

872708

UNIVERSIDAD "DON VASCO", A. C. ^{2ej}

INCORPORACION No. 8727-08 A LA

Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

"La Adecuada Determinación de Nóminas
y/o Listas de Raya en las Empresas Pequeñas
de la Construcción, de la Ciudad de
Uruapan, Mich. y sus Beneficios en
Materia Fiscal."

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

César Raúl Ayala Ramírez

ASESOR:

C. P. Ismael Guadalupe Atilano Díaz

UNIVERSIDAD
"DON VASCO", A. C.

URUAPAN, MICHOACAN, 1990

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

273845



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

A MI MADRE:

Que es madre amorosa e incondicional y supo conducirme por el buen camino haciendo de mi una persona de provecho mediante su apoyo y comprensión sin igual, a la cual admiro desde el día que me dió el ser y mi vida no me alcanzará para decirle con todo el corazón y desde lo más profundo de mi ser:

" GRACIAS MADRE QUERIDA "

A MI PADRE:

Que fué fuente de amor e inspiración y que a él le debo el ejemplo que como padre amoroso me dejó y al que prometo seguir su ejemplo hasta el final de mi existencia, y solo puedo decirle hasta el lugar donde se encuentre allá en el cielo.

" GRACIAS PADRE "

A MI ESPOSA:

Que me brindó su compañía, apoyo, amor y comprensión y a la cual le viviré agradecido por decidir formar a mi lado un solo ser y luchar juntos por la superación y el bienestar familiar basado en el amor y la confianza, y la cual solo puedo darle todo el amor que como pareja puedo brindarle.

A MI HIJA LUISA JANETH:

La que con su dulzura y alegría llena todo mi ser, y la cual me dió la fuerza para siempre seguir adelante y nunca decaer por más difícil que fuera el camino y así lograr las metas que hasta ahora me he propuesto y a la que prometo nunca dejar de luchar por su bienestar y cuidarla y amarla toda mi vida.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
1. LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION EN LA CIUDAD DE URUAPAN MICH.	
MICHOACAN.....	4
1.1. LA EMPRESA.....	5
1.1.1. Concepto.....	5
1.1.2. Clasificación de las Empresas	6
1.2. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.....	8
1.2.1. Los Sectores Económicos	8
1.2.2. Ubicación del Sector de la Construcción	11
1.3. LA EMPRESA CONSTRUCTORA	12
1.3.1. Clasificación de las Empresas Constructoras	12
1.4. EL DESARROLLO DE LAS CONSTRUCTORAS EN URUAPAN MICH....	13
1.4.1. Crecimiento Demográfico de la Ciudad de Uruapan Mich.....	13
1.4.2. La Construcción en Uruapan Mich.	14
1.5. PROBLEMATICA DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE URUAPAN MICH.	15
1.5.1. Desventajas de las Pequeñas Empresas	16
1.5.2. Problemática Particular de las Pequeñas Empresas Constructoras de Uruapan.....	17

2. ASPECTOS LABORALES DEL SALARIO	19
2.1. EL SALARIO	20
2.1.1. Conceptos.	20
2.1.2. Objetivos del Salario.	21
2.1.3. Clasificación del Salario.....	22
2.1.4. Características del Salario.....	23
2.1.5. Integración del Salario.....	23
2.2. SALARIO MINIMO	24
2.2.1. Concepto.	24
2.2.2. Clasificación	24
2.2.3. Fijación del Salario Mínimo.....	24
2.2.4. Características del Salario Mínimo	25
3. ASPECTOS FISCALES DE LAS NOMINAS	26
3.1. NOMINAS	27
3.1.1. Concepto.	27
3.1.2. Elementos de las Nóminas	28
3.1.3. Fuentes de datos de las Nóminas	29
3.1.4. Integración de la Nómina	30
3.1.5. Oportunidad de las Nóminas	31
3.2. EL ASPECTO FISCAL DE LA NOMINA	31
3.2.1. Ingresos Exentos	31
3.2.2. Ingresos Gravados	35

