403316-3 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Cuautilán Izcalli, Edo. de Méx., a 12 de Junio de 1995

PRESIDENTE	C.P. José Luis Covarrubias Guerraño	
VOCAL	C.P. Pedro Acevedo Romero	
SECRETARIO	L.C. Juan Cortés Gutiérrez	
PRIMER SUPLENTE	C.P. Marcelo Hernández García	
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Juan Manuel Cano Guarneros	



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES  
DIRECTOR DE LA FEB-CUAUTITLAN  
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:  
'Determinación de las Bases para el Cálculo de los Impuestos  
al Trabajo Personal Subordinado.(Con enfoque de auditoría)'

que presenta la pasante: Esthela Sánchez Hernández  
con número de cuenta: 8503111-7 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría.

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 12 de Junio de 1995

PRESIDENTE	<u>C.P. José Luis Covarrubias Guerrero</u>
VOCAL	<u>C.P. Pedro Acevedo Romero</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Juan Cortés Gutiérrez</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Marcelo Hernández García</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Juan Manuel Cano Guarneros</u>

Agradecimientos de ISABEL:

**A DIOS**

Por el reto que me pusiste en estos meses y por la fuerza que me diste para salir adelante.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO.**

Por abrirme tus puertas y darme la oportunidad de sentirme orgullosa por haber pertenecido a la máxima casa de estudios.

**A LA FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLAN.**

A mi segunda casa, en la que aprendí a madurar personal e intelectualmente y que además fué el impulso que necesitaba para fortalecer mi existencia, con los conocimientos adquiridos en ella.

**A NUESTRO ASESOR**

Porque me mostró la humildad que se puede alcanzar cuando los conocimientos y convicciones son firmes.

**A MI MAMA**

Por la comprensión y apoyo incondicional que obtuve a cada momento y bajo cualquier circunstancia, esperando no defraudarla jamás.

**A VIDAL**

Sin tu ayuda esto no lo habría logrado nunca. Porque siempre has estado al pendiente de todos, tratando de hacer lo mejor, aún cuando no recibes nada a cambio.

**A ADELFA**

Por haberme enseñado mis primeras letras y haber estado conmigo por lo menos de manera esporádica, esperando que ahora puedas guiar a tus hijos, como lo hiciste conmigo.

**A MI FAMILIA**

No deseo ser un ejemplo para nadie, solo espero que este sea el primero de muchos títulos que tengamos en el futuro familiar.

**A JUAN FERNANDEZ G.**

Con todo mi amor a la máquina que me apoyó, ayudó y moldeó durante más de ocho años, esperando que algún día se le forme un corazón y me permita vivir en él.

**Agradecimientos de ESTHELA:**

**A DIOS**

Porque todo lo que soy y espero ser te lo debo a ti, gracias porque me has concedido llegar ha este día tan esperado para mi.

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MÉXICO Y  
PROFESORES:**

Mi más sincero agradecimiento por concederme el privilegio de cursar mis estudios que ayudaron a mi preparación profesional para poder ser una persona útil a la sociedad

**GRACIAS A LA FACULTAD DE  
ESTUDIOS SUPERIORES  
CUATITLAN**

Porque me proporcionaste las bases para cumplir una de mis metas el terminar mi carrera, porque aqui aprendi a ver la vida de una manera diferente, me ayudó a madurar y saber que si se quiere llegar a ser alguien se tiene que trabajar y que si queremos progresar debemos estar dispuestos a pagar el precio.

**A MI ASESOR DE TESIS L.C.  
JOSÉ LUIS COVARRUBIAS  
GUERRERO**

Con todo el respeto que se merece, mi más sincero agradecimiento por haber aceptado asesorarnos, por sus consejos, experiencias y conocimientos compartidos, desinteresadamente pensando siempre en nuestra superación y preparación profesional.

#### **A MIS PADRES**

Por sus consejos, su apoyo económico y moral que es una de las más grandes herencias que me pudieron haber dado por eso mamá y papá les doy las gracias porque sin ustedes nada en mi vida hubiera sido igual.

#### **A MIS HERMANOS Y SOBRINOS**

Porque siempre me han proporcionado su apoyo moral para seguir adelante.  
Paula, Guillermo, José Luis, Socorro, Lupe y Alfredo.

**A TODOS MIS AMIGOS y  
compañeros de la carrera por su  
amistad desinteresada y su  
comprensión en los momentos  
más difíciles.**

**A mi amiga y compañera de tesis ISA  
Por su apoyo, ayuda y comprensión  
porque gracias a ella he podido dar  
uno de los últimos pasos para terminar  
mi carrera profesional.**

# INDICE

	INTRODUCCION . . . . .	1
1.	GENERALIDADES	
1.1	Auditoría:	
1.1.1	Antecedentes. . . . .	6
1.1.2	Conceptos. . . . .	7
1.1.3	Clasificación. . . . .	8
1.1.4	Objetivos. . . . .	12
1.1.5	Normas de Auditoría. . . . .	12
1.1.6	Procedimientos de Auditoría. . . . .	15
1.1.7	Técnicas de Auditoría. . . . .	15
1.2	Control Interno:	
1.2.1	Concepto. . . . .	19
1.2.2	Objetivos. . . . .	19
1.2.3	Estudio del Control Interno y su Evaluación. . . . .	20
1.3	Salarios:	
1.3.1	Antecedentes. . . . .	22
1.3.2	Conceptos. . . . .	25
1.3.3	Características. . . . .	27
1.3.4	Clasificación. . . . .	28
1.3.5	Diferencia entre Salario y Sueldo. . . . .	29
2.	REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO	
2.1	Conforme a la Ley Federal del Trabajo:	
2.1.1	Conceptos. . . . .	33

2.2	Otras Remuneraciones:	
2.2.1	Conceptos. . . . .	45
3.	<b>FACTORES QUE INTEGRAN EL SALARIO</b>	
3.1	Introducción. . . . .	48
3.2	Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores:	
3.2.1	Aspectos Generales. . . . .	50
3.2.2	Factores Integrantes del INFONAVIT . . . . .	51
3.3	Instituto Mexicano del Seguro Social:	
3.3.1	Aspectos Generales. . . . .	54
3.3.2	Factores Integrantes del IMSS. . . . .	56
3.4	Sistema de Ahorro para el Retiro:	
3.4.1	Aspectos Generales. . . . .	61
3.4.2	Factores Integrantes del SAR. . . . .	62
3.5	2% Sobre Nóminas:	
3.5.1	Aspectos Generales. . . . .	64
3.5.2	Factores Integrantes del 2% Sobre Nóminas. . . . .	64
3.5.3	1% Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal Subordinado. . . . .	68
3.6	Impuesto sobre Producto del Trabajo:	
3.6.1	Aspectos Generales. . . . .	70
3.6.2	Ingresos Gravables del ISPT. . . . .	71
3.7	Anexo 1 Jurisprudencias: . . . . .	79
3.8	Anexo 2 Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS: . . . . .	82

<b>3.9</b>	<b>Cuadro Comparativo de los Factores que Integran el Salario . . . . .</b>	<b>86</b>
	<b>Caso Práctico . . . . .</b>	<b>89</b>
	<b>Conclusiones . . . . .</b>	<b>126</b>
	<b>Glosario . . . . .</b>	<b>129</b>
	<b>Abreviaturas . . . . .</b>	<b>131</b>
	<b>Bibliografía . . . . .</b>	<b>132</b>

## **DETERMINACION DE LAS BASES PARA EL CALCULO DE LOS IMPUESTOS AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.**

(Con enfoque de auditoría)

### **OBJETIVOS:**

El objetivo principal de este trabajo es identificar los factores que integran el salario para determinar el cálculo de los impuestos causados por el mismo y establecer un criterio que podamos aplicar en nuestra labor profesional, con fundamento en las leyes correspondientes.

Buscamos también reunir los elementos necesarios para quien tiene interés de conocer como se integra el salario y que de alguna manera le sirva de ayuda para crearse un criterio personal.

Otro objetivo es demostrar la importancia de la integración del salario en los resultados de la empresa, así como indicar algunas de las repercusiones ocasionadas por una errónea integración.

## INTRODUCCION

El artículo 123 Constitucional creado en 1917 es el antecesor de la Ley Federal del Trabajo que regula todo lo que se refiere a la relación Patrón-Trabajador.

Como mexicanos contamos con la libertad de dedicarnos a cualquier trabajo, siempre que sea lícito, esto trae consigo la obligación de contribuir a los gastos públicos de la Federación, D.F., Estados o Municipios en que residamos, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Al llevar a cabo la revisión de sueldos a través de una auditoría, nos podemos dar cuenta de que en la mayoría de las empresas existen diferencias respecto a los conceptos que deben considerarse para el cálculo de las contribuciones, así como de las aportaciones de seguridad social, es decir, se puede dar el caso de que la empresa este pagando en exceso o que esté omitiendo algún pago. En algunas ocasiones nos formamos un criterio sin considerar lo establecido en la Ley, Reglamentos o Acuerdos ya existentes, por tal motivo debemos darle mayor importancia a este rubro, ya que afecta el resultado del ejercicio.

Por consiguiente la aplicación de un criterio equivocado puede traer consecuencias económicas, fiscales y laborales con los mismos trabajadores, o ante las instituciones con quienes estamos obligados al pago de los impuestos y/o aportaciones de seguridad social.

Cabe aclarar que este trabajo lo enfocaremos a la revisión de sueldos a través de una auditoría externa; por lo que mencionaremos el surgimiento de la auditoría en México, su

concepto, clasificación, normas y procedimientos, así como del control interno como base de una revisión.

Para poder entender más el tema necesitamos conocer algunas definiciones etimológicas de salario y el surgimiento de este en nuestro país. Citaremos también conceptos, características y remuneraciones a que tiene derecho el trabajador de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, o como prestaciones adicionales que otorgan las empresas como motivación al personal.

Los impuestos y aportaciones de los que trataremos son las que se derivan de una relación laboral y son enterados al INFONAVIT, IMSS, Tesorería del D.F. y a la Tesorería de la Federación.

El objetivo del Fondo Nacional para la Vivienda, es proporcionar crédito barato para que los trabajadores puedan obtener viviendas cómodas, o mejorar las que ya tienen; para lo cual el patrón tendrá la obligación de aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, conforme al artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo; para que este Instituto pueda realizar sus objetivos, necesita de las aportaciones obrero-patronales que se realizan bimestralmente ajustándose a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

El Sistema de Ahorro para el Retiro se rige por la Ley del Seguro Social y tiene como objetivo proveer un nivel de subsistencia económica y decorosa para los trabajadores al momento de retirarse de la actividad laboral.

El Impuesto Sobre Nóminas se rige por la Ley de Hacienda del D.F. y se determina aplicando la tasa del 2% al total de erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

El Capítulo I, del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, regula los ingresos por prestación de un servicio personal subordinado, como los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral, con las excepciones mencionadas en su artículo 77. Por la amplitud de nuestro tema no consideraremos los ingresos asimilados a sueldos mencionados en el artículo 78 de esta Ley.

Deseamos que al concluir este trabajo, nos formemos un criterio más fundamentado en las leyes, el cual podamos aplicar en nuestra profesión de contadores.

## **GENERALIDADES**

## **AUDITORIA**

## **AUDITORIA.**

### **ANTECEDENTES.**

Para poder entender la auditoría creemos conveniente mencionar sus antecedentes, ya que nuestro tema está relacionado con esta.

En el folleto publicado por el I.M.C.P. nos mencionan los primeros indicios de contabilidad en 1494, año en el que fueron publicados los primeros textos de teneduría de libros y cuyo primer autor fue Fray Luca Pacioli, en estos textos se prescribieron reglas para localizar errores y verificar numéricamente los asientos hechos.

La palabra auditoría se deriva del latín "Auditor Oris" que significa "el que oye", esta función profesional se desarrolló durante el imperio romano.

También se atribuye la derivación del inglés "To Audit" que significa "escuchar" y surge desde las épocas feudales en Inglaterra, cuando los terratenientes mandaban a inspeccionar las cuentas de sus administradores. Su trabajo era escuchar debido a que los revisores frecuentemente no sabían leer.

También en España y en México desde la conquista y durante la colonia, existían los veedores que no eran otra cosa que los inspectores o auditores de los tributos recibidos por la corona.

En 1844 la Auditoría tuvo gran importancia ya que el parlamento inglés no concedía la incorporación de una compañía si no contaba con uno o más auditores, que tenían la función de rendir un informe acerca de las cuentas.

Posteriormente el comercio y las inversiones inglesas y americanas en nuestro país trajeron como consecuencia la práctica de profesionistas ingleses y americanos, quienes desempeñaban las auditorías en México.

Por lo que surgió la necesidad de formar profesionistas nacionales, creando así la carrera de contador en el año de 1905 en la Escuela Superior de Comercio y Administración.

Fue así como la profesión de contaduría pública centró su atención en un nuevo objetivo de importancia: la determinación de la razonabilidad de los Estados Financieros y en consecuencia la emisión de un dictamen, el cual tiene diversos propósitos e información que interesa a los socios o accionistas, acreedores, futuros inversionistas y en general a todos los interesados en conocer la situación económica y las ganancias o pérdidas de la negociación.

### **CONCEPTOS.**

A continuación mencionaremos algunos conceptos de auditoría de acuerdo al criterio de diferentes autores:

Para Eric Kohler "Es la revisión analítica hecha por un Contador Público, del control interno y registros de contabilidad de una empresa mercantil u otra entidad económica, que precede a la expresión de su opinión acerca de la corrección de los Estados Financieros."

Para W. Thomas Parter "Es el examen de la información por una tercera persona distinta de quien la preparó y del usuario, con la intención de establecer su veracidad y el dar a conocer los

resultados de este examen con la finalidad de aumentar la utilidad de tal información para el usuario."

Tomando en cuenta los principales elementos del concepto de Auditoría, concluimos que es la actividad realizada por un Contador Público que se encarga de revisar los Estados Financieros de una entidad económica, al igual que su control interno, para poder así determinar la razonabilidad de estos, expresando su opinión para que en determinado momento le sea útil a cualquier persona interesada en esta información.

### **CLASIFICACION.**

Existen diferentes formas de clasificar la auditoría una de ellas la divide en tres grandes ramas:

**AUDITORIA ADMINISTRATIVA:** Su objetivo es verificar, evaluar y promover el cumplimiento y apego a los factores o elementos del proceso administrativo - Previsión, Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control.

**AUDITORIA OPERACIONAL:** Su fin es verificar las operaciones y procedimientos del examen del control interno buscando la eficiencia operativa.

También citaremos la **AUDITORIA FINANCIERA:** Que tiene como finalidad revisar total o parcialmente los estados financieros emitiendo una opinión desde un punto de vista independiente.

De la auditoría financiera se deriva la siguiente:

**Subclasificación:***Auditoría Interna:*

Es realizada por personal de la misma entidad sobre cualquier aspecto que interese a la administración.

*Auditoría externa:*

Se lleva a cabo por profesionistas independientes a la empresa que expresan una opinión imparcial. Al momento de contratar el servicio de un auditor externo, se obtiene mayor confiabilidad en las operaciones realizadas y cifras mostradas en los Estados Financieros.

*Auditoría Periódica:*

Esta la solicita la Administración estableciendo los periodos en los que se debe llevar a cabo la revisión, dependiendo en gran parte del avance que la compañía tenga de sus operaciones y registros contables.

*Auditoría Continua:*

Son los avances de una revisión que realiza un auditor interno sobre operaciones ya sea que estén registradas o no en libros, o por periodos cortos de un mismo ejercicio contable. Por ejemplo: debe llevarse un control de los sueldos pagados y registrados en nómina conciliandolos contra los registros contables, determinando y corrigiendo las posibles desviaciones que puedan existir periodo a período.

*Auditoría Esporádica:*

La Dirección solicita una revisión que puede ser general o específica sobre sus Estados Financieros. Una muestra es la revisión que requiere la dirección para obtener algún crédito bancario.

***Auditoría Preliminar, Intermedia, y Final:***

Generalmente la revisión se lleva a cabo en tres etapas, la preliminar se realiza con el propósito de adelantar la revisión a fin de entregar a tiempo los informes solicitados por el cliente. La etapa intermedia puede o no llevarse a cabo dependiendo de la premura del tiempo. La auditoría final concluye la revisión enlazando los resultados obtenidos en la auditoría preliminar e intermedia en su caso, verificando las partidas que hayan sufrido variaciones durante el período.

***Auditoría para Efectos Fiscales:***

Existen contribuyentes voluntarios y obligados a dictaminarse que solicitan los servicios de un contador público titulado independiente que dictamine sus estados financieros para determinar la situación fiscal en la que se encuentra, emitiendo una opinión que será presentada ante las autoridades fiscales.

***Auditoría Especial:***

Normalmente la solicita la administración cuando existen fallas en algún departamento, por ejemplo, el departamento de contabilidad a detectado que en nómina existen personas que se dieron de baja con anterioridad por lo que se considera necesario llevar a cabo una auditoría especial de este departamento

## CLASIFICACION DE AUDITORIA

AUDITORIA ADMIMINS- TRATIVA	1. Independencia mental de la persona que la realiza.	a) Interna. b) Externa.
	2. De acuerdo a la periodicidad en que se practica.	a) Periódicas. b) Continuas. c) Esporádicas.
	3. Conforme a la extensión de las pruebas de auditoría.	a) Completa o Detallada. b) Parcial.
AUDITORIA OPERACIONAL	1. Independencia mental de la persona que la realiza.	a) Interna. b) Externa.
	2. De acuerdo a la periodicidad en que se practica.	a) Periódicas. b) Continuas. c) Esporádicas.
	3. Conforme a la extensión de las pruebas de auditoría.	a) Completa o Detallada. b) Parcial.
AUDITORIA FINANCIERA	1. Independencia mental de la persona que la realiza.	a) Interna. b) Externa.
	2. De acuerdo a la periodicidad en que se practica.	a) Periódicas. b) Continuas. c) Esporádicas.
	3. De acuerdo a la oportunidad de realización.	a) Preliminar. b) Intermedia. c) Final.
	4. Desde el punto de vista de la finalidad.	a) De Estados Financieros. b) Para efectos Fiscales
	5. De acuerdo al área o situación que abarque la auditoría.	a) Especiales.

## **OBJETIVOS.**

El principal objetivo de la auditoría es emitir una opinión, sin embargo en forma gradual son diversos conforme a las necesidades de cada compañía, entre estos podemos mencionar los siguientes:

- Verificar que se cumplan los planes, objetivos y políticas de organización de la empresa auditada en cualquiera de sus áreas.
- Evaluar cualquier actividad o función de la organización.
- Su resultado es de uso interno y evalúa la actuación del personal.
- Debe proyectarse hacia el futuro.
- Prevención o detección de fraudes.
- Descubrimiento de errores contables.

## **NORMAS DE AUDITORIA.**

Debido a la importancia que representa la auditoría, es necesario que la persona que la realice reúna ciertos atributos y cualidades de carácter personal y técnico que se reflejen en el resultado de su trabajo. En resumen las normas de auditoría emitidas por el I.M.C.P. son las relativas a la personalidad del auditor, al trabajo que desempeña y a la información que rinde como resultado de su trabajo.

### **Clasificación:**

A continuación mencionaremos las principales características que debe reunir el auditor externo relativas a su personalidad, para el desarrollo de su actividad profesional.

El auditor debe contar con ciertos atributos obtenidos con anterioridad y que deben ser constantes durante el desarrollo de su actividad profesional.

Es decir, para que el Contador Público pueda emitir su opinión debe contar con un título profesional legalmente expedido y reconocido lo que demostrará el *entrenamiento técnico* adquirido durante su desarrollo intelectual y la *capacidad profesional* la obtendrá a través de la práctica.

Al realizar su trabajo el Auditor está obligado a practicarlo con *cuidado y diligencia profesional*.

Además el Auditor debe ser *imparcial*, juicioso, y mantener una actitud positiva en todos los asuntos relativos a su trabajo profesional.

Otros atributos que consideramos de importancia son la integridad, honradez y responsabilidad; con respecto a su trabajo debe tener habilidad, tacto y cortesía para tratar a las personas, debe contar con una personalidad agradable, confianza en si mismo, autodisciplina y buena apariencia.

Y de la norma personal: cuidado y diligencia profesional, se derivan las normas de ejecución del trabajo.

Debemos considerar los elementos materiales y humanos que participarán en el trabajo estableciendo una adecuada supervisión desde el momento en que se inicia la planeación, verificando que se cumpla adecuadamente la actividad asignada.

Para que el Auditor pueda determinar sus alcances de revisión y procedimientos debe efectuar un *estudio y evaluación del control interno*, a través de la aplicación de cuestionarios, elaboración de

diagramas de flujo o cualquier otro método que considere necesario.

La opinión que emita el Contador Público debe estar sustentada en hechos comprobados y en caso de encontrar deficiencias tendrá que separarlas y corregirlas, demostrando así la obtención de *evidencia suficiente y competente*.

Por último, la que se refiere a la opinión que se ha formado el auditor al término de su trabajo la cual va a dar apoyo y confianza a los interesados en los Estados Financieros

En todos los casos que el Contador Público quede asociado con estados o información financiera, deberá expresar en forma clara la naturaleza de su relación con dicha información, su opinión, limitaciones y salvedades que se deriven de ella o algunas otras razones de importancia por las cuales exprese una opinión adversa o no pueda expresar una opinión profesional a pesar de haber aplicado las normas de auditoría.

Bases de Opinión Sobre Estados Financieros. Al emitir una opinión sobre los Estados Financieros el Auditor debe observar que fueron preparados con los principios de contabilidad generalmente aceptados, los cuales fueron aplicados sobre bases consistentes, y que las notas presentadas en los mismos, deben contener información adecuada y suficiente para su razonable interpretación.

De no ser así se deben mencionar las desviaciones y las repercusiones sobre los Estados Financieros.

## **PROCEDIMIENTOS DE AUDITORIA.**

"Son el conjunto de técnicas de investigación aplicables a una partida o a un grupo de hechos y circunstancias relativas a los Estados Financieros".<sup>1</sup>

No existe una clasificación de los procedimientos de auditoría ya que se formarán de acuerdo a las técnicas que se apliquen en cada caso en particular, de acuerdo a la experiencia y el criterio del auditor

Extensión o alcance es la amplitud que se da a los procedimientos, cuya profundidad e intensidad se determinará de acuerdo a la eficacia del control interno de la empresa.

Un ejemplo de los procedimientos de auditoría lo veremos en el caso práctico.

## **TECNICAS DE AUDITORIA.**

"Son los métodos prácticos de investigación y prueba, que el Contador Público utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional".

### **Clasificación:**

Al igual que los procedimientos, las técnicas de auditoría son de muy diversas clases dependiendo de la empresa que se esté revisando y el I.M.C.P. ha hecho una clasificación general:

---

<sup>1</sup>Normas y Procedimientos de Auditoría. I.M.C.P.

- **Estudio General.** Es el conocimiento de las características generales de las operaciones de la empresa, para determinar la profundidad de la revisión.
- **Análisis.** Es la clasificación y agrupación de los distintos elementos que integran un determinado rubro y pueden ser básicamente de dos clases: Análisis de saldos y Análisis de movimientos.
- **Inspección.** Se trata de verificar físicamente los bienes materiales o documentos en que se tradujeron las operaciones registradas en los estados financieros.
- **Confirmación.** Es el hecho de que una tercera persona independiente corrobore la autenticidad de un saldo, esta verificación puede ser positiva, negativa, indirecta, ciega o en blanco.
- **Investigación.** Obtención de la información, datos y comentarios de funcionarios y empleados de la propia empresa, generalmente se da en el estudio del control interno.
- **Certificación.** Obtención de un documento firmado por la autoridad correspondiente que ampare la información obtenida a través de la investigación.
- **Observación.** Presencia física de como se realizan ciertas operaciones o hechos.
- **Cálculo.** Verificación matemática de alguna partida.
- **Sistema de Cómputo.** Debido al avance tecnológico en la mayoría de las empresas se ha implantado el sistema de cómputo, por lo que los auditores externos se han visto en la necesidad de revisar

si la información proporcionada a la computadora es correcta y si el procesamiento está dando los resultados esperados de esta información.

## **CONTROL INTERNO**

## **CONTROL INTERNO**

### **CONCEPTO.**

En primer lugar definiremos el control interno, ya que a travez de este se hace una comparación de si se estan llevando a cabo los objetivos implantados por la organización.

Para el buen funcionamiento de cualquier entidad se requiere de control por lo que se debe realizar un estudio minucioso de las normas y políticas establecidas en cada una de las áreas, evaluar las desviaciones que pudieran existir y sugerir cualquier tipo de control para mejorar el funcionamiento de la organización.

"Es el mecanismo que hace funcionar la empresa. Comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en un negocio para salvaguardar sus activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera, promover la eficiencia operacional y provocar adherencias a las políticas prescritas por la administración."

### **OBJETIVO.**

Cumplir con la norma de Auditoría relativa a la Ejecución del Trabajo:

"El auditor debe efectuar un estudio y evaluación del control interno que le sirva de base para determinar el grado de confianza, así como la naturaleza, extensión y oportunidad que va a dar a los procedimientos de auditoría."<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Normas y Procedimientos de Auditoría. I.M.C.P.

## **ESTUDIO Y EVALUACION DE CONTROL INTERNO.**

Es el examen, la investigación y análisis del control interno. Existen tres métodos para efectuar el estudio del control interno:

*Método descriptivo.* Consiste en la explicación por escrito de las rutinas establecidas para la ejecución de las distintas operaciones o aspectos específicos de control interno.

*Método de cuestionarios.* Se elabora previamente una relación de preguntas sobre los aspectos básicos de la operación a investigar y a continuación se procede a obtener las respuestas a tales preguntas.

*Método gráfico.* Este método tiene como base la esquematización de las operaciones mediante el empleo de dibujos que representan departamentos, formas, archivos, etc., y por medio de ellos se indican y explican los flujos de las operaciones.

### **Evaluación del Control Interno**

Se requiere de pruebas de cumplimiento con las que se reunirá la evidencia suficiente para concluir si los sistemas de control establecidos por la administración, prevendrán o detectarán y corregirán errores que pudieran tener un efecto importante en los estados financieros, los procedimientos de auditoría podrían variar si como resultado de las pruebas se detectan debilidades o desviaciones a los procedimientos de control.

Es así como el auditor se forma un juicio al recibir los resultados del estudio de control interno.

**SALARIO .**

## **SALARIO**

### **ANTECEDENTES.**

Etimológicamente, el término salario se deriva de "sal", eludiendo el hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella, y sueldo proviene de "solidus": moneda de oro de peso cabal.

Remitiendonos a la historia del surgimiento del salario en México, iniciando desde antes de la época colonial donde las sociedades tenían su propia forma de sobrevivencia, ya que contaban con su agricultura, la que les ofrecía variados alimentos e inclusive, en algunos grupos sedentarios el cacao era circulado como moneda.

El salario existe desde los primeros años en la agricultura, la mina y el obraje, a veces la libertad de contratación estaba condicionada por la retención por deudas u otros mecanismos, pero también había asalariados libres cuyo número a partir de las últimas décadas del siglo XVI, aumenta considerablemente; estos representan la libertad del indio, de sus obligaciones con la comunidad y la corona.

A principios del siglo XVIII aparecieron algunas formas de división del trabajo, de contabilidad y administración; por ejemplo, se había designado al minero o capitán, al herrero, al barrendero, al malacatero, al faenero y al peón; cada uno con sus funciones muy bien definidas, también se encontraba el operario quién entregaba a los otros al salir de la mina un pequeño papel con su nombre, el día en que trabajó y la rubrica del rayador.

La extensión de la economía mercantil exigía la producción de dinero, en los primeros años éste era muy escaso y los conquistadores usaban sobre todo el oro y la plata no acuñados; las unidades de medida se establecieron en relación al peso de las monedas españolas más usuales, de ahí el nombre de "peso".

La unidad de mayor valor era el peso de oro, y el oro de menor quilataje era denominado peso de oro común.

En México durante la época de Porfirio Díaz los obreros sufrían muchos atropellos: la jornada de trabajo empezaba antes del alba y terminaba después de la puesta del sol, el obrero que llegaba a la fábrica a las 10:00 a.m. no salía hasta las 8:00 o 9:00 p.m. salvo el sábado, día en que la jornada era más breve y terminaba a las 6:00 p.m. En esa época las industrias que pagaban los sueldos más altos eran la industria textil de Río Blanco con \$ 1.25 diarios y las minas de Cananea con \$ 3.00 diarios.

A pesar de que Díaz estaba en favor de los patrones, los obreros obtuvieron ciertas concesiones como la igualación de los salarios en todas las fábricas donde las condiciones de trabajo fueran semejantes, el tabulador de salarios se basaría en las remuneraciones más altas existentes en la industria textil, y recompensaría al obrero dedicado con empeño a su trabajo. Los fondos reunidos por concepto de multas impuestas a los obreros se destinarían a ayudar a sus viudas y huérfanos; las empresas abandonarían la práctica de hacer descuentos a los salarios para el pago de gastos médicos o para financiar la celebración de fiestas religiosas o nacionales; en cambio, en cada fábrica habría un médico al servicio de los trabajadores. Los trabajadores podían quedarse en la habitación que les proporcionaba el patrón, seis días a partir de la fecha de la pérdida de su empleo, siempre que no fueran culpables de ningún delito grave contra la compañía.

Las Leyes de que se tienen conocimiento hasta antes de 1917 no tenían una naturaleza social, sin embargo en este año cuando el congreso constituyente se celebró en Querétaro al triunfo de la revolución, se estructuraron en el artículo 123 de la Constitución, las juntas de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, es decir, son órganos de la Jurisdicción Social cuya justicia se imparte entre desiguales como son el trabajador y el patrón, lo cual origina que con la reforma procesal del trabajo se le encomendará a las juntas la facultad de cuidar a la parte obrera supliendo sus quejas o demandas defectuosas, aplicando los principios sociales de la doctrina mexicana.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen el poder de representar en juicio a los trabajadores para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias a que tiene derecho el trabajador; no es parcialidad de las juntas aplicar el derecho procesal social en favor de los trabajadores en el proceso laboral. El derecho del trabajo siendo un derecho social, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador que comprende a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración Abarca toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos, como pueden ser los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. y la nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales. El derecho mexicano del trabajo contiene normas proteccionistas y reivindicatorias que tienen por objeto que los trabajadores recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen de régimen de explotación capitalista

## CONCEPTOS.

Es importante mencionar el concepto en razón de que el sistema tributario mexicano toma como base el salario para establecer un complejo mecanismo para el pago de los impuestos y de aportaciones a instituciones de seguridad social.

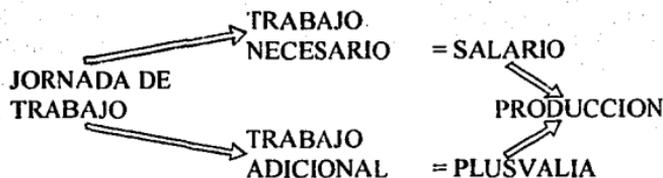
Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagnática.

Desde el punto de vista económico, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista o neocapitalista.

Para el liberalismo el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia, o bien permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza.

Según Carlos Marx, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural.

En la empresa capitalista la jornada de trabajo se desdobra en dos partes, el tiempo de trabajo necesario lo que retribuye el capitalista en forma de salario y, el tiempo de trabajo adicional y el plus trabajo son el tiempo de trabajo y el trabajo que se invierte en la producción del producto que muestra el grado de explotación del obrero, es decir:



En resumen, en el neocapitalismo el salario no es más que el precio del trabajo, el medio de sustento del trabajador, la parte reservada del trabajador sobre el capital, es la compensación equitativa del trabajo.

"Al trabajo lo podemos definir como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."<sup>3</sup>

La L.F.T. en su artículo 3o. define al *trabajo* como un derecho y un deber social, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia.

En el artículo 8o. define al Trabajador como la "persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

"El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."<sup>4</sup>

<sup>3</sup>Breve Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Antonio Raluy P.

<sup>4</sup>Derecho del Trabajo.

Salario es una "remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud a un contrato laboral."<sup>5</sup>

Sueldo es la "retribución de un empleado, militar o funcionario que se da a cambio de un trabajo regular."<sup>5</sup>

### **CARACTERISTICAS.**

La L.F.T. nos muestra los derechos y obligaciones que tienen el trabajador y el patrón, de esta relación se deriva el salario por lo que consideramos conveniente mencionar algunas de las características que se encuentran en esta ley.

Según la Ley Federal del Trabajo:

- El salario debe ser remunerador, es decir, debe ser proporcional al tiempo trabajado y al trabajo realizado.
- Debe ser por lo menos equivalente al mínimo.
- Debe ser suficiente.
- Debe ser determinado o determinable. Determinado cuando el trabajador sabe de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido. Y determinable cuando se fija por tiempo, precio alzado o por unidad de obra.
- Debe cubrirse periódicamente. La ley exige que a los obreros se les debe pagar semanalmente, y a los demás trabajadores se les puede pagar cada quince días.
- El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal. Y se prohíbe pagar con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo, las prestaciones en especie deben ser

<sup>5</sup>Diccionario Enciclopédico Ilustrado Ramon Garcia-Pelayo y Gross.

apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.

### **CLASIFICACION DE SALARIOS.**

De acuerdo a las características anteriores tenemos la siguiente clasificación:

- A) *Por su naturaleza .*
  - a) Solo en efectivo.
  - b) En efectivo y en especie.
  
- B) *Por la forma de valuación.*
  - a) Por unidad de tiempo.
  - b) Por unidad de obra.
  - c) Por comisión.
  - d) A precio alzado.
  
- C) *Por su determinación.*
  - a) En cuanto a la cuantía.
    - Salario mínimo general.
    - Salario mínimo profesional.
    - Salario remunerador.
  
  - b) En cuanto al origen de su fijación.
    - Legal.
    - Individual.
    - Por contrato colectivo de trabajo.
    - Por contrato ley.

- Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- D) *Por la causa que lo origina.*
- a) Ordinario.
  - b) Extraordinario.
  - c) Excepcional - como puede ser alguna gratificación especial.
  - d) Anual - como el aguinaldo y la P.T.U.
- E) *Por los factores que lo integran.*
- a) Nominal o tabular.
  - b) Por cuota diaria.
  - c) Integral.
- F) *Por la oportunidad de pago.*
- a) Semanal.
  - b) Quincenal.
  - c) Mensual.
  - d) Anual.

La clasificación anterior dada por Nestor Buen en su libro Derecho del Trabajo, no es la única pero nos parece la más clara.

### **DIFERENCIA ENTRE SALARIO Y SUELDO.**

Debido a que muchas veces utilizamos la expresión de sueldo y salario como sinónimo mencionamos sus diferencias:

*Salario* es la retribución en efectivo que debe pagar el patrón al trabajador en virtud de un contrato de trabajo. Generalmente se distingue el *sueldo* del *salario* en que éste se paga a obreros y

destajistas, por día, por semana por unidad de obra, en actividades directamente involucradas con la producción; en tanto que el *sueldo* se paga a empleados y funcionarios por semana, quincena o cualquier otro período y se cotiza por mes o año en actividades generalmente de oficina o gabinete, independientemente de la periodicidad con que se pague.

**REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL  
SUBORDINADO.**

**CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

## **REMUNERACIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

### **CONCEPTOS**

Como sabemos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue la base para la elaboración y detalle de la Ley Federal del Trabajo, por lo que los conceptos que menciona esta tienen su fundamento original en la Constitución, de manera específica en el artículo 123, que se refiere al trabajo y a la previsión social.

#### *Aguinaldo.*

Entre las costumbres del pueblo mexicano está la celebración de las fiestas decembrinas, donde la gente ha adoptado el efectuar gastos extras que no se pueden cubrir con el salario diario, por lo que la L.F.T. menciona que el trabajador tiene derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos. Los trabajadores que no hayan cumplido con un año de servicio tendrán derecho a la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado.

#### *Días de Descanso.*

Por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro. Cuando se trate de labor continua se llegará a un acuerdo entre ambas partes para fijar el día de descanso.

#### *Días de Descanso Obligatorios.*

Los días de descanso que establece la L.F.T. son: el 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de

noviembre, 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal, 25 de diciembre y el que determinen las leyes locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

A demás de los días mencionados por la L.F.T. el pueblo mexicano a adoptado otros días de descanso como son el 6 de enero, en donde generalmente las empresas invitan a los trabajadores para celebrar con sus hijos, en ocasiones estos eventos los realizan el 30 de abril.

En los meses de marzo o abril se acostumbra tomar como descanso los días jueves y viernes santos en los que se recuerda la crucifixión de Jesús.

El 10 de mayo en el que se celebra el día de las madres mexicanas y si no se descansa todo el día se les otorga medio día.

El 2 de noviembre se tiene la tradición de recordar y festejar con ofrendas, misas u otras costumbres a los muertos.

El 12 de diciembre de cada año festejamos a la Virgen de Guadalupe y se organizan misas en la empresa o perigrinaciones a la Basílica.

Los días citados anteriormente son únicamente costumbres o tradiciones por lo que no todas las empresas los respetan, algunas otorgan estos a sus trabajadores a cuenta de vacaciones.

#### *Días Festivos.*

En caso de que se requiera trabajar alguno de los días festivos mencionados en a LFT, el trabajador quedará obligado a prestar sus servicios y tendrá derecho a que se le pague,

independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

*Horas Extras.*

Debido a las necesidades de la empresa en algunas ocasiones es necesario solicitar al trabajador laborar más tiempo de su jornada normal; esta prolongación por circunstancias extraordinarias nunca debe exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. La jornada de trabajo será fijada por patrón y trabajador, y tendrá una duración máxima de 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7.5 la mixta.

Las horas de trabajo extraordinario deben pagarse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir, un doscientos por ciento por cada hora extra.

Cuando el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, se pagará con un doscientos por ciento más del salario que corresponda, es decir, un trescientos por ciento por cada hora que rebase las tres horas diarias tres veces a la semana.

*Indemnizaciones.*

El diccionario para contadores de Kohler la define como el reembolso u otro pago que se hace por un daño sufrido.

Las relaciones de trabajo se pueden suspender sin responsabilidad para el patrón de pagar salarios y para el trabajador de prestar servicio; por motivos como enfermedad contagiosa del trabajador, arresto del trabajador, cumplimiento de servicios en la guardia nacional y demás mencionados en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Las relaciones de trabajo también pueden rescindirse por causa justificada o injustificada.

Las causas justificadas sin responsabilidad para el patrón son: que el trabajador incurra en engaños relacionados con su persona o su trabajo que perjudiquen a la empresa; ocasionar actos de violencia en contra del patrón y sus familiares o compañeros, salvo, que obre en defensa propia; falta de honradez, ocasionar daños intencionalmente o por negligencia ya sea en materiales u objetos relacionados con el trabajo, siempre que sean graves; cometer actos inmorales; revelar información confidencial; tener más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días sin permiso o causa justificada; desobediencia en trabajos contratados; presentarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica; y otras de naturaleza análoga.

Para que surta efectos la rescisión sin responsabilidad para el patrón, deberá informar por escrito al trabajador de la fecha y causas de la rescisión, en caso de que el trabajador se negara a recibir este aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes de la fecha de la rescisión, deberá informarlo a la junta de conciliación y arbitraje, proporcionando a esta el domicilio que tenga del trabajador y solicitando su notificación al mismo.

Las causas justificadas sin responsabilidad para el trabajador son: que el patrón o la agrupación patronal incurra en engaños relacionados con su trabajo; provocar el patrón, sus familiares o trabajadores actos de violencia en contra del trabajador y sus familiares, siempre que se consideren graves y que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; que no se le pague la cantidad pactada en el lugar y fecha convenidos; cuando no se proporcionen las condiciones y medidas de seguridad e higiene necesarios para el desarrollo de su trabajo y esto ocasione algún accidente que perjudique al establecimiento o al trabajador y otras análogas.

Tanto el trabajador como el patrón pueden iniciar la demanda contra el otro, manifestando sus pruebas que demuestren la posición de cada uno en cuanto a que el despido es justificado o injustificado.

La junta de conciliación y arbitraje es la que determinará conforme a las pruebas exhibidas por ambas partes, si existe justificación o no en el despido del trabajador.

En caso de que el juez falle a favor del trabajador, es decir que considere su despido injustificado, el patrón no tendrá la obligación de reinstalarlo cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año o que sean eventuales, cuando se trate de trabajadores de confianza o del servicio doméstico, y cuando se tenga una relación directa de trabajo, sino que tendrá que pagar las indemnizaciones conforme a lo siguiente:

- a) Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; es decir, que si un trabajador laboró 8 meses tendrá derecho a una indemnización de cuatro meses. Si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- b) Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado.
- c) Además de las indemnizaciones a que se refieren los incisos a) y b), deberá pagarse el importe de tres meses de salario, además

REMUNERACIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

<u>Tiempo Determinado</u>	<u>Indemnización</u>	
		\$
Menor de un año	1/2 Tiempo Trabajado	} Más 3 meses de SM
Mayor de un año	6 Meses el primer Año y 20 días por cada Año siguiente.	
<u>Tiempo Indeterminado</u>	20 Días por cada Año de Servicio	} Más salarios vencidos

Esto es lo que nos marca la Ley Federal del Trabajo, sin embargo en la realidad no se da exactamente como se ha descrito anteriormente, sino que generalmente en el transcurso del juicio, se llegan a acuerdos entre trabajador y patrón con la asesoría de sus respectivos abogados o representantes legales.