	Página
4. CASO PRACTICO	37
4.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA	38
4.1.1. Constitución de la Empresa y Personalidad Jurídica.	38
4.1.2. Actividad de la Empresa.	39
4.1.3. El Capital Social y las Acciones	39
4.1.4. La Administración de la Sociedad	40
4.1.5. Ubicación de la Empresa	40
4.2. REPORTE DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS EN LA APLICACION DEL CUESTIONARIO DE EVALUACION, EN LA EMPRESA CONS- TRUCCIONES AHUANITZARO S.A. DE C.V.	42
4.3. CEDULA DE DEFICIENCIAS Y SUGERENCIAS	52
 CONCLUSIONES	 59
 BIBLIOGRAFIA	 62
 ANEXO 1	 66
(Cuestionario de Evaluación)	

INTRODUCCION

En México como en cualquier país del mundo, la industria de la construcción representa un factor muy importante para el desarrollo y auge de dichos países.

Es así que el gobierno mexicano eroga gran parte de su presupuesto en la creación de obras de infraestructura como lo son escuelas, puentes, carreteras, caminos, redes de agua y drenaje, entre otras, para promover el desarrollo del país.

Estas actividades de construcción son realizadas por empresas constructoras existentes a lo largo y ancho de nuestro territorio nacional.

Las empresas constructoras en la actualidad, se han enfrentado a grandes retos para manifestar su permanencia entre las actividades empresariales.

Estas empresas se han encontrado con problemas muy arraigados y situaciones difíciles de sobrellevar como lo son las crisis, devaluaciones y la inflación con lo que las medidas tomadas por el gobierno limitan las posibilidades de crecimiento y prosperidad en estas empresas, al reducir y limitar el gasto público entre otras.

Las empresas constructoras a las que más afectan estas medidas son a las pequeñas empresas constructoras, y por esto son precisamente estas nuestra base de estudio e investigación, ya que son las más vulnerables y las que necesitan una mayor atención y control.

Es así que nuestra investigación será un estudio de caso sobre una pequeña empresa constructora de la ciudad de Uruapan, Michoacán, ya que se considera de mayor afectación, por lo que se requiere de una atención más esmerada.

Nuestro estudio se basa en un hecho o fenómeno muy común que se presenta en las pequeñas empresas constructoras las cuales erogan grandes cantidades de dinero por concepto de excesos en el pago de impuestos, debido a que no se realiza la deducción adecuada de las cantidades efectuadas por concepto del pago de sueldos y salarios.

Con este estudio se pretende detectar las principales causas que originan los fuertes desembolsos por concepto de nómina y la relación que tienen estos con la carga tributaria y la manera de como realizar adecuadamente la deducción de estas cantidades.

No se debe de prestar a confusión lo que se pretende lograr con este estudio y la aplicación de los resultados, ya que es un hecho que todas y cada una de las empresas antes descritas tienen características propias y se pierde la homogeneidad entre unas y otras.

Es así pues que la empresa de la cual vamos a realizar el estudio puede diferir de las demás empresas, o puede resultar muy similar.

Lo que se busca con la realización de la presente investigación, es dar a conocer la importancia que tiene el ciclo de nóminas en este tipo de empresas y el control que se debe establecer para efectuar adecuadamente la determinación de las nóminas.

Nuestra investigación se realizará utilizando el método de aplicación de cuestionarios, para la obtención de la información, además de cerciorarnos de manera visual sobre la información obtenida, también se realizarán entrevistas directas con el personal que labora en la empresa para comprobar la veracidad de las respuestas que se obtengan, además de esto se realizarán visitas a las obras

para verificar los procedimientos que se siguen al realizar la liquidación de las nóminas.

Con todo lo anteriormente planteado se pretende obtener información suficiente para desarrollar y soportar los resultados de nuestra investigación, tratando de aportar un mecanismo que ayude de manera significativa a la solución de problemas de la pequeña empresa constructora y mejore su vida empresarial.