Normalmente en el juicio lo que se trata de negociar son los tres meses de salario de los cuales únicamente se les paga un mes y medio por acuerdo entre ambas partes más los salarios vencidos.

*Participación de los Trabajadores en las Utilidades.*

Existen empresas que no están obligadas al pago de la P.T.U. como son las de beneficencia, las de nueva creación en su primer año de servicio, al igual que la empresa innovadora en los dos primeros años de su creación, las industrias extractivas, las instituciones de asistencia privada que ejecuten actos humanitarios; el IMSS y las que tengan un capital menor del que fije la secretaria de trabajo y previsión social.

Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite objeción de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente.

Para determinar la utilidad repartible, esta se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

El sueldo máximo que se considera como percibido en el caso de los trabajadores de confianza, no podrá exceder del 120 % del que corresponda al trabajador de planta que perciba el salario más alto dentro de la empresa.

Algunas de las empresas obligadas, que por el resultado de sus operaciones no hayan generado utilidades durante el año tienen como política repartir una gratificación para motivar a sus trabajadores, aunque en este caso ya no se trata de PTU, por lo que su tratamiento fiscal ya no será el mismo.

A continuación veremos ejemplificado el cálculo para el reparto de utilidades:

REMUNERACIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

UTILIDAD A REPARTIR		\$200	
	Nombre	Sueldo Diario	Sueldo Anual
Sind.	A	15.27	5,574
Sind.	B	15.27	5,497
Advo.	C	50.00	18,250
Advo.	D	50.00	6,000
Sind.	E	30.00	<u>5,100</u>
			40,421
Factor		0.07246	0.00297

Nombre	Dias Trabajados	P.T.U D.T	Sueldo base	P.T.U. Sueldos
A	365	26.45	5,574	16.57
B	360	26.09	5,497	16.34
C	365	26.45	13,140	39.07
D	120	8.70	4,320	12.85
E	<u>170</u>	<u>12.31</u>	<u>5,100</u>	<u>15.17</u>
	1,380	\$100	33,631	\$100

*Prestaciones en Especie.*

Prestaciones. Es un beneficio que se otorga al trabajador y que no se deduce del pago de la nómina. Estas prestaciones pueden ser en especie y deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

*Previsión Social.*

Es la política de las Instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador para facilitarle una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencias de los

riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo.<sup>6</sup>

*Prima:* Es la cantidad de dinero pagada a un trabajador además de su sueldo normal para reembolsarle ciertos gastos o simplemente para recompensarlo. Por ejemplo, prima de antigüedad, prima dominical y prima vacacional.

*Prima de Antigüedad.*

Se les paga a los trabajadores siempre que hayan cumplido quince años de servicio, ya sea que se hayan separado voluntaria o involuntariamente. La prima será de 12 días por cada año de servicio pagándose como topes mínimos y máximos, un salario mínimo y dos salarios mínimos respectivamente.

A excepción de algunas empresas que tienen la política de pagar proporcionalmente la prima de antigüedad a sus trabajadores independientemente del tiempo que tengan laborando en la empresa.

Para el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario se observarán las siguientes normas:

Si en un año de servicio se separan menos del 10% de los trabajadores, se les pagará al momento del retiro, si el número de trabajadores es mayor al 10% se pagará a los que primeramente se retiren y los demás pagos podrán diferirse en el año siguiente del retiro. Si el número de trabajadores que se retiren al mismo tiempo es mayor al 10% se les pagará a los de mayor antigüedad y a los demás se les pagará el año siguiente.

Cabe aclarar que la prima de antigüedad es independiente a cualquier otra prestación que corresponda al trabajador.

---

<sup>6</sup>Cerecho Mexicano del Trabajo. De la Cueva Mario  
México. 1988. Edit. Porrúa

***Prima Dominical.***

El día de descanso semanal se procurará que sea el domingo; los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, independientemente del salario que le corresponda por el descanso y el salario doble por el servicio prestado.

Existen empresas que por su giro no es conveniente descansar los domingos, en estos casos se les pagará la prima dominical, independientemente de que tengan otro día de descanso.

***Prima vacacional.***

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

***Sueldo.***

Ya hemos mencionado lo que significa salario, como recordatorio mencionaremos que para la LFT, es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo y su integración es por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

***Vacaciones.***

Es un período de descanso pagado que disfrutará todo trabajador que haya cumplido un año de servicio, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, de acuerdo a la siguiente tabla:

## REMUNERACIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Antigüedad	Vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días
25 a 29 años	22 días

Las personas que hayan laborado por un período inferior a un año, tendrán derecho a la parte proporcional de los días trabajados.

Las vacaciones deberán considerarse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de los años de servicios.

Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

En caso de que por común acuerdo entre patrón y trabajador este último no pueda o quiera disfrutar sus vacaciones se les deberán pagar con un sueldo igual al que tiene derecho.

## **OTRAS REMUNERACIONES**

## **OTRAS REMUNERACIONES.**

### **CONCEPTOS.**

*Ayuda o compensación para renta de casa, hospedaje o transporte.*

En algunas empresas es necesario que los empleados reciban ayuda de este tipo, que en realidad es un reembolso para compensar los gastos que se realizan para desempeñar su trabajo, como pueden ser los mensajeros o vendedores.

*Bonos o premios de productividad.*

Es la recompensa que se otorga a los trabajadores por un esfuerzo extraordinario y con el cual se logró un resultado satisfactorio.

*Despensa.*

Es una ayuda proporcionada en efectivo, vales o mercancías para disminuir el gasto en efectivo invertido en la canasta básica.

*Fondo de ahorro.*

Es la suma de las aportaciones que hacen el trabajador y el patrón con el que se formará un capital obteniendo rendimientos, por la inversión en títulos valor y préstamos otorgados al mismo trabajador

El fondo deberá destinarse a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente deberá invertirse en valores a cargo del Gobierno Federal, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

*Prestaciones de previsión social.*

Son aquellas que otorga la empresa en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, dependientes o beneficiarios tendientes a su superación física, social, económica y cultural.

Estas se conceden de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, estas prestaciones pueden ser:

- Las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales.
- Actividades deportivas.
- Premios de puntualidad.
- Premios de asistencia.
- Gastos médicos.
- Ayuda para funeral, nacimientos y matrimonios.

## **FACTORES QUE INTEGRAN EL SALARIO**

## **FACTORES QUE INTEGRAN EL SALARIO.**

### **INTRODUCCION.**

Para tener una visión más clara acerca de este capítulo, mencionaremos algunas de las características de mayor relevancia de cada una de las contribuciones o aportaciones de seguridad social, tema principal de esta investigación.

Las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Estas contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social y contribuciones de mejoras y derechos.

Para efectos de nuestro tema abordaremos únicamente las contribuciones derivadas del trabajo personal subordinado que son INFONAVIT, IMSS, SAR, 2% Sobre Nóminas, ISPT y el 1% Sobre Remuneraciones al Trabajo Personal Subordinado, impuesto derogado a partir del 1o agosto de 1993

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA  
VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES**

## **INFONAVIT.**

### **ASPECTOS GENERALES.**

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se crea en el mes de abril de 1972 entrando en vigor el 1o. de mayo del mismo año. Con el objeto de proporcionar a los trabajadores crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones, construcción reparación y mejoramiento de las mismas, así como el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

En el momento de que un trabajador ingresa a una empresa debe firmar un contrato de trabajo, en ese momento está adquiriendo el derecho de ser inscrito al INFONAVIT y el patrón contrae las obligaciones de efectuar aportaciones al INFONAVIT, así como hacer descuentos a los trabajadores de los préstamos otorgados por el Instituto y enterarlos.

El trabajador tienen derecho a recibir el total de los depósitos constituidos, cuando sufra incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente en un 50 % , invalidez definitiva, dejar de estar sujeto a una relación laboral, contar con 50 o más años de edad, en caso de haber recibido crédito las aportaciones serán para amortizarlo y si quedara saldo a favor del trabajador podrá solicitar la devolución.

Otro de los aspectos que debemos tener presentes al momento de hacer nuestras aportaciones es el art. 144 de la LFT que establece como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del *área geográfica* que corresponda. Esta contribución se pagará

mediante declaración que deberá presentarse a más tardar el día 17 del mes siguiente al bimestre que corresponda tratándose de persona moral y el día 11 si es persona física.

### **FACTORES INTEGRANTES DEL INFONAVIT.**

Los conceptos que se deben considerar en la integración del salario base para determinar la contribución a declarar son:

1. Aguinaldo.
2. Alimentación y Habitación.  
Para que no integren deberá hacerse una retención sin importar el monto de esta.  
Cuando se proporcionen gratuitamente sí integrarán.
3. Bonos de Productividad.
4. Comisiones.
5. Compensaciones Ordinarias.
6. Cuota Diaria.
7. Días de Descanso y/o Festivos Trabajados (Jornada Extraordinaria.)  
No integran según art. 143-f) LFT, debido a que se considera tiempo extraordinario no fijo.
8. Fondo de Ahorro.  
No integra cuando se proporcione en una cantidad igual del patrón y del trabajador.
9. Gastos de Representación.  
Integran al salario cuando no sean comprobables.
10. Horas Extras.  
Sí se consideran cuando es tiempo fijo, de acuerdo al Art. 143 de la LFT.
11. Premios de Puntualidad.  
Siempre integran independientemente de su monto.

12. Prima Dominical.
13. Prima Vacacional.
14. Vacaciones.
15. Viáticos.

Integran al salario cuando no sean comprobables.

**Los siguientes conceptos están exep tuados de integración salarial.**

1. Despensa.  
No se consideran debido a que se otorgan para fines sociales, ya sea en efectivo, especie o en vales de acuerdo art.143-b) y d) de la LFT (No gratuitas)
2. Herramientas de Trabajo.
3. Indemnizaciones por Despido.
4. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.
- 5 Pensiones.
6. Prestaciones de prevision social.
  - a) Becas Educativas.
  - b) Guarderías Infantiles.
  - c) Actividades Culturales.
  - d) Actividades Deportivas.
  - e) Premios de Asistencia.
  - f) Gastos Médicos.
  - g) Ayuda para Funeral, Nacimientos y Matrimonios.
  - h) Indemnizaciones por Riesgos o Enfermedades.
  - i) Transporte.  
No se considera como parte integrante la prestación del servicio, así como las ayudas en efectivo.
- 7 Primas de Antigüedad.

*Las cantidades que se otorguen por estos conceptos no integran si se conceden por contrato colectivo o con plan de previsión social.*

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

## **IMSS.**

### **ASPECTOS GENERALES**

La Ley vigente del Instituto Mexicano del Seguro Social entró en vigor el día 1o. de abril de 1973, abrogándose este mismo día la Ley promulgada el 31 de diciembre de 1942 y publicada el día 19 de enero de 1943.

Las cotizaciones al IMSS, contrariamente a la creencia generalizada no derivan esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de seguridad social nacional, basado en principios de solidaridad.

Su objetivo es garantizar a la comunidad: salud, asistencia médica, medios de subsistencia, servicios generales y bienestar en general; el destino de esta contribución es para proteger a la clase trabajadora contra enfermedades, invalidez, cesantía, retiro, riesgos de trabajo, muerte y otras contingencias.

Las obligaciones de los patrones con respecto al IMSS son: registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de su salario dentro de plazos no mayores de cinco días.

Deberá llevar registros de nóminas y listas de raya conservandolas durante cinco años y permitir las inspecciones y vicitas domiciliarias que practique el Instituto.

En 1993 se dieron cambios importantes a la Ley del Seguro Social como fue la reforma al art. 19 en donde el patrón queda obligado a determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS. Otro cambio se dió en el art. 33 que establece como limite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo

general del *D.F.* y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva. Tratándose de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el límite superior será el equivalente a 10 veces el salario mínimo general vigente en el *D.F.*

Las cuotas de los trabajadores que perciben salario mínimo general y las correspondientes a riesgo de trabajo, guarderías y ahorro para el retiro, las aporta el patrón en su totalidad.

Se pagará mediante liquidación que deberá presentarse dentro de los primeros 15 días del mes siguiente al bimestre que corresponda, descontando el entero provisional que se debió pagar a más tardar el día 15 del mes anterior.

Para efectos de determinar la base de cotización del IMSS debemos considerar 3 tipos de salarios:

*Salario Fijo:* Cuando el trabajador recibe retribuciones periódicas, previamente conocidas se considera salario fijo.

*Salario Variable:* Son las percepciones que recibe el trabajador y que al momento de la contratación aún no se conocen debido a que están sujetas a los resultados.

En este tipo de salario se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

*Salario mixto:* Es aquel que se integra por elementos fijos y variables, para su determinación se sumará a los elementos fijos los variables, siguiendo el mismo procedimiento mencionado en el párrafo anterior.

## **FACTORES INTEGRANTES DEL IMSS.**

Los conceptos que se deben considerar en la integración del salario base para determinar la contribución a declarar son:

1. Aguinaldo.
2. Alimentación y Habitación.  
Para que no integren deberá hacerse una retención por lo menos del 20% diario del salario mínimo general del D.F. por cada concepto.  
Si se cobra al trabajador menos del 20%, integra la diferencia. Cuando el trabajador reciba sin costo alguno alimentación o habitación, se incrementará su salario en un 25% o en un 50% si recibe ambas prestaciones. Tratándose de alimentación será un 25% si se proporcionan los tres alimentos, o en 8.33% tratándose de uno y un 16.66% si se cubren dos.  
En caso de conocer el costo del comedor deberá retenerse esta cantidad para que no integre.  
De no ser así se integrará la diferencia entre la retención y el costo.
3. Aportaciones para Fines Sociales de Carácter Sindical  
Para que una prestación de previsión social no integre, deberá ser de carácter sindical, por ejemplo:  
Aportaciones para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas clubes deportivos o culturales o para la compra de uniformes, equipos deportivos u otros análogos.  
Las cantidades que se otorguen por estos conceptos de manera individual y eventual deberán acumularse al salario base de cotización, por ejemplo:
  - a) Becas Educativas.
  - b) Gastos Médicos.
  - c) Ayuda para Funeral, Nacimientos y Matrimonios.
4. Bono o Ayuda para Transporte.

No se considera como parte integrante la prestación del servicio cuando se otorgue como instrumento de trabajo (en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Si las ayudas son en efectivo, en forma general y permanente deben considerarse como parte integrante del salario, ya que no se encuentran excluidas en el art. 32 LSS.

5. **Bonos de Productividad.**

Si integra por ser una cantidad que se entrega al trabajador como percepción adicional por sus servicios, además de no estar exceptuado en el art. 32 de la ley del IMSS.

6. **Comisiones.**

Si integra por ser una cantidad que se entrega al trabajador como percepción adicional por sus servicios, además de no estar exceptuado en el art. 32 de la ley del IMSS.

7. **Compensaciones Ordinarias.**

8. **Cuota Diaria.**

9. **Despensa.**

No se tomarán en cuenta para la integración del salario siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario del D.F.

Cuando el importe de la despensa ya sea en efectivo o en especie exceda del 40% se integrará solo la diferencia.

Como lo establece el acuerdo 495/93.\*

10. **Días de Descanso y/o Festivos Trabajados.**

No integra de acuerdo a su carácter excepcional.

11. **Fondo de Ahorro.**

No integra cuando se proporcione en una cantidad igual del patrón y del trabajador.

No integra cuando sea mayor la aportación del trabajador.

Integra la diferencia cuando la aportación del patrón sea mayor.

Integrará salario cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año.

Esto se establece en el acuerdo 494/93.\*

## 12. Gastos de Representación.

Integran al salario cuando no sean comprobables.

## 13. Horas Extras.

La ley del IMSS no hace referencia acerca de este concepto, sin embargo el Consejo Técnico en su acuerdo 497/93 señala lo siguiente:

Cuando se trabaja el tiempo extra en *forma eventual* no se integra, siempre que no rebase de 3 horas 3 veces a la semana según la LFT Arts. 66 y 68.

Tratándose además de jornadas continuas no debe exceder de 72 horas en un bimestre. (3 horas X 3 días X 8 semanas). En el caso de jornadas discontinuas no debe exceder de 270 horas durante un año, es decir 45 horas en un bimestre. (3 horas X 90 días).

Cuando el *tiempo extra sea fijo* no deberá exceder de 468 horas anuales (3 horas X 3 días X 52 semanas).

## 14. Premios por Puntualidad y Premios de Asistencia.

No forman parte de la integración cuando el importe de cada uno no rebase el 10% del *salario base de cotización*.

Si el importe de los premios es superior al 10% señalado, integrará solo la diferencia.

Como lo establece el acuerdo 496/93.\*

## 15. Prima Dominical.

## 16. Prima Vacacional.

## 17. Salarios Caidos.

Sí integra, aunque es debatible debido a que los trabajadores estuvieron inactivos, por lo que este pago no se considera de carácter remunerativo.

## 18. Vacaciones.

## 19. Viáticos.

Integran al salario cuando no sean comprobables.

## 20. Pensiones.

No integra si cumple con los requisitos del art.28 LISR.

**Estos conceptos están exceptuados de integración salarial.**

1. Aportaciones de IMSS asumidas por el patrón
2. Herramientas de Trabajo.
3. Indemnizaciones por Despido.
4. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.
5. Primas de Antigüedad.

## **SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO**

**SAR.****ASPECTOS GENERALES**

A partir del 1o. de mayo de 1992 se adiciona a la ley del I.M.S.S. el capítulo V Bis, del art. 183-A al 183-S, llamado "Del Seguro de Retiro" además los artículos 10, 11, 33, 45, 231-Bis, 253, 258-F, 258-G, 258-H, 261, 271 y 280-Bis, de la misma Ley del IMSS contienen las normas que regulan este nuevo instrumento.

El Seguro de retiro consiste básicamente en el pago del 2% de aportación patronal sobre el salario integrado de sus trabajadores, con un límite máximo de pago *de 25 veces el salario mínimo general del D.F.*

Las cuotas se enterarán a más tardar el día 17 de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Los patrones entregarán las cantidades correspondientes a este seguro mediante pagos bimestrales que efectuarán en los bancos a la cuenta que al efecto hayan abierto en beneficio de sus trabajadores.

Los bancos entregarán a los trabajadores constancias bimestrales que acrediten el estado que guardan las cuentas de los mismos, al igual y junto con las de vivienda.

Los retiros de esta cuenta los podrá efectuar el trabajador en los mismos casos que las cuentas de vivienda y además puede solicitar sobre su saldo préstamos hasta por el 10% de los fondos existentes en la subcuenta del Seguro de Retiro, cuando esta

subcuenta muestre un saldo equivalente a 18 veces el último abono realizado y no haya realizado retiros en los últimos 5 años.

### **FACTORES INTEGRANTES DEL SAR.**

Los conceptos que se deben considerar en la integración del salario base para determinar esta aportación de seguridad social son los mismos que se toman para el IMSS, debido que el SAR se rige por un capítulo del Seguro Social.

Las únicas diferencias son el límite máximo de cotización, y el hecho de que las incapacidades si se van a acumular para determinar el SAR mas no así para el calculo del IMSS, según podemos ver en el artículo 36 de la ley del IMSS.

**2% DE IMPUESTO SOBRE NOMINAS.**

## **2% DE IMPUESTO SOBRE NOMINAS.**

### **ASPECTOS GENERALES**

La Ley de Hacienda del *Departamento del Distrito Federal* entra en vigor el 1o. de enero de 1988. Las personas obligadas al pago de esta contribución son las personas físicas y morales que en el D.F. realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Este impuesto se determina aplicando la tasa del 2% al monto total de las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración que deberá presentarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente.

Considerando que el art.47 de la LHDDF. menciona que se pagará este impuesto sobre las erogaciones en dinero o en especie que se deriven de una relación laboral, hacemos la siguiente clasificación.

### **FACTORES INTEGRANTES DEL 2% SOBRE NOMINAS.**

1. Aguinaldo.
2. Alimentación.  
Se gravarán cuando se den en efectivo o en vales; cuando se tenga servicio de comedor no se gravará, debido a que no se puede cuantificar de manera individual, en caso de que se pudiera precisar el importe si gravará.
3. Aportaciones Patronales al fondo de ahorro.

4. Comisiones.
5. Compensaciones Ordinarias.
6. Cuota Diaria.
7. Despensas.  
Cuando las despensas sean entregadas en artículos de primera necesidad no se gravarán, en cambio cuando se entreguen en efectivo o en vales sí gravan porque se pueden utilizar para diferentes fines.
8. Horas Extras.
9. Percepciones adicionales al trabajador.  
Gasolina pagada al trabajador para consumo personal.  
Gastos de representación no comprobables.  
Gratificaciones Ordinarias.  
Cuotas Obreras Asumidas por el patrón para pago de IMSS.  
ISPT del Trabajador asumido por el Patrón.  
Premios por Asistencia.  
Premios de Productividad.  
Premios de Puntualidad.  
Prima Dominical.  
Prima Vacacional.  
Salarios Caidos.  
Ayudas en Efectivo para Transporte.  
Viaticos no Sujetos a Comprobación.

**Conceptos que no gravan para el impuesto del 2% sobre Nóminas**

1. Becas Educativas.
2. Capacitación y Adiestramiento.
3. Crédito al Salario (ISPT).
4. Gastos Culturales y Deportivos.
5. Gastos Funerarios.
6. Gastos Médicos y Hospitalarios.
7. Guarderías.

8. Indemnizaciones por despido.
9. Instrumentos de Trabajo.
10. Participación de los Trabajadores en las Utilidades. (Ver Anexo 1)
11. Pensiones y Jubilaciones.
12. Prima de Antigüedad.

**1% SOBRE REMUNERACIONES**

## **1% SOBRE REMUNERACIONES**

Para el impuesto del 1% sobre remuneraciones al trabajo personal subordinado abrogado a partir del 10 de Agosto de 1993 se tomaban en consideración los mismos conceptos mencionados en el 2% sobre nóminas.

La Ley del Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón entró en vigor en toda la república el 10 de enero de 1990.

En su artículo único mencionaba que las personas físicas y morales que hicieran pagos por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia, causarían un impuesto del 1% que se aplicaría sobre el monto total de los pagos que efectuaran, aun cuando no excedieran del salario mínimo.

Mencionamos este impuesto porque incluía el total de remuneraciones pagadas a los trabajadores y se tomaba como base para la determinación de otras contribuciones sumando y restando conceptos específicos que ejemplificaremos en nuestro caso práctico; actualmente seguimos integrando esta base como ayuda para el cálculo de las contribuciones aún vigentes.

## **IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO.**

## **IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO.**

### **ASPECTOS GENERALES**

La ley del Impuesto sobre la Renta entró en vigor el 30 de diciembre de 1964 y fue abrogada por la ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1980 y entró en vigor el 1o. de enero de 1981 en toda la República, cabe mencionar que esta ley ha sido reformada en constantes ocasiones según las necesidades del régimen del país.

El impuesto sobre la Renta que se retiene por la prestación de un servicio personal subordinado (en nuestro tema le llamaremos Impuesto Sobre Producto del Trabajo, ISPT) se encuentra regulado por el Título IV Capítulo I de la LISR, el cual aborda entre otros los siguientes puntos:

- a) Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.
- b) Las prestaciones a favor del trabajador como consecuencia de la terminación de la relación laboral.
- c) La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa.

En el estudio de nuestro tema solo consideraremos los antes mencionados.

Para determinar la base del Impuesto Sobre la Renta debemos analizar las diferentes percepciones que se tengan, por lo que hemos separado los ingresos exentos de los ingresos gravables.

**INGRESOS GRAVABLES DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO.**

1. Aguinaldo.  
Está exento hasta el equivalente de 30 veces el SMG del área geográfica del trabajador, art 77-XI LISR.
2. Becas Otorgadas.  
Las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos están exentas según art. 77-VI LISR, sin embargo el art 81 RISR nos dice que se acumularán al salario las becas otorgadas a personas que hubieran asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca. Encontramos contradicción entre estos dos artículos ya que al momento de que el becario presta sus servicios a quien otorga la beca se convierte en su trabajador, por lo que deducimos que únicamente las becas otorgadas a los hijos de los trabajadores están exentas.
3. Casa a Trabajadores.  
Sí integra cuando se proporcione ayuda para renta de casa en efectivo
4. Comisiones.  
Sí integran porque son propiamente sueldos variables.
5. Cuota Diaria.
6. Cuotas al IMSS.  
Se acumulan las cuotas obreras ya que la retención se hace sobre el sueldo bruto.  
Las cuotas obreras asumidas por el patrón (*las que debe pagar el trabajador pero las paga el patrón*), las patronales (*las que corresponden al patrón*) y las que son a cargo del patrón (*las de salario mínimo*) no integran al salario de acuerdo al art. 77-IX LISR.

7. Cuotas Sindicales.  
Sí se acumulan las descontadas a los trabajadores, ya que al momento de hacer el cálculo del impuesto aún no se hace el descuento.
8. Fondo de Ahorro.  
Los descuentos a trabajadores sí se acumulan al igual que el punto anterior.  
No acumularán cuando se trate de un gasto de previsión social, siempre que las aportaciones no excedan del 13% del salario del trabajador, que está aportación no rebase de diez salarios mínimos del área geográfica, que el fondo no se retire más de una vez al año o al término de la relación laboral y las aportaciones deben destinarse a otorgar préstamos y el remanente deberá invertirse en valores a cargo del Gobierno Federal.
9. Gasolina.  
Cuando se trate de consumos de la empresa no se acumulan, si son consumos del trabajador sí se acumulan debido a que es una percepción en efectivo según art. 81 RISR.
10. Gastos de Representación.  
Los gastos se acumularán cuando no sean comprobables.
11. Horas Extras.  
Tratándose de trabajadores de salario mínimo se acumulará cuando rebase de tres horas diarias tres veces a la semana; si se trata de trabajadores que ganen más del mínimo se tiene como exento únicamente el 50% del tiempo extra, siempre que la cantidad que resulte no sea mayor de 5 SMG del área geográfica por cada semana de servicio.
12. ISPT del Trabajador Asumido por el Patrón.  
Siempre se acumula.
13. Indemnizaciones por Despido o Retiro y Primas de Antigüedad  
Están exentos hasta el equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica por cada año de servicio art. 77-X, 79 LISR y 83 RISR.

14. Jubilaciones, Pensiones y Seguro de Retiro.  
las provenientes de las subcuentas abiertas en los términos de la LIMSS y de la LISSSTE, se acumulará únicamente lo que rebase a nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente.
15. Pagos en Especie.
16. Pago días de Vacaciones.  
Los días de vacaciones cuando son disfrutadas se acumulan igual que un período normal y cuando se labora en días de vacaciones se les da un tratamiento similar a una jornada extraordinaria, Art. 77- LISR.
17. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.  
Está exento hasta el equivalente de 15 días de SMG del área geográfica del trabajador, art. 77-XI LISR.
18. Premios.
19. Premios de Asistencia.
20. Premios de Productividad.
21. Premios de Puntualidad.
22. Prestaciones de Previsión Social.  
Guarderías, Actividades Culturales, Deportivas, Gastos Funerales y Médicos: Deben ser de carácter general y estar establecidos en el contrato de trabajo o en el plan de previsión social.

Las prestaciones mencionadas en el art.77-VI LISR se encuentran limitadas de acuerdo a la última fracción del mismo artículo. Esta limitación consiste en lo siguiente: Cuando la suma de los ingresos por sueldos y las prestaciones de previsión social excedan de 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, solamente se considerará como ingreso por previsión social exento un monto equivalente a un SMG del área geográfica del contribuyente.

Para mayor comprensión de estas fracciones citaremos el siguiente ejemplo:

El trabajador 1 gana N\$ 70 diarios y recibe el 10% de previsión social.

El trabajador 2 gana N\$ 100 diarios y recibe el 20% de previsión social.

	Trabajador 1	Trabajador 2
	\$	\$
Sueldo anual	25,550	36,500
Previsión Social	<u>2,555</u>	<u>7,300</u>
Total de ingresos	<u>28,105</u>	<u>43,800</u>

7 veces SMG elevado al año = \$39,015 Art. 77-VI y Art. 77  
 1 SMG elevado al año = \$ 5,574 última fracción.

En el caso del trabajador 1 el total de ingresos no rebasa los 7 SMG elevados al año por lo que se encuentra exento todo lo que se le otorga de previsión social.

En el caso del trabajador 2 el total de los ingresos rebasa los 7 SMG elevados al año, por lo que se aplica la siguiente condición, exentando únicamente un SMG elevado al año del importe de la previsión social.

23. Primas Dominicales.  
Están exentas hasta el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore, art. 77-XI LISR.
24. Salario Mínimo.  
Aún cuando no se debe efectuar ninguna retención (art.80 LISR), no está exento del cálculo de este impuesto.
25. Cualquier otra Cantidad o Prestación que se entregue al Trabajador por su Trabajo.

**No se Acumulan para ISPT los siguientes conceptos.**

1. Alimentación.
2. Capacitación y Adiestramiento.
3. Crédito al Salario.
4. Despesas en Efectivo, Especie o en Vales.
5. Herramientas de Trabajo.
6. Prima Vacacional.
7. Uniformes.

El ISPT se ha venido modificando a fin de beneficiar a los trabajadores de escasos recursos económicos, en un principio existía un crédito al salario equivalente a un 10% del SMG elevado al mes que se aplicaba directamente al impuesto obtenido de aplicar el art.80 de la LISR.

Posteriormente y a consecuencia de la situación económica del país, se reformó la LISR para 1991 apareciendo el subsidio del impuesto mensual que se determinaba conforme al art.80-A LISR, además del 10% de crédito al salario ya existente.

Para el año de 1994 surgió el art. 80-B LISR que vino a sustituir el crédito al salario equivalente al 10% del SMG elevado al mes.

Determinación del monto del subsidio acreditable.

Para evitar confusiones en la interpretación del artículo 80-A nos permitimos transcribirlo ejemplificandolo posteriormente.

"Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por conceptos a que se refiere este capítulo (*capítulo I de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado*), se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con las prestaciones de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionado a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el trabajador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

**Pagos que sirvieron de base para determinar el pago del impuesto**

Sueldos y salarios	5 000		5 000	
Tiempo Extra	950		950	
Comisiones	600		600	
Vacaciones	100		100	
Aguinaldo	410		410	
Gratificaciones	<u>1 500</u>	8 560	<u>1 500</u>	8 560

IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO

Total de erogaciones efectuadas por la prestación de servicios personales subordinados.

Sueldos y salarios	5 000	5 000	
Tiempo Extra	950	1 950	
Comisiones	600	2 600	
Vacaciones	100	100	
Aguinaldo	410	410	
Gratificaciones	1 500	3 000	
Fondo de ahorro	600	600	
Servicios médicos	50	400	
Viaticos no comprobados	90	950	
Becas	85	180	
Transporte	40		
Infonavit	430	730	
IMSS	1 500	2 500	
SAR	170	300	
2% Sobre Nómina	165	<u>11 690</u>	<u>19 000</u>
Proporción		73.22%	45.05%
1 menos Proporción	1-P =	26.78%	54.95%
El doble de la diferencia		<u>X 2</u>	<u>X 2</u>
Subsidio no acreditable		53.56%	109.90%
Subsidio Acreditable 1- SNA=		46.44%	- 9.90%

Si hay subsidio

No hay subsidio.

P= Proporción

SNA= Subsidio no Acreditable

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### JURISPRUDENCIAS DE INTEGRACION SALARIAL

#### J-01 AGUINALDO Y GRATIFICACIONES ORDINARIAS.

Son parte Integrante del salario conforme al art.84 LFT y los contratos respectivos, pero no así las gratificaciones extraordinarias por no constituir una remuneración regular y permanente a favor de los trabajadores.

#### J-02 APORTACIONES AL INFONAVIT.

Teniendo como destino dotar a los trabajadores de viviendas cómodas, higiénicas y decorosas, no deben integrar salario.

#### J-03 AYUDA PARA ALIMENTACION.

No integra salario a pesar de que se conceda mediante la venta de boletos para restaurantes.

#### J-04 CUOTAS DE LOS TRABAJADORES AL IMSS ASUMIDAS POR LAS EMPRESAS.

Constituyen gastos de previsión social debido al destino que tienen y son deducibles del ISR, más aún cuando la obligación se estipula en los contratos de trabajo.

#### J-05 CUOTAS AL IMSS.

Las que son acargo del patrón no constituyen una prestación que se entregue al trabajador por la relación laboral, sino en virtud de un régimen de seguridad social.

#### J-06 DESPENSAS.

Para efectos laborales deben ser tomadas en cuenta como componentes del salario cuando se entregan regularmente a los trabajadores, pero no así en lo que se refiere a cotizaciones del IMSS a pesar de que se otorguen gratuitamente a los empleados e incluso en efectivo.

#### J-07 HORAS EXTRAS.

Para la LFT, el salario es la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por los servicios que preste al patrón. Quedan comprendidos dentro del salario no solo los pagos hechos por cuotas diarias, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que se entrega al trabajador a cambio de su *labor ordinaria*, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor. Pero para que cualquier prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se entregue a cambio de la labor ordinaria lo que no ocurre con el trabajo extraordinario, que es la consecuencia de la prolongación de la jornada y la razón de que dicho servicio se pague con el doble del salario que corresponde a la jornada normal, estriba en que se exige al trabajador un esfuerzo mayor y en que la existencia de esa necesidad extraordinaria en la empresa, significa una utilidad para la misma.

Por lo mismo no deben integrar salario, menos aún en aquellos casos en que se pagan esporádicamente a los trabajadores no formando parte de sus prestaciones regulares.

#### J-08 PARTICIPACION DE UTILIDADES.

La tesis 232 de la Segunda Sala del Tribunal Fiscal de la Federación resuelve que la PTU se encuentra sujeta al pago del abrogado 1% sobre remuneraciones. Sin embargo en 1991 en el Amparo en Revisión 2646/87, que puede considerarse tesis de jurisprudencia conforme al art. 192 de la Ley de Amparo; se analizó si la PTU formaba o no parte del salario para el 1% sobre remuneraciones, se equiparó el concepto "remuneración" con "salario", determinando que en ambos casos las partidas integrantes deben ser *periodicas, continuas y fijas* pues los contratos laborales son conmutativos, causales y honerosos. En consecuencia los conceptos aleatorios como la PTU no deben formar parte del salario.

La resolución anterior influirá en los impuestos sobre nóminas (2%) que están estructurados de manera similar al abrogado 1%.

En base a este Amparo podemos formar nuestro propio criterio sabiendo el riesgo que podríamos tener.

#### J-09 SALARIOS CAIDOS.

Mediando condena a su pago el patrón debe cubrir sobre los mismos las cuotas al IMSS.

**ANEXO 2****ACUERDOS DEL H. CONSEJO TECNICO DEL IMSS**

Diario Oficial de la Federación del 11 de abril de 1994.

**A-1 ACUERDO 494/93**

**FONDO DE AHORRO.** La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad sumaria quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periodicas, y la correspondencia al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

**A-2 ACUERDO 495/93**

**DESPENSAS Y VALES.** La fracción I del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del SMG diario vigente en el D.F. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente se integrará al salario base de cotización. También se considera como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

## A-3 ACUERDO 493/93

**PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.** La fracción IV del artículo 32 dispone que estos conceptos no integran al salario base de cotización cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán al salario base de cotización únicamente las sumas excedan dichos topes.

## A-4 ACUERDO 497/93

**HORAS EXTRAS.** Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza por circunstancias extraordinarias la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este se presente eventualmente, no de manera cotidiana hasta el margen legalmente actualizada, no integra el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año en calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactada previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. *Este criterio tiene el carácter de provisional por lo que podrá ser revocado en cualquier momento a juicio de este Consejo Técnico.*

## A-5 ACUERDO 77/94

**BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD.** Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la LSS, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

## A-6 ACUERDO 77/94

ALIMENTACION. La fracción V del artículo 32 de la LSS exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación, la alimentación cuando se entregue en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que se tiene ese caracter de prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que se riga en el D.F. En consecuencia si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el caracter de onerosa, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3.05 que equivale al 20% del SM que rige en el D.F. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la LSS respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la alimentación del legislador se refiera a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión que de exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante del salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la LSS, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso con base en lo dispuesto en el artículo 38 de la LSS, si se otorgan uno, dos o tres alimentos cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe de 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

## A-7 ACUERDO 77/94

**BONOS O AYUDA PARA TRANSPORTE.** Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por lo contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la LSS.

**CUADRO COMPARATIVO DE LOS FACTORES QUE INTEGRAN EL SALARIO (FUNDAMENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIA)**

CONCEPTO	INFONAVIT	IMSS	SAR	ISPT	2% S
AGUINALDO	SI J-01	SI J-01	SI J-01	SI *1	
ALIMENTACION	SI *2	SI *3, A-6	SI *3, A-6	NO J-03	
SERVICIO DE COMEDOR				NO *24	
EN EFECTIVO O EN VALES					
APORTACIONES ADICIONALES	NO	NO	NO	NO	
AL SAR E INFONAVIT					
APORTACIONES AL INFONAVIT	NO *2, J-02	NO	NO	NO	
APORTACIONES DE IMSS ASUMIDAS					
POR EL PATRON	NO *5, J-04	NO *5, J-04	NO *5, J-04	NO *6	
APORTACIONES AL SAR	NO	NO	NO	NO	
APORTACIONES PARA FINES					
SOCIALES DE CARACTER SINDICAL	NO	SI *7	SI *7	NO	
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	NO	NO	NO	NO	
COMISIONES	SI *8	SI *8, *9	SI *8, *9	SI *8	
COMPENSACIONES ORDINARIAS	SI J-01	SI J-01	SI J-01	SI J-01	
CREDITO AL SALARIO DE ISPT	NO	NO	NO	NO	
CUOTA DIARIA	SI *8	SI *8	SI *8	SI *8, *25	
CUOTAS PATRONALES AL IMSS	NO	NO	NO	NO *6	
DESPENSA	NO *2	SI *10	SI *10	NO	
EN EFECTIVO O EN VALES		A-2	A-2		
EN ESPECIE (Art. 1a.Necesidad)					
DIAS DE DESCANSO Y/O FESTIVOS					
TRABAJADOS	NO J-07	NO J-07	NO J-07	SI *11	
FONDO DE AHORRO	SI *5	SI *12, A-1	SI *12, A-1	SI *13	
GASOLINA (Consumos del Trabajador)	SI	SI	SI	SI *14	
GTOS.REPRESENTACION (No comprobables)	SI	SI	SI	SI *14	

**INTEGRAN EL SALARIO (FUNDAMENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAS)**

<b>ONAVIT</b>	<b>IMSS</b>	<b>SAR</b>	<b>ISPT</b>	<b>2% S/NOMINAS</b>	<b>FUNDAMENTO LEGAL</b>
SI J-01	SI J-01	SI J-01	SI *1	SI	*1 Art.77-XI LISR
SI *2	SI *3, A-6	SI *3, A-6	NO J-03		*2 Art. 143-d) LFT
			NO *24	NO *24	*3 Art. 32-V Y 38 LIMSS
				SI	*4 Art. 77-XXVII, 25-XXI
NO	NO	NO	NO	NO	
*2, J-02	NO	NO	NO	NO	
					*5 Art. 143-b) LFT
*5, J-04	NO *5, J-04	NO *5, J-04	NO *6	SI	*6 Art.77-IX Y 25-I LISR
NO	NO	NO	NO	NO	
NO	SI *7	SI *7	NO	NO	*7 Art. 32-II LIMSS
NO	NO	NO	NO	NO	
SI *8	SI *8, *9	SI *8, *9	SI *8	SI *8	*8 Art. 84 LFT
SI J-01	SI J-01	SI J-01	SI J-01	SI J-01	*9 Art. 32 LIMSS
NO	NO	NO	NO	NO	
SI *8	SI *8	SI *8	SI *8, *25	SI *8	
NO	NO	NO	NO *6	NO	
NO *2	SI *10	SI *10	NO		*10 Art. 32-VI LIMSS
	A-2	A-2		SI	
				NO	
NO J-07	NO J-07	NO J-07	SI *11	SI	*11 Art. 77-I LISR
SI *5	SI *12, A-1	SI *12, A-1	SI *13	SI	*12 Art. 32-II LIMSS
					*13 Art. 77-VIII LISR Y 22 RISR
SI	SI	SI	SI *14	SI	*14 Art. 81 RISR
SI	SI	SI	SI *14	SI	

CONCEPTO	INFONAVIT	IMSS	SAR	ISPT	2% S/NC
HABITACION	SI *2	SI *22	SI *22	SI *14	N
HORAS EXTRAS	SI *15	SI *16, A-4	SI *16, A-4	SI *9	S
INDEMNIZACIONES POR DESPIDO	NO	NO	NO	SI *17	N
ISPT ASUMIDO POR EL PATRON	SI	SI	SI	SI *18	S
PENSIONES Y JUBILACIONES	NO	NO	NO	SI *19	N
PREMIOS DE ASISTENCIA	NO	SI *20, A-3	SI *20, A-3	SI	S
PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD	SI	SI A-5	SI A-5	SI	S
PREMIOS DE PUNTUALIDAD	SI	SI *20, A-3	SI *20, A-3	SI	S
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL					
BECAS EDUCACIONALES	NO	NO *12	NO *12	NO *21	Y
FUNERALES	NO	NO *12	NO *12	NO *21	Y
GASTOS CULTURALES	NO	NO *12	NO *12	NO *21	Y
GASTOS DEPORTIVOS	NO	NO *12	NO *12	NO *21	Y
GASTOS MEDICOS	NO	NO *12	NO *12	NO *21	Y
GASTOS HOSPITALARIOS	NO	NO *12	NO *12	NO *21	Y
GUARDERIAS	NO	NO *12	NO *12	NO *21	Y
TRANSPORTE	NO	NO *12, A-7	NO *12, A-7	NO *14,21	Y
UNIFORMES	NO	NO	NO	NO	Y
PRIMA DOMINICAL	SI	SI	SI	SI *1	
PRIMA VACACIONAL	SI	SI	SI	NO *1	
PRIMAS DE ANTIGÜEDAD	NO	NO	NO	SI *23	Y
P.T.U.	NO	NO	NO	SI *1	NC
SALARIOS CAIDOS	SI	SI J-09	SI J-09	SI	
VACACIONES	SI	SI	SI	SI	
VIATICOS (No Comprobables)	SI	SI	SI	SI	

La numeración progresiva marcada con \* indica el Fundamento Legal.

Las referencias con J- indican las Jurisprudencias del anexo 1

Las referencias con A- indican los Acuerdos del H.Consejo Técnico del anexo 2

AFONAVIT	IMSS	SAR	ISPT	2% S/NOMINAS	FUNDAMENTO LEGAL
SI *2	SI *22	SI *22	SI *14	NO	*15 Art. 143-f) LFT
SI *15	SI *16. A-4	SI *16. A-4	SI *9	SI	*16 Art. 66 LFT
NO	NO	NO	SI *17	NO	*17 Art. 77-X. 79 LISR Y 83 RISR
SI	SI	SI	SI *18	SI	*18 Art. 25-I LISR
NO	NO	NO	SI *19	NO	*19 Art. 77-III LISR
NO	SI *20. A-3	SI *20. A-3	SI	SI	*20 Art. 32-VII LIMSS
SI	SI A-5	SI A-5	SI	SI	
SI	SI *20. A-3	SI *20. A-3	SI	SI	
NO	NO *12	NO *12	NO *21	NO	*21 Art. 77-VI Y 77 Ultima Fracc. LISR
NO	NO *12	NO *12	NO *21	NO	Y 81 RISR
NO	NO *12	NO *12	NO *21	NO	
NO	NO *12	NO *12	NO *21	NO	
NO	NO *12	NO *12	NO *21	NO	
NO	NO *12	NO *12	NO *21	NO	
NO	NO *12	NO *12	NO *21	NO	
NO	NO *12. A-7	NO *12. A-7	NO *14,21	NO	
NO	NO	NO	NO	NO	*22 Art. 32-V LIMSS
SI	SI	SI	SI *1	SI	
SI	SI	SI	NO *1	SI	
NO	NO	NO	SI *23	NO	*23 Art. 77-X LISR
NO	NO	NO	SI *1	NO J-08	
SI	SI J-09	SI J-09	SI	SI	
SI	SI	SI	SI	SI	
SI	SI	SI	SI	SI	
					*24 Art. 77-XVII y Art. 25-XXI LISR
					*25 Art. 78 LISR

**CASO PRACTICO**  
**Auditoria vs contabilidad**

## PROCEDIMIENTO DE AUDITORIA

1. Realizar la entrevista de control interno
2. Solicitar a la compañía políticas de sueldos, así como contrato de trabajo.
3. Solicitar a la compañía concentrado de gastos al 28 de febrero de 1995.
4. Solicitar nómina de los meses de enero y febrero de 1995.
5. Solicitar las siguientes declaraciones:
  - Pagos provisionales de enero y febrero de 1995.
  - Liquidaciones al IMSS correspondientes al primer bimestre.
  - Declaraciones del primer bimestre SAR - INFONAVIT.
6. Seleccionar 5 trabajadores de la nómina del mes de enero.
7. Realizar el cálculo de la integración de:
  - Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
  - Seguro Social y Seguro de Ahorro para el Retiro.
  - 2% Sobre Nómina.
  - Impuesto sobre Producto del Trabajo.
8. Realizar las pruebas globales previas al mes de febrero de las contribuciones mencionadas anteriormente, determinar las diferencias en su caso así como su importancia.
  - Del concentrado de gastos tomar las partidas correspondientes a sueldos.
  - Solicitar a la compañía los sueldos que excedan de 10 y 25 SM.
  - Vaciar las declaraciones anotando además de la contribución el lugar y fecha de pago.
  - Determinar los impuestos de acuerdo a los cálculos de auditoría y compararlos contra lo pagado en declaraciones.
  - Cotejar el impuesto causado determinado por auditoría contra el importe que se encuentra en gastos.
  - Determinar diferencias y hacer las observaciones.

## CASO PRACTICO

### COMPANÍA "X", S.A. DE C.V.

#### DATOS

1. La empresa normalmente trabaja de lunes a sábado de 9 a 13 hrs. y de 14 a 18 hrs.
2. Cuenta con cinco trabajadores.
3. Se encuentra ubicada en el Distrito Federal.
4. El grado de riesgo de la empresa es de 1.13065%
5. Se tiene un crédito al salario del 55%
6. Se otorgan las siguientes prestaciones al personal en forma general:

#### PRESTACIONES

1. Vales de despensa del 10% en base al sueldo; descontando \$1.00 por nómina.
2. Un alimento diario proporcionado gratuitamente el costo del alimento es de \$10.00.
3. Ayuda para transporte del 5% en base al sueldo.
4. Aportaciones al fondo de ahorro del 13% por parte del patrón y el 10% del trabajador en base al sueldo.  
Las aportaciones del fondo se retiran solo una vez en el año.
5. Treinta días de aguinaldo.
6. Vacaciones mínimas de Ley.
7. 40% de prima vacacional.

Nota: Para los sueldos variables se toman las percepciones del bimestre anterior.

COMPañIA "X". S. A. DE C.V.

INDICE DE MARCAS UTILIZADAS

MARCAS	CONCEPTO
<u>✓</u>	CALCULO ARITMETICO CORRECTO
<u>○→</u>	CONECTORES
<u>└</u>	COTEJADO CONTRA DOCUMENTO ORIGINAL
<u>→</u>	CRUCE
<u>I</u>	MARCA CONSTANTE
<u>✓</u>	SUMAS Y/O RESTAS CORRECTAS
<u>Σ</u>	SUMATORIA

**COMPAÑIA "X", S. A. DE C.V.****INDICE DE CEDULAS UTILIZADAS**

<b>INDICE</b>	<b>CONCEPTO</b>	
<b>A</b>	CONTROL INTERNO	
<b>P</b>	PASIVO	
<b>P-3</b>	IMPUESTOS POR PAGAR	
<b>P-3-1</b>	5% INFONAVIT Y 2% SAR	Declaraciones
<b>P-3-2</b>	2% SOBRE NOMINA	Declaraciones
<b>P-3-3</b>	I S P T	Declaraciones
<b>P-3-4</b>	IMSS	Liquidaciones
<b>50</b>	ACUMULADO DE GASTOS POR SUELDOS	
<b>50-1</b>	PRUEBA GLOBAL 5% INFONAVIT	
<b>50-2</b>	PRUEBA GLOBAL 2% SAR	
<b>50-3</b>	PRUEBA GLOBAL 2% SOBRE NOMINA	
<b>50-4</b>	PRUEBA I.S.P.T.	
<b>51</b>	NOMINAS	
<b>51-1</b>	PRUEBAS SELECTIVAS DE NOMINA	
<b>60</b>	PRUEBA GLOBAL DE IMSS	

**Nota:** Al realizar el caso práctico utilizamos estos índices, pero cabe aclarar que no son generales y que cada auditor utiliza los que considera más adecuados, de acuerdo a las políticas establecidas en su centro de trabajo.

CLIENTE  
FECHA DE ESTADOS FINANCIEROS  
PREPARADO POR  
CICLO

COMPañA "X", S.A. DE C.V.  
AL 28 DE FEBRERO DE 1995  
ISABEL AGUILAR / ESTHELA SANCHEZ  
NOMINAS

TECNICA DE CONTROL	SÍ No N/A	OBSERVACIONES
<b>A. PERSONAL</b>		
1. Se cuenta con definiciones claras de descripción de puestos, requisitos de experiencia y referencias, revisión de las solicitudes de empleo y rangos de sueldos. Se comunican estas definiciones a los autorizados para contratar.	SÍ	<i>Manual de Reclutamiento y Selección de Personal.</i>
2. El consejo o la alta gerencia aprueba el presupuesto de requerimientos de personal y las autorizaciones para contratar personal nuevo se adaptan a estos requerimientos.	SÍ	
3. Se investigan mensualmente las desviaciones del presupuestos de requerimientos de personal.	N/A	<i>No es necesario ya que no se tiene mucha rotación de personal.</i>
4. Aprueban las personas autorizadas las requisiciones de personal (incluyendo rangos de sueldos) antes de realizar propuestas de empleo.	SÍ	
5. Se requiere una requisición de personal autorizada para que se incluya un nuevo empleado en el archivo maestro de nóminas.	No	<i>Debido a que es una empresa pequeña solo se tiene una nómina, y para incluir a los trabajadores, solo es necesario la solicitud y el alta en el IMSS</i>
6. Para cada empleado se mantiene un expediente personal, el cual incluye respaldo de su contratación, salario, avisos de cambio de sueldo y respaldo de otras deducciones del sueldo.	SÍ	

N/A No aplica

TECNICA DE CONTROL	Sí No N/A	OBSERVACIONES
A. PERSONAL		
7. El acceso a los registros y archivos de personal está limitado a los empleados del departamento de personal.	Sí	
8. Se requiere un aviso de modificación autorizado para cambiar el archivo maestro de empleados.	Sí	
9. Aprueban los avisos de modificación los niveles adecuados de la administración.	Sí	<i>El gerente administrativo</i>
10. El departamento de personal controla todos los cambios en el archivo maestro de empleados.	N/A	<i>Los controla el mismo gerente con la asistencia de la secretaria</i>
11. Periódicamente se confirman los datos del archivo maestro de empleados con los empleados.	No	<i>No es necesario porque no hay rotación.</i>
B. REPORTES DE TRABAJO Y PROCESAMIENTO DE NOMINAS- ASPECTOS GENERALES		
1. Se utilizan tarjetas de tiempo para reportar las horas trabajadas y los cargos a departamentos y/o proyectos. Las tarjetas son aprobadas por el supervisor inmediato.	No	<i>Solo se tiene un cuaderno de registro de entrada</i>
2. Los procedimientos actuales permiten asegurar que nóminas recibe las tarjetas de tiempo autorizadas, antes de ingresarlas al sistema de nóminas en cada período de pago.	N/A	
3. Se utiliza un control por lotes para controlar el total de horas ingresadas en el sistema de nóminas.	N/A	

N/A No aplica

TECNICA DE CONTROL	Sí No N/A	OBSERVACIONES
<b>B. REPORTES DE TRABAJO Y PROCESAMIENTO DE NOMINAS- ASPECTOS GENERALES</b>		
4. Se utiliza una firma de servicios o un banco para efectuar el pago.	SI	BANAMEX, S.A.
5. Cada período de pago, antes de distribuir los cheques o sobres de sueldos, es revisado el registro de nóminas buscando posibles errores.	SI	
6. Una persona externa a la función de procesamiento de la nómina la revisa periódicamente buscando partidas atípicas.	N/A	<i>Por parte de la empresa no existe una persona autorizada para revisar, solo las revisiones que pueda llevar a cabo auditoria externa</i>
7. Se concilia en cada período de pago la distribución de mano de obra contra la nómina.	N/A	
8. El personal apropiado autoriza los ajustes a nóminas.	SI	<i>El gerente administrativo con consentimiento de los socios</i>
9. Todos los bonos, comisiones y otros incentivos son autorizados por el personal administrativo adecuado antes de sus procesamiento.	SI	
10. Cada período contable la gerencia compara los gastos reales de mano de obra contra el presupuesto y las variaciones importantes son investigadas.	N/A	
11. La distribución (en horas) de la mano de obra directa y de otros gastos indirectos es revisada en cuanto a corrección y exactitud por el gerente del departamento o proyecto.	N/A	

N/A No aplica

TECNICA DE CONTROL	SI No N/A	OBSERVACIONES
B. REPORTES DE TRABAJO Y PROCESAMIENTO DE NOMINAS- ASPECTOS GENERALES		
12. Los asientos de diario para registrar la mano de obra son preparados oportunamente y autorizados por los niveles adecuados.	N/A	
13. Se registran al final de cada período los pasivos acumulados por todos los gastos incurridos pero no pagados (vacaciones, gratificaciones, etc.	SI	
14. El acceso a las nóminas, tarjetas de tiempo, avisos de modificación, etc. está restringido al personal autorizado.	SI	<i>Gerente administrativo con asistencia de la secretaria</i>
C. PAGO DE NOMINAS		
1. Existen niveles de autorización (por escrito) para emitir los cheques para pagos de nómina.	SI	<i>Requisición de cheque</i>
2. Los cheques de nómina son debidamente registrados en el mes en que se emiten.	SI	
3. Los cheques o sobres de sueldos no reclamados son guardados por personal autorizado y se investigan rápidamente todos aquellos que no son reclamados dentro de un período razonable.	SI	
4. El acceso a los cheques en blanco, maquina firmadora o facsimil está restringido al personal autorizado.	SI	<i>Gerente administrativo</i>
5. Una persona externa a la función de nóminas concilia oportunamente la cuenta bancaria de nóminas.	No	<i>Lo hace la secretaria que podríamos considerarla con funciones de nómina</i>

N/A No aplica

TECNICA DE CONTROL	SI No N/A	OBSERVACIONES
<b>D. VACACIONES</b>		
1. Se ha establecido y puesto por escrito una política de vacaciones, ausencias por enfermedad etc., que haya sido comunicada a los empleados.	No	
2. Las vacaciones y la ausencia por enfermedad de los empleados son reportadas en las tarjetas de tiempo autorizadas.	No	<i>Se lleva un cuaderno de registro de la hora de entrada, salida y ausencia.</i>
3. Se mantiene por cada empleado un registro de vacaciones acumuladas y tomadas y ausencias por enfermedad.	Si	<i>En sus expediente y en un archivo general</i>
4. Se concilian cada mes los registros auxiliares de vacaciones de empleados.	Si	
<b>E. IMPUESTOS SOBRE SUELDOS</b>		
1. El personal apropiado revisa y aprueba las declaraciones de impuestos sobre sueldos, siendo estas presentadas oportunamente.	Si	<i>La secretaria las elabora y el gerente que además es Contador Público, las revisa y autoriza</i>
2. Se entran a tiempo los impuestos sobre sueldos.	Si	
3. Se registran al final de cada período contable las obligaciones acumuladas por impuestos sobre sueldos (tanto la parte del patrón como la de empleado)	Si	

I/A No aplica

FORMULARIO PARA LA APORTACION  
DEL PATRÓN ASISTRAMIAJAJORIS

SAR-01-3

INSTITUTO FEDERAL DE COMERCIO EXTERNO C I O I X I R I Z I O I A I O I I W I X I Y			IDENTIFICACION DEL PATRON NÚMERO DE APORTACIONES PATRONALES B I I 8 I 1 7 5 I 4 I 3 I I O I 5			NÚMERO DE EMPLEADO PROMANVI I I A I 3 I 2 I O I 4 I 8		
APELLIDOS PATRÓN MATRINO Y NOMPRE (DE DENOMINACION SOCIAL) J O I M P I A I R I I A I X I S I A I D I E I C I V I								
DOMICILIO DE LA EMPRESA CASE Y NÚMERO (EST. E-INT) A I U I G U I S T I O I R I O I D I N I I I 9 I 2 I I N I T I I 8 I O I I								
COLUMA N I A I P I O I L I E I S I						CECODGROSAL 0 I 3 I 8 I 1 I 0		
CLAVE DE REGISTRO DE LA GACCION (MAYÚSCULAS) B E N I T I O I J U I A I R I E I 7 I								
ENTIDAD FEDERATIVA D I S T R I T O F E D E R A L								
INFORMACION DEL BANCO SANAMEX			DATOS DEL BANCO RECEPTOR LOCALIDAD/CUAPAL MEXICO D.F.			NO DE CUENTA BANCARIA 3 I 2 I 3 I 5 I 4 I 2 I 7 I		
IMPORTES CUOTAS PATRONALES ASES 8 I 4 I 4 I 0 I 0			CUOTAS DEL SEGURO DEL RETIRO APORTACIONES PATRONALES ASES 0 I 0 I 0 I 0 I 0 I 0 I 0			TOTAL ASES 8 I 4 I 4 I 0 I 0		
IMPORTES APORTACIONES PATRONALES PROMANVI 1 I 3 I 2 I 1 I 0 I 0			APORTACIONES AL INFONAVIT (REBAJAJCIES EN CREDITO DE INFONAVIT) APORTACIONES PATRONALES PROMANVI 0 I 0 I 0 I 0 I 0 I 0 I 0			TOTAL PROMANVI 1 I 3 I 2 I 1 I 0 I 0		
TOTAL A PAGAR						TOTAL ASES + TOTAL PROMANVI 1 2 1 6 1 5 0 1 0		
PAGOS EXTEMPORANEOS								
ACTUALIZACION 1953			1953			1953		
RECARGOS 1953			1953			1953		
CONTROL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES								
NÚM DE TRABAJADORES 1 5			BIMESTRE DE APORTACION 1 9 5 5			NÚMERO DE APORTACIONES PATRONALES 1 5		
NÚMERO DE FOMALANCOS SAR 01-1 SAR 02-2 SAR 03-3 TOTAL			SOPORTE MAGNETICO DE INFORMACION (DE ACUERDO AL CONTRATO QUE SE ESTABLEZCA) PRO DE POSITIVO NOMBRE DEL ARCHIVO					
PATRON REPRESENTANTE LEGAL LUGAR TELEFONO 8 I 2 I 4 I 5 I I I 7 I 2				BANCO FECHA, TIPO Y FIRMA DE LA SIGUIENTE QUE RECIBI LOS DOCUMENTOS LAS CUOTAS Y LAS APORTACIONES				
NOMBRE COMPLETO MARIQUIN MORIANO J. ELVIRA NOMBRE MAM3680912 OTRO FOLIO FOLIO				FECHA DE EMISION 1 7 0 1 3 9 5 DIA MES AÑO				

ORIGINAL - BANCO CUOTA PATRON



## DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE NOMBRE (apellido paterno, materno, nombres) o RAZON SOCIAL COMPANIA X, S.A. DE C.V.		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES COX 820401 WXY
DECLARACION NORMAL <input checked="" type="checkbox"/> COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/> SOCIEDAD MERCANTIL <input checked="" type="checkbox"/> SUJE O A IVA <input checked="" type="checkbox"/>	PERIODO QUE SE DECLARA MES 011 AÑO 915	No DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA 05

CONCEPTOS	IMPORTES
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	31.591,45
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	631,83
C. RECARGOS POR EXTEMPORANEIDAD AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B+C)	631,83

SE VENDE EN PAPELERIAS "GENUINOS", S. A. PORTAL DE SIO. DOMINGO LOCALES 8 Y 7 112-0031

COMPROBANTE PARA EL CONTRIBUYENTE



## DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE NOMBRE (apellido paterno, materno, nombres) o RAZON SOCIAL COMPANIA X, S.A. DE C.V.		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES COX 820401 WXY
DECLARACION NORMAL <input checked="" type="checkbox"/> COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/> SOCIEDAD MERCANTIL <input checked="" type="checkbox"/> SUJE O A IVA <input checked="" type="checkbox"/>	PERIODO QUE SE DECLARA MES 012 AÑO 915	No DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA 05

CONCEPTOS	IMPORTES
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	28.513,46
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	570,27
C. RECARGOS POR EXTEMPORANEIDAD AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B+C)	570,27

SE VENDE EN PAPELERIAS "GENUINOS", S. A. PORTAL DE SIO. DOMINGO LOCALES 8 Y 7 112-0031

COMPROBANTE PARA EL CONTRIBUYENTE

# FALLA DE ORIGEN

MILITADO

PAGOS PROVISIONALES, PARCIALIDADES  
Y RETENCIONES DE IMPUESTOS FEDERALES

T

P-3-3 1/2

ANTES DE EMPEZAR EL LLENADO,  
LEA LAS INSTRUCCIONES

1P1A951

105

FORMA (T) O (R) CON CERDO DE BARRAS

CM

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

PERIODO QUE SE PAGA  
MES AÑO MES AÑO  
01 35 01 95

APLLEDO PATRINO MATHEO NOVEMBER  
E IDENTIFICACION O NOMBRE SOCIAL

COX 820401WXY

PERSONA CON "T" NORMAL  COMPLEMENTARIA  PERSONA NORMAL  PERSONA SOCIAL  REGIMEN DUPLICADO  PARCIALIDADES

CONCEPTO	CLAVE	CANTIDAD A PAGAR						
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR)	001		O	E	TOTAL DE CONTRIBUCIONES (M-4-0-0)			5793
AJUSTES R	120			F	CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO			118
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)	044		O	G	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			5675
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)	051		O	H	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
BEBIDAS ALCOHOLICAS	060			I	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
TABACOS LABRADOS	061			J	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
FINANCIACION EN EL INTERIOR DEL PAIS	062			K	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
FINANCIACION EN EL EXTERIOR DEL PAIS	063			L	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
IMPUESTO POR SERVICIOS TELEFONICOS	071			M	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
DEL IMPUESTO AL ACTIVO	081			N	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
ACTIVO EMPRESARIAL	091			O	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
AGUITE	092			P	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
HONORARIOS	093			Q	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
ARRENDAMIENTO (USO O GOCE)	094			R	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
OTROS CONCEPTOS	095			S	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
RETENCIONES SALARIOS	096	5793		T	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			9855427
OTRAS RETENCIONES (ISR Y PAGOS MENSUALES)	097			U	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
RETENCIONES POR PAGOS AL EXTRANJERO	098			V	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
ACTOR ACCIDENTES (IVA)	099			W	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
PAGO PROVISIONAL (ISR POR FINANCIACION DE BIENES)	100			X	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
TOTAL DE IMPUESTOS		5793		Y	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
PARTE ACTUALIZADA DE IMPUESTOS				Z	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
MARGEN				AA	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
CANTIDAD DE LA PARCIALIDAD				AB	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
PERIODO PERMANENTE DE CONTRIBUYENTES				AC	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
APLLEDO PATRINO MATHEO NOVEMBER				AD	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
MORFARO				AE	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
JOSEFINA				AF	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			
ELVIRA				AG	IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (IVA)			

NOTA: PAGA EN MONEDAS DE LOS ESTADOS UNIDOS  
LOS REEMBOLSOS DE LOS \$75.000.000 EN REEMBOLSO DE MONEDAS DE LOS ESTADOS UNIDOS

*[Handwritten signature]*

SE PRESENTA POR DUPLICADO





# CEDULA BASE DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS OBRERAS TESORERIA GENERAL

NOMBRE O RAZON SOCIAL <b>COMPAÑIA X, S.A. DE C.V.</b>			REGISTRO PATRONAL <b>B1817543105</b>		
DOMICILIO LEGAL <b>AHUETO RODIN 192 INT. 801 COL. NAPOLES</b>					
LOCALIDAD <b>MEXICO D.F.</b>			PRIMA DE R.T. <b>1.13065</b>		R. F. C.
DELEG. <b>10</b>	SUBDELEG. <b>1</b>	ACTIVIDAD <b>COMPRA VENTA HARINA DE TRIGO</b>	PRIMA DE R.T.		COX FECH

IMPORTE S. A. R.  
**844.00**

NUMERO DE ASEGURADOS	RAMO DE SEGURO	PERCEPCION BASE DE COTIZACION	PORCENTAJE DE APLICACION	
<b>5</b>				
DIAS COTIZADOS	ENF. Y MAT.	4   2   1   9   8   1   1   0	1   1   8   7   5   0   1   0	
<b>59</b>	I.V.C.M.	2   4   9   1   1   1   7   0	7   8   8   5   0   1   0	
IMPRESION I. M. S. S.	R. I.	4   2   1   9   8   1   1   0	1   1   3   0   6   5	
	GUARD.	4   2   1   9   8   1   1   0	1   0   0   0   0   0	
SUMA :				

DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CEDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS.

*[Firma]*

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRONO O SU REPRESENTANTE LEGAL

MENOS ENTERO PROVISIONAL PAGADO EL : **15-02-95**

## NETO A PAGAR → N \$

PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS

ACTUALIZACION AL FACTOR _____	RECARGOS _____ %	<b>S U M A</b>
<b>TOTAL A PAGAR</b> → N \$		

P-3-4

# LA BASE DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES TESORERIA GENERAL

TE-SO-05A

REGISTRO PATRONAL

B1817543105

BIM.

AÑO

T.D.

1

95

801 COL. NAPOLES

PRIMA DE R.T.

R. F. C.

1.13065

COX 820401 WXY

PRIMA DE R.T.

FECHA LIMITE DE PAGO OPORTUNO

AD

A VENTA HARINA DE TRIGO

15-03-95

PERCEPCION  
BASE DE COTIZACION

PORCENTAJE  
DE APLICACION

CUOTAS A PAGAR

1 1 4 2 1 9 8 1 1 0

1 1 1 8 7 5 0 0 0

1 1 1 5 0 1 1 1 0 2

1 1 2 4 9 1 1 1 7 0

1 7 8 8 5 0 0 0

1 1 1 1 9 6 4 2 9

1 1 4 2 1 9 8 1 1 0

1 1 1 3 0 6 5

1 1 1 4 7 7 1 1 1

1 1 4 2 1 9 8 1 1 0

1 1 0 0 0 0 0 0

1 1 1 4 2 1 1 9 8

SUMA :

1 1 1 7 8 7 4 4 0

PROVISIONAL PAGADO EL : 15-02-95

1 1 1 3 9 3 7 2 0

NETO A PAGAR  $\Rightarrow$  N\$

3 9 3 7 2 0

PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS

LIZACION AL  
R \_\_\_\_\_

RECARGOS %  
\_\_\_\_\_

S  
U  
M  
A

L A PAGAR       $\Rightarrow$  N\$

1 1 1 3 9 3 7 2 0

## COMPAÑIA "X" S.A. DE C.V.

Cuentas de Gastos Acumulados de Enero y Febrero de 1995				CRUCES DE AUDITORIA
	ADMINISTRACION	VENTA	TOTAL	
GASTOS	500	501		
1 Sueldos	31.387,08	1.770,00	33.137,08	
2 Tiempo Extra Exento	0,00	540,00	540,00	
3 Tiempo Extra Gravado	0,00	300,00	300,00	
4 Provisión de Aguinaldo	2.722,52	152,00	2.874,52	
5 Vacaciones	336,00	0,00	336,00	
6 Prima Vacacional Provis	570,68	16,00	586,67	
7 Prima Vac. Pagada	134,40	0,00	134,40	
8 Comisiones	0,00	15.000,00	15.000,00	<- 50-1,50-2,60
9 Vales Desp. Exen. IMSS	605,92	562,62	1.168,54	<- 50-2,60
10 Vales de Despensa Grav	2.564,38	814,38	3.378,76	
11 Ayuda para Transporte	110,16	88,50	198,66	
12 Fondo de Ahorro	4.121,39	1.790,10	5.911,49	
35 Comedor	1.770,00	590,00	2.360,00	65.928,10
36 IMSS Patronal	3.648,84	2.391,88	6.038,72	<- 60
37 5% INFONA VIT	880,55	640,45	1.321,00	<- 50-1
38 2% SAR	537,67	306,30	843,97	<- 50-2
39 2% S/ Nómina	784,78	417,31	1.202,09	<- 50-3
TOTAL	49.952,35 ✓	25.379,53 ✓	75.331,88 ✓	

✓ SUMA CORRECTA

COMPAÑIA X, S.A. DE C.V.  
PRUEBA GLOBAL DE SUELDOS  
5% INFONAVIT

Audit. Previa 31/03/95  
5/04/95  
ESH

CRUCES	SEGUN AUDITORIA	LIBROS			DECLARACIONES				
		FECHA	BASE	IMPUESTO	BASE	IMPUESTO	FECHA DE PAGO	LUGAR	
50	REMUNERACIONES	65.926,10	1er. Bimestre	26.420,00	1.321,00	26.420,00	1.321,00	17/03/95	BANAMEX
I	VALES DE DESPENSA	(4.547,30)							
	TIEMPO EXTRA	(840,40)							
		60.538,40							
51-1	EXCEDENTE	(30.482,31)		27.258,65					
	SUELDO VARIABLE			3.223,66					
51-1	Bimestre anterior	12.000,00		30.482,31					
50	Bimestre Actual	(15.000,00)							
	FONDO DE AHORRO								
51-1	Bimestre Anterior	1.191,06							
I	Bimestre Actual	(1.560,00)							
	BASE DE IMPUESTO	26.687,15							
	TASA DE IMPUESTO	5%							
	IMPUESTO DETERMINADO	1.334,36							
	IMPUESTO PAGADO	1.321,00							
	DIFERENCIA	13,36							

NOTA: La diferencia es por los sueldos variables y provisiones. Por el importe la consideramos poco relevante.

## RESULTADOS

IMPUESTO DETERMINADO	1.334,36
SEGUN LIBROS	1.321,00
DIFERENCIA	13,36

I	INDICE CONSTANTE
✓	SUMA CORRECTA
✓	CALCULO ARITMETICO CORRECTO
✓	COTEJADA CONTRA DECLARACION ORIGINAL

COMPañIA X, S.A. DE C.V.  
PRUEBA GLOBAL DE SUELDOS  
2% SAR

Audit. Previa 31/03/95  
50495  
MAZ

## CRUCES SEGUN AUDITORIA

			LIBROS		DECLARACIONES		FECHA	LUGAR DE PAGO
			BASE	IMPUESTO	BASE	IMPUESTO		
50	REMUNERACIONES	65,926,10	42,198.00	843.97	42,198.00	843.97	17/03/95	BANAMEX
	TIEMPO EXTRA EXENTO	(540,00)						
	VALES DE DESPENSA EXENTO	(1,168,54)						
	COMEDOR	(2,360,00)						
	8.33% INTEGRABLE	892.96						
51 1/2	FONDO AHORRO TRABAJ.	(4,547,31)						
		58,203,21						
51-1 1/3	EXCEDENTE	(12,411,83)						
51-1 1/3	SUELDO VARIABLE							
	Bimestre anterior	12,000,00						
	Bimestre Actual	(15,000,00)						
	FONDO DE AHORRO							
	Patrón Bimestre Anterior	1,191,06						
	Patrón Bimestre Actual	(1,560,00)						
	Trabajador Bimestre Anterior	915,00						
	Trabajador Bimestre Actual	(1,200,00)						
51-1 1/3	DESPENSAS							
	Bimestre Anterior	915,00						
	Bimestre Actual	(1,200,00)						
	BASE DE IMPUESTO	41,854,44						
	TASA DE IMPUESTO	2%						
	IMPUESTO DETERMINADO	837,09						
	IMPUESTO PAGADO	843,97						
	DIFERENCIA	(6,88)						

## RESULTADOS

IMPUESTO DETERMINADO	837,09
SEGUN LIBROS	843,97
DIFERENCIA	(6,88)

NOTA: La diferencia es por los sueldos variables y provisiones. Por el importe la consideramos poco relevante.

INDICE CONSTANTE  
SUMA CORRECTA  
CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
COTEJADA CONTRA DECLARACION ORIGINAL

COMPANIA X, S.A. DE C.V.  
PRUEBA GLOBAL DE SUELDOS  
2% SOBRE NOMINA

Audit.Previa 31/03/95  
5/04/95  
MIAZ

CRUCES	SEGUN AUDITORIA	LIBROS		DECLARACIONES		FECHA	LUGAR			
		FECHA	BASE	IMPUESTO	BASE			IMPUESTO		
50	REMUNERACIONES	65.926,10	ENERO	31.591,45	631,83	31.591,45	631,83	15/02/95	BANAMEX	7
	PROVISION AGUINALDO	(2.874,52)								
	PROVISION PRIMA VACACIONA	(586,67)	FEBRERO	28.513,46	570,27	28.513,46	570,27	15/03/95	BANAMEX	7
	COMEDOR	(2.360,00)								
	BASE DE IMPUESTO	60.104,91		60.104,91	1.202,10	60.104,91	1.202,10			
	TASA DE IMPUESTO	2%								
	IMPUESTO DETERMINADO	1.202,10								
	IMPUESTO PAGADO	1.202,10								
	DIFERENCIA	0,00								

RESULTADOS

IMPUESTO DETERMINADO	1.202,10	
SEGUN LIBROS	1.202,10	← 50
DIFERENCIA	0,00	

INDICE CONSTANTE	
SUMA CORRECTA	
CALCULO ARITMETICO CORRECTO	
COTEJADA CONTRA DECLARACION ORIGINAL	

COMPANIA X, S.A. DE C.V.  
PRUEBA GLOBAL DE SUELDOS  
I.S.P.T.

Audit. Previa 31/03/95  
5/04/95  
MAZ

FECHA	LIBROS			DECLARACIONES			
	BASE NOMINAS	IMPUESTO	CREDITO AL SALARIO	IMPUESTO AL SALARIO	CREDITO AL SALARIO	FECHA DE PAGO	LUGAR
ENERO	25.491,92	5.792,53	117,60	5.793,00	118,00	15/02/95	BANAMEX
FEBRERO	25.479,80	5.230,79	173,04	5.231,00	173,00	15/03/95	BANAMEX
	50.971,72	11.023,32	290,64	11.024,00	291		
	✓	✓	✓	✓	✓		

IMPUESTO RETENIDO 11.023,32 ①  
 IMPUESTO PAGADO 11.024,00 ②  
 DIFERENCIA (0,68) ✓

CREDITO AL SALARIO PAGADO 290,64 ②  
 CREDITO AL SALARIO DECLARADO 291,00 ③  
 (0,36) ✓

✓ SUMA CORRECTA  
 ① COTEJADA CONTRA DECLARACION ORIGINAL

COMPANIA "X" S.A. DE C.V.

NOMINA ACUMULADA DEL MES DE ENERO DE 1995

	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS	CUOTA	SUELDO	COMISIONES	VALES	AYUDA	VACACIONES	PRIMA	TIEMPO	SUMA	IMSS
		TRABAJADOS	DIARIA	MENSUAL		DESPENSA	TRANSPORTE		VACACIONAL	EXTRA	PERCEPCIONES	E.Y.M.
51-1 →	1. RENE ONOFRE PIÑA	31	16,34	506,54	0,00	50,65	25,33	0,00	0,00	0,00	582,52	19,9
51-1 →	2. HUGO MARQUEZ RODARTE	31	500,00	15 500,00	0,00	1 550,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17 050,00	395,7
51-1 →	3. JUAN FERNANDEZ GONZALEZ	31	0,00	0,00	7 500,00	600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8 100,00	203,1
51-1 →	4. JORGE RODRIGUEZ GONZALEZ	31	30,00	930,00	0,00	93,00	46,50	0,00	0,00	840,00	1 909,50	41,4
51-1 →	5. NANCY RAMIREZ	31	21,00	315,00	0,00	65,10	32,55	336,00	134,40	0,00	883,05	25,7
	T O T A L E S			17 251,54	7 500,00	2 358,75	104,38	336,00	134,40	840,00	28 525,07	665,6

COMPANIA "X" S.A. DE C.V.

NOMINA ACUMULADA DEL MES DE FEBRERO DE 1995

	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS	CUOTA	SUELDO	COMISIONES	VALES	AYUDA	VACACIONES	PRIMA	TIEMPO	SUMA	IMSS
		TRABAJADOS	DIARIA	MENSUAL		DESPENSA	TRANSPORTE		VACACIONAL	EXTRA	PERCEPCIONES	E.Y.M.
51-1 →	1. RENE ONOFRE PIÑA	28	16,34	457,52	0,00	45,75	22,88	0,00	0,00	0,00	526,15	18,
51-1 →	2. HUGO MARQUEZ RODARTE	28	500,00	14 000,00	0,00	1 400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15 400,00	357,
51-1 →	3. JUAN FERNANDEZ GONZALEZ	28	0,00	0,00	7 500,00	600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8 100,00	196,
51-1 →	4. JORGE RODRIGUEZ GONZALEZ	28	30,00	840,00	0,00	84,00	42,00	0,00	0,00	0,00	966,00	37,
51-1 →	5. NANCY RAMIREZ	28	21,00	588,00	0,00	58,80	29,40	0,00	0,00	0,00	676,20	23,
	T O T A L E S			15 885,52	7 500,00	2 188,55	94,28	0,00	0,00	0,00	25 668,35	632,

Nota Para 1995 los porcentajes de descuentos a trabajadores son de 3 125% para Enfermedades y Maternidad y 2 075% para Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte

M  
M  
M  
① 4.547,30 ← 50-2  
② 33.137,06 ← 60  
③ 29.500,00 ← 60

AÑO DE 1995

COVISIONES	VALES DESPENSA	AYUDA TRANSPORTE	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	TIEMPO EXTRA	SUMA PERCEPCIONES	IMSS EYM	IMSS IVCM	ISPT	CREDITO SALARIO	FONDO DE AHORRO	OTROS DESPENSAS	SUMA DE DEDUCCIONES	PAGO TOTAL
0,00	50,65	25,33	0,00	0,00	0,00	582,52	19,96	13,25	0,00	-66,50	50,65	1,00	18,37	564,16
0,00	1.550,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17.050,00	395,73	105,11	4.176,29	0,00	1.550,00	1,00	6.228,13	10.821,87
7.500,00	600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.100,00	203,17	105,11	1.579,50	0,00	600,00	1,00	2.488,78	5.611,22
0,00	93,00	46,50	0,00	0,00	840,00	1.909,50	41,41	27,50	36,75	0,00	93,00	1,00	199,65	1.709,85
0,00	65,10	32,55	336,00	134,40	0,00	883,05	25,72	17,08	0,00	-51,10	65,10	1,00	57,80	825,25
7.500,00	2.358,75	104,38	336,00	134,40	840,00	26.525,07	685,99	268,04	5.792,53	-117,60	2.358,75	5,00	8.992,72	19.532,35

EPO DE 1995

COVISIONES	VALES DESPENSA	AYUDA TRANSPORTE	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	TIEMPO EXTRA	SUMA PERCEPCIONES	IMSS EYM	IMSS IVCM	ISPT	CREDITO SALARIO	FONDO DE AHORRO	OTROS DESPENSAS	SUMA DE DEDUCCIONES	PAGO TOTAL
0,00	45,75	22,88	0,00	0,00	0,00	526,15	18,03	11,97	0,00	-70,24	45,75	1,00	6,52	519,63
0,00	1.400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.400,00	357,44	94,94	3.651,29	0,00	1.400,00	1,00	5.504,66	9.895,34
7.500,00	600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.100,00	196,61	101,68	1.579,50	0,00	600,00	1,00	2.476,79	5.621,21
0,00	84,00	42,00	0,00	0,00	0,00	966,00	37,40	24,64	0,00	-42,50	84,00	1,00	104,74	861,26
0,00	58,80	29,40	0,00	0,00	0,00	676,20	23,23	15,42	0,00	-60,30	58,80	1,00	36,15	638,05
7.500,00	2.188,55	94,28	0,00	0,00	0,00	25.668,35	632,71	248,84	5.230,79	-173,04	2.188,55	5,00	8.132,86	17.535,49

4.547,30 ← 50-2  
 33.137,06 ← 60  
 29.500,00 ← 60

## INFORMACION DEL PRIMER BIMESTRE DE 1995

1 NOMBRE  
FECHA DE INGRESO  
N° DE AFILIACION  
OCUPACION  
SUELDO DIARIO

RENE ONOFRE PIÑA  
2/11/88  
788851752-9  
Vigilante diurno  
\$ 16.34

## INTEGRACION DEL SALARIO

		INFONAVIT	IMSS Y SAR
CUOTA DIARIA -Art 84 LFT		16,34	16,34
AGUINALDO -Art 84 LFT	$(16,34 * 30,4) / 365$	1,36 ✓	1,36 ✓
PRIMA VACACIONAL -Art 84 LFT	$((16,34 * 14) * 40%) / 365$	0,25 ✓	0,25 ✓
VALES DE DESPENSA Exento hasta un 40% de smg -Art.32 IV IMSS	$(16,34 * 10%) = 1,64$ $(16,34 * 40%) = 6,54$		
ALIMENTOS Incrementa 8.33% sobre sueldo diario por c/alim.-Art.38 IMSS	$(16,34 * 8,33%) = 1,36$	10,00	1,36 ✓
TRANSPORTE Integra s/Art 84 LFT y Acuerdo 77/84 IMSS	$(16,34 * 5%) = 0,82$	0,82 ✓	0,82 ✓
AHORRO APORT.PATRONAL 13% Ahorro aport trabajador 10% -Art.143 b) LFT y 32-II IMSS	$(16,34 * 13%) = 2,12$ $(16,34 * 10%) = 1,64$	1,63 ✓	0,48 ✓
SALARIO DIARIO INTEGRADO		30,40	20,60
		✓	✓

✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO

✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA

FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL MES DE ENERO DE 1995

1 NOMBRE RENE ONOFRE PIÑA  
 FECHA DE INGRESO 2/11/88  
 N° DE AFILIACION 7888651752-9  
 OCUPACION Vigilante diurno  
 SUELDO DIARIO Mínimo general de ley

## DETERMINACION DE LAS BASES

	2%	ISPT	CALCULO DEL ISPT	
	SOBRE NOMINA			
CUOTA MENSUAL Art.84 LFT y 78 LISR	506,54	506,54	BASE	531,87
			LIMITE INF.	130,23
AGUINALDO Art.84 LFT y Exento 30 días SMGAG s/77-XI LISR			EXCED.	401,64 ✓
			% APLIC.	0,10 ✓
PRIMA VACACIONAL Art.90 LFT y Exento s/77-XI LISR			IMTO.MARG.	40,16 ✓
			C.FIJA	3,91 ✓
VALES DE DESPESA Art.84 LFT y 77-VI LISR	50,85 ✓		IMPTO.CARGO	44,07 ✓
ALIMENTOS Art.77-XXVII y 25-XXI LISR			IMPTO MARG.	40,16
			% APLIC.	0,50 ✓
TRANSPORTE Es prestación s/Serv.Pers.Sub. -Art.81 RISR y 77-VI LISR	25,33 ✓	25,33 ✓	C.FIJA	20,08 ✓
			CREDITO	1,95 ✓
AHORRO No debe exceder del 13% Art.22 RISR	65,85 ✓		%SUBSIDIO	22,03 ✓
			CREDITO	0,55 ✓
Suma de ingresos	648,37 ✓	531,87 ✓	CREDITO	12,12 ✓
			CRED. INGR.	98,46
			I.S.P.T.	-66,50 ✓

✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 ✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL MES DE FEBRERO DE 1995

1. NOMBRE RENE ONOFRE PIÑA  
 FECHA DE INGRESO 2/11/88  
 N° DE AFILIACION 7888651752-9  
 OCUPACION Vigilante diurno  
 SUELDO DIARIO Mínimo general de ley

## DETERMINACION DE LAS BASES

	2% SOBRE NOMINA	ISPT	CALCULO DEL ISPT	
CUOTA MENSUAL Art 84 LFT y 7b LISR	457,52	457,52	BASE	480,40
AGUINALDO Art 84 LFT y Exento 30 días SMGAG #77-XI LISR			LIMITE INF.	130,23
PRIMA VACACIONAL Art 80 LFT y Exento #77-XI LISR			EXCED.	350,17 ✓
VALES DE DESPESA Art 84 LFT y 77-VI LISR	45,75 ✓		% APLIC.	0,10 ✓
ALIMENTOS Art 77-XXVII y 25-XXI LISR			IMTO.MARG.	35,02 ✓
TRANSPORTE Es prestación #Serv Para Sub. -Art 81 RISR y 77-VI LISR	22,88 ✓	22,88 ✓	C.FIJA	3,91 ✓
AHORRO No debe exceder del 13% Art 22 RISR	59,48 ✓		IMPTO.CARGO	38,93 ✓
			IMPTO MARG.	35,02
			% APLIC.	0,50 ✓
			C.FIJA	1,95 ✓
			CREDITO	19,48 ✓
			%SUBSIDIO	0,55 ✓
			CREDITO	10,70 ✓
			CRED. INGR.	88,48
Suma de Ingresos	585,63	480,40	I.S.P.T.	-70,24

✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 ✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL PRIMER BIMESTRE DE 1995

2 NOMBRE HUGO MARQUEZ RODARTE  
 FECHA DE INGRESO 6/04/82  
 N° DE AFILIACION 7861442465-0  
 OCUPACION Gerente Administrativo.  
 SUELDO DIARIO \$500

## INTEGRACION DEL SALARIO

FIJOS		INFONAVIT	IMSS Y SAR
CUOTA DIARIA -Art.84 LFT		500,00	500,00
AGUINALDO -Art.84 LFT	$(500 \times 30.4) / 365$	41,84 ✓	41,84 ✓
PRIMA VACACIONAL -Art.84 LFT	$((500 \times 16) \times 40\%) / 365$	8,77 ✓	8,77 ✓
VALES DE DESPENSA Exento hasta un 40% de smg -Art.32 IV IMSS	$(500 \times 10\%) = 50.00$ $(16.34 \times 40\%) = 6.54$		43,48
ALIMENTOS El costo del comedor es de \$10.00 Incrementa 8.33% sobre sueldo diario por c/alm -Art.38 IMSS	$(500 \times 8.33\%) = 41.00$	10,00	10,00
TRANSPORTE Integra s/Art.84 LFT y Acuerdo 77/94 IMSS			
AHORRO Ahorro aport.trabajador 10% -Art.143 b) LFT y 32-II IMSS	$(500 \times 13\%) = 65.00$ $(500 \times 10\%) = 50.00$	65,00 ✓	15 ✓
SALARIO DIARIO INTEGRADO		625,41	618,87
<p>Nota: En el caso de este trabajador su salario integrado rebasa los límites establecidos por la ley, por lo que los topes máximos que se deben considerar son:</p>			
Infonavit	S.M.G. Area Geográfica * 10	163,40	
R. T., Guarderías, E. y M.	S.M.G. del D.F. * 25		408,50
Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte.	S.M.G. del D.F. * 10		163,40
Seguro de Retiro.	S.M.G. del D.F. * 25		408,50
EXCEDENTE DE INFONAVIT	462.01 * 59 días	50-1 →	27.258,66
EXCEDENTE DE SAR	210.37 * 59 días	50-2 →	12.411,89
EXCEDENTE DE I.V.C.H.	455.47 * 59 días		26.872,79
✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO			
✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA			
— FUENTE NOMINA			

## INFORMACION DEL MES DE ENERO DE 1995

2 NOMBRE HUGO MARQUEZ RODARTE  
 FECHA DE INGRESO 6/04/82  
 N° DE AFILIACION 7881442485-0  
 OCUPACION Gerente Administrativo.  
 SUELDO DIARIO \$500

## DETERMINACION DE LAS BASES

	2% SOBRE NOMINA	ISPT	CALCULO DEL ISPT	
CUOTA MENSUAL Art.84 LFT y 78 LISR	15.500,00	15.500,00	BASE	15.500,00
			LIMITE INF.	8.593,24
AGUINALDO Art.84 LFT y Exento 30 días SMGAG a/77-XI LISR			EXCED.	6.906,76 ✓
			% APLIC.	0,35
PRIMA VACACIONAL Art.60 LFT y Exento a/77-XI LISR			IMTO.MARG.	2.417,37 ✓
			C.FIJA	2.440,22
VALES DE DESPESA Art.84 LFT y 77-VI LISR	1.550,00 ✓		IMPTO.CARGO	4.857,59 ✓
			IMPTO MARG.	2.417,37
ALIMENTOS Art.77-XXVII y 25-XXI LISR			% APLIC.	0,00 ✓
			C.FIJA	1.153,89 ✓
TRANSPORTE Es prestación a/Serv Pers.Sub. -Art.61 RISR y 77-VI LISR			CREDITO	1.153,89 ✓
			%SUBSIDIO	0,55 ✓
AHORRO No debe exceder del 13% Art.22 RISR	2.015,00 ✓		CREDITO	634,64 ✓
			CRED. INGR.	48,68
Suma de ingresos	19.065,00 ✓	15.500,00 ✓	I.S.P.T.	4.178,29 ✓

✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO

✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA

— FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL MES DE FEBRERO DE 1995

2 NOMBRE	HUGO MARQUEZ RODARTE
FECHA DE INGRESO	6/04/82
N° DE AFILIACION	7861442465-0
OCUPACION	Gerente Administrativo.
SUELDO DIARIO	\$500

## DETERMINACION DE LAS BASES

	2% SOBRE NOMINA	ISPT	CALCULO DEL ISPT	
CUOTA MENSUAL Art.84 LFT y 78 LISR	14.000,00	14.000,00	BASE	14.000,00
AGUINALDO Art.84 LFT y Exento 30 días SMGAG s/77-XI LISR			LIMITE INF.	8.593,24
PRIMA VACACIONAL Art.80 LFT y Exento s/77-XI LISR			EXCED.	5.406,76
VALES DE DESPENSA Art.84 LFT y 77-VI LISR	1.400,00		% APLIC.	0,35
ALIMENTOS Art.77-XXVII y 25-XXI LISR			IMPTO.MARG.	1.892,37
TRANSPORTE Es prestación s/ Serv. Pars. Sub. -Art.81 RISR y 77-VI LISR			C.FIJA	2.440,22
AHORRO No debe exceder del 13% Art.22 RISR	1.820,00		IMPTO.CARGO	4.332,59
			IMPTO MARG.	1.892,37
			% APLIC.	0,00
			C.FIJA	1.153,89
			CREDITO	1.153,89
			%SUBSIDIO	0,55
			CREDITO	634,64
			CRED. INGR.	48,66
<b>Suma de ingresos</b>	<b>17.220,00</b>	<b>14.000,00</b>	<b>I.S.P.T.</b>	<b>3.651,29</b>

CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL PRIMER BIMESTRE DE 1995

<b>3 NOMBRE</b>	JUAN FERNANDEZ GONZALEZ
<b>FECHA DE INGRESO</b>	21/01/90
<b>Nº DE AFILIACION</b>	7887852010-3
<b>OCUPACION</b>	Gerente de Ventas
<b>INGRESOS VARIABLES</b>	Recibe comisiones sobre las ventas de sus agentes, recibió en noviembre \$5,200, en diciembre \$6,800 y en enero \$7,500.

### DETERMINACION DE LAS BASES

VARIABLES	INFONAVIT	IMSS Y SAR
<b>CUOTA MENSUAL VARIABLE</b> (5200+6800)/61 -Art.84 LFT	196,72	196,72
<b>AHORRO</b> (9162*13%)/61=19,53 -Art.143 b) LFT y 32-II IMSS (9162*10%)/61=15,01	19,53	4,52
<b>VALES DE DESPENSA</b> (9162*10%)/61=15,02 Exento hasta un 40% de smg -Art.32 IV IMSS (16,34*40%) = 6,54		8,48
<b>S.D. INTEGRADO VARIABLE</b>	216,25	209,72

Los topes máximos que se deben considerar son:

Nota: Infonavit	S.M.G. Area Geográfica * 10	183,40
Invalidéz, Vejez, Cesantía y Muerte.	S.M.G. del D.F. * 10	163,40
EXCEDENTE INFONAVIT	52.85 * 61 días =	3.223,66
EXCEDENTE I.V.C.M.	46.32 * 61 días =	2.825,60

Nota: No le otorgan el alimento y la ayuda de transporte por tener asignado un automóvil de la empresa para sus actividades de venta. El ahorro y las despensas se otorgan en base a los ingresos por el mismo concepto del mes anterior, además la base máxima de prestaciones es de 10 SM.

		MESES	PERCEPCIONES	AHORRO	DESPENSA
6º bím. 94	Octubre		9.162,00	530,00	407,69
	Noviembre		5.200,00	595,53	458,10
	Diciembre		6.800,00	595,53	458,10
1er. bím. 95	Enero	50-1 →	12.000,00 ✓	1.191,06 ✓	916,20 ✓
	Febrero		7.500,00	780,00	600,00
		50-1 →	7.500,00 ✓	780,00 ✓	600,00 ✓
			15.000,00 ✓	1.580,00 ✓	1.200,00 ✓

Para los sueldos variables se consideran las percepciones del bimestre anterior.

<b>AHORRO TRABAJADOR</b>	
\$1 191,06 / 0.13 = \$9 162,00 * 0.10 = \$916.15	<---- 50-2
\$1 561,00 / 0.13 = \$1 200,00 * 0.10 = \$120.00	<---- 50-2

CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL MES DE ENERO DE 1995

**3 NOMBRE** JUAN FERNANDEZ GONZALEZ  
**FECHA DE INGRESO** 21/01/90  
**Nº DE AFILIACION** 7887652010-3  
**OCUPACION** Gerente de Ventas  
**INGRESOS VARIABLES** Recibe comisiones sobre las ventas de sus agentes, recibió en noviembre \$5,200, en diciembre \$6,800 y en enero \$7,500 lo mismo que en febrero.

### DETERMINACION DE LAS BASES

	2%	SOBRE NOMINA	ISPT	CALCULO DEL ISPT	
<b>CUOTA MENSUAL VARIABLE</b>		7,500,00	7,500,00	BASE	7,500,00
Art.84 LFT y 78 LISR				LIMITE INF.	5,452,91
<b>VALES DE DESPENSA</b>		600,00		EXCED.	2,047,91
((6800+5200)/2)*10%		✓		% APLIC.	0,34
Art.84 LFT y 77-VI LISR				IMTO.MARG.	696,29
<b>AHORRO</b>		780,00		C.FIJA	1,372,23
((8800+5200)/2)*13%		✓		IMPTO.CARGO	2,068,52
No debe exceder del 13% Art.22 RISR					
<b>Suma de ingresos</b>		8,880,00	7,500,00	IMPTO MARG.	696,29
				% APLIC.	0,30
					208,89
				C.FIJA	595,40
				CREDITO	604,29
				%SUBSIDIO	0,55
				CREDITO	442,36
				CRED. INGR.	46,66
				I.S.P.T.	1,579,50

MESES	PERCEPCIONES	AHORRO	DESPENSA
Octubre	9.162,00	530,00	407,69
Noviembre	5.200,00	595,53	458,10
Diciembre	6.800,00	595,53	458,10
Enero	7.500,00	780,00	600,00

CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL MES DE FEBRERO DE 1995

**3 NOMBRE** JUAN FERNANDEZ GONZALEZ  
**FECHA DE INGRESO** 21/01/90  
**N° DE AFILIACION** 7887652010-3  
**OCUPACION** Gerente de Ventas  
**INGRESOS VARIABLES** Recibe comisiones sobre las ventas de sus agentes, recibió en noviembre \$5,200, en diciembre \$6,800 y en enero \$7,500 lo mismo que en febrero.

### DETERMINACION DE LAS BASES

	2%			CALCULO DEL ISPT
	SOBRE NOMINA	ISPT		
<b>CUOTA MENSUAL VARIABLE</b>	7.500,00	7.500,00	BASE	7.500,00
Art. 84 LFT y 78 LISR			LIMITE INF.	5.452,09
<b>VALES DE DESPESA</b>	600,00		EXCED.	2.047,91
((6800+5200)/2)*10%	✓		% APLIC.	0,34
Art. 84 LFT y 77-VI LISR			IMTO.MARG.	696,29
<b>AHORRO</b>	780,00		C.FIJA	1.372,23
((6800+5200)/2)*13%	✓		IMPTO.CARGO	2.068,52
No debe exceder del 13% Art. 22 RISR				
<b>Suma de ingresos</b>	8.880,00	7.500,00	IMPTO MARG.	696,29
	✓	✓	% APLIC.	0,30
				208,89
			C.FIJA	595,40
			CREDITO	804,29
			%SUBSIDIO	0,55
			CREDITO	442,38
			CRED. INGR.	48,66
			I.S.P.T.	1.578,50

MESES	PERCEPCIONES	AHORRO	DESPESA
Octubre	9.162,00	530,00	407,89
Noviembre	5.200,00	595,53	458,10
Diciembre	6.800,00	595,53	458,10
Enero	7.500,00	780,00	600,00
Febrero	7.500,00	780,00	600,00

CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL PRIMER BIMESTRE DE 1995

<b>4 NOMBRE</b>	JORGE RODRIGUEZ GONZALEZ
<b>FECHA DE INGRESO</b>	15/10/92
<b>Nº DE AFILIACION</b>	7877600743-6
<b>OCUPACION</b>	Almacenista
<b>SUELDO DIARIO</b>	\$ 30
<b>INGRESOS VARIABLES</b>	Recibo en el mes de enero \$840 por tiempo extra eventual correspondiente a 14 horas extras en el mes, sin exceder de 3 hrs. diarias 3 veces a la semana.

## INTEGRACION DEL SALARIO

FIJOS	INFONAVIT	IMSS Y SAR
CUOTA DIARIA -Art.84 LFT	30,00	30,00
AGUINALDO -Art.84 LFT	X 2,50	X 2,50
PRIMA VACACIONAL -Art.84 LFT	X 0,26	X 0,26
VALES DE DESPENSA Exento hasta un 40% de smg -Art.32 IV IMSS		
ALIMENTOS Incrementa 8.33% sobre sueldo diario por c/alim.-Art.38 IMSS	10,00	X 2,50
TRANSPORTE Integra s/Art.84 LFT y Acuerdo 77/94 IMSS	X 1,50	X 1,50
AHORRO -Art.143 b) LFT y 32-II IMSS	X 3,90	X 0,90
TIEMPO EXTRA GRAVADO TIEMPO EXTRA EXENTO Art.66 y 68 LFT, Acdo. 497/93 IMSS		5,08
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>48,16</b>	<b>42,75</b>
	✓	✓

CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL MES DE ENERO DE 1995

<b>4 NOMBRE</b>	JORGE RODRIGUEZ GONZALEZ
<b>FECHA DE INGRESO</b>	15/10/92
<b>N° DE AFILIACION</b>	7877800743-6
<b>OCUPACION</b>	Almacenista
<b>SUELDO DIARIO</b>	\$ 30
<b>INGRESOS VARIABLES</b>	Recibio en el mes de enero \$840 por tiempo extra eventual correspondiente a 14 horas extras en la primera semana del mes.

## DETERMINACION DE LAS BASES

	2% SOBRE NOMINA	ISPT	CALCULO DEL ISPT
<b>CUOTA MENSUAL</b>	930,00	930,00	<b>BASE</b> <span style="float: right;">1.276,50</span>
Art 84 LFT y 78 LISR			<b>LIMITE INF.</b> <span style="float: right;">1.105,22</span>
<b>AGUINALDO</b>			<b>EXCED.</b> <span style="float: right;">171,28</span> ✓
Art 84 LFT y Evento 30 días SMGAG s/77-XI LISR			<b>% APLIC.</b> <span style="float: right;">0,17</span>
<b>PRIMA VACACIONAL</b>			<b>IMTO.MARG.</b> <span style="float: right;">29,12</span> ✓
Art.80 LFT y Evento s/77-XI LISR			<b>C.FIJA</b> <span style="float: right;">101,40</span>
<b>VALES DE DESPESA</b>	93,00	x	<b>IMPTO.CARGO</b> <span style="float: right;">130,52</span> ✓
Art 84 LFT y 77-VI LISR			
<b>ALIMENTOS</b>			
Art 77-XXVII y 25-XXI LISR			<b>IMPTO MARG.</b> <span style="float: right;">29,12</span>
<b>TRANSPORTE</b>	46,50	x	<b>% APLIC.</b> <span style="float: right;">0,50</span> ✓
Es prestación s/Serv.Pers.Sub. -Art.81 RISR y 77-VI LISR		46,50	<b>C.FIJA</b> <span style="float: right;">50,70</span> ✓
<b>AHORRO</b>	120,90	x	<b>CREDITO</b> <span style="float: right;">65,26</span> ✓
No debe exceder del 13% Art.22 RISR			<b>%SUBSIDIO</b> <span style="float: right;">0,55</span>
<b>TIEMPO EXTRA GRAVADO</b>	300,00	300,00	<b>CREDITO</b> <span style="float: right;">35,89</span> ✓
3hrs*3dias=9*30=270*200%	540,00		
Art.77-I LISR , 66 y 67 LFT			
<b>Suma de ingresos</b>	2.030,40	1.276,50	<b>CRED. INGR.</b> <span style="float: right;">57,88</span>
			<b>I.S.P.T.</b> <span style="float: right;">38,75</span> ✓

✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 ✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

# 51-1 12/15

## INFORMACION DEL MES DE FEBRERO DE 1995

<b>4 NOMBRE</b>	JORGE RODRIGUEZ GONZALEZ
<b>FECHA DE INGRESO</b>	15/10/92
<b>N° DE AFILIACION</b>	7877800743-6
<b>OCUPACION</b>	Almacenista
<b>SUELDO DIARIO</b>	\$ 30
<b>INGRESOS VARIABLES</b>	Recibio en el mes de enero \$840 por tiempo extra eventual correspondiente a 14 horas extras en la primera semana del mes.

### DETERMINACION DE LAS BASES

	2% SOBRE NOMINA	ISPT	CALCULO DEL ISPT
CUOTA MENSUAL <small>Art.84 LFT y 78 LISR</small>	840,00	840,00	BASE <span style="float: right;">882,00</span>
AGUINALDO <small>Art.84 LFT y Exento 30 días SMGAG e/77-XI LISR</small>			LIMITE INF. <span style="float: right;">130,23</span>
PRIMA VACACIONAL <small>Art.80 LFT y Exento e/77-XI LISR</small>			EXCED. <span style="float: right;">751,77 ✓</span>
VALES DE DESPENSA <small>Art.84 LFT y 77-VI LISR</small>	84,00 ✓		% APLIC. <span style="float: right;">0,10</span>
ALIMENTOS <small>Art.77-XXVII y 25-XXI LISR</small>			IMTO.MARG. <span style="float: right;">75,18 ✓</span>
TRANSPORTE <small>Es prestación a/Serv.Pers.Sub. -Art.81 RISR y 77-VI LISR</small>	42,00 ✓	42,00 ✓	C.FIJA <span style="float: right;">3,91</span>
AHORRO <small>No debe exceder del 13% Art.22 RISR</small>	109,20 ✓		IMPTO.CARGO <span style="float: right;">79,09 ✓</span>
			-----
			IMPTO MARG. <span style="float: right;">75,18</span>
			% APLIC. <span style="float: right;">0,50</span>
			C.FIJA <span style="float: right;">37,59 ✓</span>
			CREDITO <span style="float: right;">1,95</span>
			%SUBSIDIO <span style="float: right;">39,54 ✓</span>
			CREDITO <span style="float: right;">0,55</span>
			CREDITO <span style="float: right;">21,75 ✓</span>
			-----
			CRED. INGR. <span style="float: right;">99,84</span>
<b>Suma de ingresos</b>	1.075,20	882,00	I.S.P.T. <span style="float: right;">-42,50</span>

CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

# 51-1

13/15

INFORMACION DEL PRIMER BIMESTRE DE 1995			
<b>5 NOMBRE</b>	NANCY RAMIREZ DE ONOFRE		
<b>FECHA DE INGRESO</b>	23/05/85		
<b>N° DE AFILIACION</b>	7882651465-1		
<b>Ocupacion</b>	Secretaria mecanógrafa		
<b>SUELDO DIARIO</b>	\$ 21.00		
	Tomó sus vacaciones correspondientes.		
INTEGRACION DEL SALARIO			
		INFONAVIT	IMSS Y SAR
<b>CUOTA DIARIA</b> -Art 84 LFT		21,00	21,00
<b>AGUINALDO</b> -Art 84 LFT	(21*30.4)/365	✓ 1,75	✓ 1,75
<b>PRIMA VACACIONAL</b> -Art 84 LFT	((21*16)*40%)/365	✓ 0,37	✓ 0,37
<b>VALES DE DESPENSA</b> Exento hasta un 40% de smg -Art 32 IV)	(21*10%) = 2,10 (16,34*40%)= 6,54		
<b>ALIMENTOS</b> Incrementa 8.33% sobre sueldo diario por c/alim. -Art 38 IMSS	(21*8.33%)=1.75	10,00	✓ 1,75
<b>TRANSPORTE</b> Integra s/Art 84 LFT y Acuerdo 77/94 IMSS	(21*5%)=1.05	✓ 1,05	✓ 1,05
<b>AHORRO</b> -Art.143 b) LFT y 32-II IMSS	(21*13%)=2.73 (21*10%)=2.10	✓ 2,73	✓ 0,83
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>		36,90	26,55
		✓	✓
<p>✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO</p> <p>✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA</p> <p>FUENTE NOMINA</p>			

## INFORMACION DEL MES DE ENERO DE 1995

<b>5 NOMBRE</b>	NANCY RAMIREZ DE ONOFRE
<b>FECHA DE INGRESO</b>	23/05/85
<b>Nº DE AFILIACION</b>	7892851465-1
<b>OCUPACION</b>	Secretaria mecanógrafa
<b>SUELDO DIARIO</b>	\$ 21.00
	Tomó sus vacaciones correspondientes.

### DETERMINACION DE LAS BASES

	2%	ISPT	CALCULO DEL ISPT	
SOBRE NOMINA				
<b>CUOTA MENSUAL</b>	315,00	651,00	<b>BASE</b>	683,55
Art.84 LFT y 78 LISR			<b>LIMITE INF.</b>	130,23
<b>AGUINALDO</b>			<b>EXCED.</b>	553,32 ✓
Art.84 LFT y Exento 30 días SMGAG s/77-XI LISR			<b>% APLIC.</b>	0,10
<b>VACACIONES</b>	336,00	✓	<b>IMTO.MARG.</b>	55,33 ✓
Art.80 LFT y Exento s/77-XI LISR			<b>C.FIJA</b>	3,91
<b>PRIMA VACACIONAL</b>	134,40	✓	<b>IMPTO.CARGO</b>	59,24 ✓
21*16*40%				
Art.80 LFT y Exento s/77-XI LISR			<b>IMPTO MARG.</b>	55,33
<b>VALES DE DESPENSA</b>	65,10	✓	<b>% APLIC.</b>	0,50
Art.84 LFT y 77-VI LISR				
<b>ALIMENTOS</b>			<b>C.FIJA</b>	27,67 ✓
Art.77-XXVII y 25-XXI LISR			<b>CREDITO</b>	29,62 ✓
<b>TRANSPORTE</b>	32,55	32,55	<b>%SUBSIDIO</b>	0,55
Es prestación s/Serv.Pers Sub. - Art.81 RISR y 77-VI LISR			<b>CREDITO</b>	16,29 ✓
<b>AHORRO</b>	84,83	✓		
No debe exceder del 13% Art.22 RISR			<b>CRED. INGR.</b>	94,05
<b>Suma de Ingresos</b>	967,88	683,55	<b>I.S.P.T.</b>	-51,10 ✓

CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

## INFORMACION DEL MES DE FEBRERO DE 1995

**5 NOMBRE** NANCY RAMIREZ DE ONOFRE  
**FECHA DE INGRESO** 23/05/85  
**N° DE AFILIACION** 7882651485-1  
**OCUPACION** Secretaria mecanografa  
**SUELDO DIARIO** \$ 21.00

### DETERMINACION DE LAS BASES

	2% SOBRE NOMINA	ISPT	CALCULO DEL ISPT
CUOTA MENSUAL <small>Art.84 LFT y 78 LISR</small>	588,00	588,00	BASE <span style="float: right;">617,40</span>
AGUINALDO <small>Art.84 LFT y Exento 30 dias SMGAG s/77-XI LISR</small>			LIMITE INF. <span style="float: right;">130,23</span>
VACACIONES <small>Art.78 LFT</small>			EXCED. <span style="float: right;">487,17</span> ✓
PRIMA VACACIONAL <small>Art.80 LFT y Exento s/77-XI LISR</small>			% APLIC. <span style="float: right;">0,10</span>
VALES DE DESPENSA <small>Art.84 LFT y 77-VI LISR</small>	58,80	✓	IMTO.MARG. <span style="float: right;">48,72</span> ✓
ALIMENTOS <small>Art.77-XXVII y 25-XXI LISR</small>			C.FIJA <span style="float: right;">3,91</span>
TRANSPORTE <small>Es prestación s/Serv.Pers.Sub. -Art.81 RISR y 77-VI LISR</small>	29,40	✓ 29,40	IMPTO.CARGO <span style="float: right;">52,63</span> ✓
AHORRO <small>No debe exceder del 13% Art.22 RISR</small>	76,44	✓	IMPTO MARG. <span style="float: right;">48,72</span>
			% APLIC. <span style="float: right;">0,50</span>
			<span style="float: right;">24,38</span> ✓
			C.FIJA <span style="float: right;">1,95</span>
			CREDITO <span style="float: right;">26,31</span> ✓
			%SUBSIDIO <span style="float: right;">0,55</span>
			CREDITO <span style="float: right;">14,47</span> ✓
			CRED. INGR. <span style="float: right;">98,48</span>
<b>Suma de Ingresos</b>	752,64	617,40	I.S.P.T. <span style="float: right;">-80,30</span> ✓

✓ CALCULO ARITMETICO CORRECTO  
 ✓ SUMA Y/O RESTA CORRECTA  
 FUENTE NOMINA

**COMPAÑIA X, S.A. DE C.V.  
PRUEBA GLOBAL DE I.M.S.S.**

FECHA	BASE E y M RT G	BASE IVCM	E y M	IVCM	RIESGO TRABAJO	GUARDERIA	TOTAL LIQUID.	PAGO PROVIS.
			11,875%	7,885%	1,131%	1%		
1er. Bimestre	42.198,39	24.911,70	5.011,06	1.964,29	477,12	421,98	7.874,45	3.937,00
	④	②	⑥	⑦	⑧	⑨	P-3-4	
50	REMUNERACIONES		65.926,10		TOTAL PERCEPCIONES		54.266,28	
	TIEMPO EXTRA EXENTO		(540,00)		EXCEDENTE		12.411,89	<--51-1
	VALES DE DESP. EXENTO		(1.168,54)		BASE E y M RT G		41.854,39	
	COMEDOR		(2.360,00)		BASE SEGUN LIQUIDACION		42.198,39	④
	8.33% INTEGRABLE		892,97	③	DIFERENCIA		(344,00)	✓
51	FONDO AHORRO TRABAJ.		(4.547,31)					
			58.203,22	✓				
	<u>SUELDO VARIABLE</u>				TOTAL PERCEPCIONES		54.266,28	
51-1	Bimestre anterior		12.000,00		EXCEDENTE		29.698,39	⑤
	Bimestre Actual		(15.000,00)		BASE IVCM		24.567,89	②
	<u>FONDO DE AHORRO</u>				BASE SEGUN LIQUIDACION		24.911,70	②
	Patrón Bimestre Anterior		1.191,06		DIFERENCIA		(343,81)	✓
	Patrón Bimestre Actual		(1.560,00)					
	Trabajador Bimestre Anterior		916,00					
	Trabajador Bimestre Actual		(1.200,00)					
	<u>DESPENSAS</u>				EXEDENTES IVCM			
	Bimestre Anterior		916,00		28.872,79	<--51-1		
	Bimestre Actual		(1.200,00)		2.825,60	<--51-1		
	TOTAL PERCEPCIONES		54.266,28	✓	28698,39	⑤		

✓	INDICE CONSTANTE
✓	SUMA CORRECTA
✓	CALCULO ARITMETICO CORRECTO
✓	COTEJADA CONTRA DECLARACION ORIGINAL

**COMPAÑIA X, S.A. DE C.V.  
PRUEBA GLOBAL DE I.M.S.S.**

Auditoria Previa

31/03/95

5/04/95

ESH

	IVCM	RIESGO TRABAJO	GUARDERIA	TOTAL LIQUID.	PAGO PROVIS.	PAGO LIQUID.	FECHA DE PAGO ENTERO	FECHA DE PAGO LIQUID.	LUGAR PAGO
%	7,885%	1,131%	1%						
06	1.964,29	477,12	421,98	7.874,45	3.937,22	3.937,22	15/02/95	15/03/95	BANAMEX

P-3-4

10	TOTAL PERCEPCIONES	54.266,28	
0,00	EXCEDENTE	12.411,89	←-51-1
3,54	BASE E y M RT G	41.854,39	
0,00	BASE SEGUN LIQUIDACION	42.198,39	(4)
2,97	DIFERENCIA	(344,00)	✓

0,00	TOTAL PERCEPCIONES	54.266,28	
0,00	EXCEDENTE	29.698,39	(5)
0,00	BASE IVCM	24.567,89	
1,06	BASE SEGUN LIQUIDACION	24.911,70	(2)
0,00	DIFERENCIA	(343,81)	✓

6,00	EXEDENTES IVCM	26.872,79	←-51-1
0,00		2.825,60	←-51-1
5,28		29698,39	(6)

DETERMINACION DEL IMSS PATRONAL

E Y M	5.011,06	(8)
I.V.C.M.	1.964,29	(7)
	8.975,35	✓
% PATRONAL	73,68%	✓
	5.139,44	✓
R.TRABAJO	477,12	(8)
GUARDERIAS	421,98	(9)
IMSS PATRONAL	6.038,54	(1)

RESULTADOS

SEGUN LIBROS	6.038,72	←-80
SEGUN AUDITORIA	6.038,54	(1)
	0,18	✓

COMEDOR

51	Suma sueldo total enero y febrero	33.137,06
51	Suma sueldo trabajador 2	(29.500,00)
		3.637,06
	% integrable según acuerdo 77/84 del IMS	8,33%
		302,87
	Costo de comedor del trabajador 2	590,00
		892,87

## **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

La auditoría a tenido muchos cambios desde sus orígenes, un cambio muy notorio fue dedicarse no únicamente a escuchar y ver, sino que ahora se revisa directamente y plasma su información en papeles de trabajo, determinando así la razonabilidad de los estados financieros y emitiendo un dictamen. Otro de los puntos que tocamos en nuestro trabajo fue el control interno, que nos da una idea antes de iniciar la auditoría de como funciona la empresa y que tan amplia debe ser nuestra revisión.

Uno de los objetivos de este trabajo fue buscar los fundamentos legales y cualquier otra fuente, como acuerdos del Consejo Técnico y jurisprudencias, que justifiquen el porque se deben considerar determinados conceptos de remuneraciones en la integración de cada una de las contribuciones. De esta manera encontramos que debido a los cambios que se van presentando en la vida económica y fiscal en nuestro país, se van haciendo modificaciones a las mismas leyes, acuerdos y van surgiendo nuevas jurisprudencias en apoyo a las diferentes interpretaciones que se le pueden dar a la ley.

Como podemos observar en los últimos capítulos dedicados a la determinación de las bases que se deben considerar para el pago de las contribuciones y/o aportaciones de seguridad social, derivadas del trabajo personal subordinado, todas parten del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que dice textualmente que "el salario se integra 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."

A partir de este concepto se cuenta con limitaciones y excepciones manifestadas en algunos artículos de sus leyes respectivas; también se cuenta con algún otro tipo de reglas que sirven para formar un criterio más fundamentado al momento de llevar a cabo cada una de las integraciones de INFONAVIT; IMSS, SAR, 2% Sobre Nóminas e ISPT.

La integración del salario que se entera al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, se integra con fundamento en los artículos 143 y 144 de la Ley Federal del Trabajo; en los que se mencionan las prestaciones que deben considerarse y las que se exceptúan, así como el salario máximo para el pago de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda.

Para el Instituto Mexicano del Seguro Social el salario se integra con lo descrito en el artículo 32, y tiene como límites máximos el equivalente a 25 veces el salario mínimo general del D.F. a excepción de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte en donde el límite máximo es de 10 veces el salario mínimo general del D.F. y como límite inferior en ambos casos es el salario mínimo general del área geográfica respectiva según se menciona en el artículo 33; la misma ley del seguro social en el artículo 36 reconoce tres tipos de salario para la determinación de su base de cotización, que son salario fijo, variable y mixto; y el 38 se refiere a los incrementos que se pueden dar en la integración del salario con respecto a la alimentación y habitación sin costo para el trabajador.

Sistema de Ahorro para el Retiro, por encontrarse dentro de la Ley del Seguro Social se consideran los mismos artículos para la integración del salario, no así el límite superior, que es de 25 veces el salario mínimo del D.F.; una diferencia importante que citaremos es la mencionada en el artículo 37 de la Ley del Seguro Social en donde las cuotas obrero-patronales no son obligatorias por ausencia de incapacidad médica, pero sí lo es el pago del seguro del retiro.

El Impuesto sobre Producto del Trabajo o Impuesto Sobre la Renta de los Trabajadores, se determina con los conceptos que incluyen y exceptúan los artículos 77 y 78 de la Ley del I.S.R. y 81 de su Reglamento.

Dada la amplitud y diversidad de leyes, existen empresas que no están actuando conforme a las mismas; esto puede ocasionarles problemas económicos, ya que a la larga tendrá que pagar las contribuciones que con anterioridad no ha calculado y enterado correctamente, además de sus accesorios como son las actualizaciones y sus recargos, esto por supuesto es perjudicial para la empresa pues se desvía de todo presupuesto de gastos que hubiere planeado para determinado ejercicio fiscal.

Por otro lado tal vez los Contadores Públicos encargados de realizar o revisar los aspectos relacionados con las nóminas, así como de los impuestos y aportaciones de seguridad social que de ellas se desprenden, no han considerado las multas fiscales a que se hacen merecedores de acuerdo al Código Fiscal de la Federación detalladas claramente en sus artículos 70 a 91 , o incluso a las penas judiciales cuando incurran en responsabilidad penal o también podrían ser acusados legalmente del delito de defraudación fiscal conforme a lo establecido en los artículos 108 y 109 del mismo Código.

Esto implica que toda persona que realice este tipo de trabajo o cualquier otro que implique conocimientos técnicos, debe mantenerse actualizado para ser competitivo.

## **GLOSARIO**

**Aportaciones de Seguridad Social:** Son las contribuciones a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado (es decir patrón y trabajador).

**Base:** Fundamento principal en que se apoya algo. Para nuestro tema cantidad neta sobre la que se ha de causar y calcular un impuesto.

**Contribuciones:** Tributos que se aportan a un gasto común, particularmente a los gastos del Estado o de una colectividad pública. Una contribución directa es establecida en función de una fortuna de los contribuyentes y pagados directamente por ellos.

**Control:** Elemento del sistema administrativo en que se comparan los estándares de trabajo establecidos contra los desempeñados que se han logrado o se están logrando. Establece diferencias, las evalúa, analiza sus causas y retralimta a la administración.

**Convencionalismo:** Declaración o regla de conducta que de común acuerdo, expreso o implícito, se emplea en la solución de una clase determinada de problemas o guías de comportamiento en cierta clase de situaciones.

**Cotización salarial:** Es la contribución que le corresponde pagar al patrón y/o trabajador de un conjunto de gastos colectivos relativos a remuneraciones.

**Impuestos:** Prestación económica que el Estado fija unilateralmente y con carácter obligatorio a todos aquellos individuos cuya situación coincida con la que la ley con el objeto de financiar los gastos públicos.

**Percepción:** Recaudación o cobro de dinero.

**Razonabilidad:** Propiedad de los Estados Financieros de transmitir sin ambigüedad información adecuada y con la precisión requerida de acuerdo con los convencionalismos

**Remuneración:** ( o retribución ) Es el pago de dinero o la transferencia de propiedades a cambio de un servicio proporcionado por un trabajador, empleado o profesionista.

**Sinalagmática:** Bilateral que liga por igual a las dos partes

## **ABREVIATURAS**

D.F.	Distrito Federal.
I.M.C.P. o IMCP	Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
I.M.S.S. o IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
I.S.P.T. o ISPT o ISR	Impuesto Sobre Producto del Trabajo.
L.F.T. o LFT	Ley Federal del Trabajo.
L.H.D.D.F. o LHDDF	Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal.
L.I.S.R. o LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta.
L.S.S. o LSS o LIMSS	Ley del Seguro Social.
P.T.U. o PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa
R.I.S.R. o RISR	Reglamento del Impuesto sobre la Renta.
R.L.S.S. o RLSS	Reglamento de la Ley del Seguro Social.
S.A.R. o SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro.
S.H.C.P. o SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
S.M.G.	Salario Mínimo General.
S.M.	Salario Mínimo.

## BIBLIOGRAFIA

Breve Historia de la Profesión del Contador Público en México

Rafael Mancera Ortiz

IMCP

Cien Años de Lucha de Clases en México

Colmenares/ Gallo/ González/ Hernández

Tomo I

Ediciones Quinto Sol, S.A.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Editorial TRILLAS

Derecho del Trabajo

Nestor Buen.

Editorial Porrúa. Tomo II

Derecho Mexicano del Trabajo

Mario de la Cueva

Editorial Porrúa.

Diccionario de Contabilidad

Eduardo M. Franco Díaz

Editorial Siglo Nuevo Editores, S.A.

Diccionario para contadores

Eric L. Kohler

Editorial LIMUSA

Elementos de Auditoría

Mendivil Escalante

Editorial ECASA

Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos v Salarios

Luis Iturriaga Bravo

Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Historia del Capitalismo en México

Enrique Semo

Ediciones ERA

Jurisprudencia del Tribunal Fiscal de la Federación 1937-1993

Precedentes de las salas 1988-1993

Tribunal Fiscal de la Federación

Impreso en México

Ley del Impuesto Sobre la Renta 1995

DOFISCAL EDITORES

Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los

Trabajadores 1995

DOFISCAL EDITORES

Ley del Seguro Social 1995

DOFISCAL EDITORES

Ley Federal del Trabajo 1995

DOFISCAL EDITORES

Ley Federal del Trabajo

Alberto Trueba Urbina

Editorial Porrúa, S.A.

Normas y Procedimientos de Auditoría

I.M.C.P. 1994

**Pago de Impuestos en Español 1994**

**Cármén Cárdenas de Rodríguez**

**Ediciones Rocar**

**Salario**

**Agustín Reyes Ponce**