CAPITULO I

LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA CIUDAD DE URUAPAN MICHOACÁN.

En el presente capítulo se tratará de definir a la empresa, mencionando conceptos que nos serán de mucha utilidad para entender mejor el tema de investigación, también abordaremos la clasificación de las empresas para identificar de manera adecuada la empresa que nos servirá de base de estudio.

También definiremos al sector de la construcción y lo ubicaremos dentro de los sectores de la economía para conocer su campo de acción y su contribución a nuestra economía.

También definiremos a la empresa constructora y mencionaremos su clasificación dentro del sector de la construcción.

Se tratará también sobre el desarrollo que han tenido las empresas constructoras en la ciudad de Uruapan, y la problemática a la que se han enfrentado en nuestros días.

1.1. LA EMPRESA.

Para dar inicio comencemos por mencionar que las empresas constituyen un factor importante dentro del sistema económico del país, ya que es la principal generadora de empleos e ingresos mediante las actividades económicas que realiza.

1.1.1. Concepto.

Podemos decir que Empresa es " la célula del sistema capitalista, es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos ".(Méndez Morales,1986;p.169)

Otro concepto de empresa es aquel que la concibe como " todo ente económico capaz de producir bienes y servicios con la finalidad de obtener utilidades ".

Así pues con todo lo anteriormente expuesto podemos decir que " Empresa ", es una unidad económica capaz de producir bienes o servicios, empleando los factores productivos con los cuales obtiene un determinado volumen de producción al que posteriormente se le asignará un valor monetario y con el cual la entidad económica logra su objetivo, obtener ganancias.

1.1.2 Clasificación de las Empresas.

Habiendo conceptualizado a la empresa prosigamos a definir su clasificación tomando en cuenta aspectos de referencia tales como el tamaño, el número de trabajadores, el volumen anual de sus ventas y algunas características propias del tipo de empresa al que nos vamos a referir.

Así pues decimos que las empresas se clasifican en :

* Empresas de tipo Micro.

Es aquella empresa en la que existe un dueño y este a su vez necesita de la colaboración de algunas personas, y sobre estas ejerce una autoridad total; las empresas que laboran en estas empresas en muchas ocasiones tienen un parentesco familiar con el dueño.

Las empresas de tipo Micro tienen la característica de que el capital con el que trabaja la empresa es proporcionado por el dueño, la organización y la dirección es establecida también por él y por lo regular con su producción abastece a un mercado pequeño.

El número de personas que forman este tipo de empresas no rebasará de 15, pero consideraremos que el número de personas puede extenderse a 20, que es la cantidad mínima requerida para formar un sindicato. Este tipo de empresas tiene ventas hasta por \$900,000.00 al año.

* Empresa Pequeña.

"Son aquellas empresas que se componen de un número de entre 20 a 100 trabajadores, en este tipo de empresas es necesario establecer por lo menos un nivel de jefes intermedios" (Reyes Ponce, 1981; p.94) de acuerdo a la complejidad de las funciones y a la necesidad de delegar autoridad y responsabilidades por parte del dueño o socios.

Así pues se puede decir que en estas empresas dos o más personas proporcionan el capital con el que trabaja la empresa, constituida por lo general en una sociedad con la personalidad jurídica que mas convenga a los intereses de los asociados.

La administración es empírica y los propios dueños llevan a cabo la dirección de la empresa. La producción de estas empresas abastece a un mercado más amplio y llegan en ocasiones a producir para abastecer a un mercado nacional, y todavía en ocasiones muy esporádicas a un mercado internacional. Este tipo de empresas por sus características particulares tienden a crecer y a pasar a ser una empresa de tipo mediana.

Estas empresas realizan ventas anuales que van desde 900 mil a 9 millones de pesos.

* Las Empresas Medianas.

Son aquellas que emplean un número de trabajadores que va desde los 101 trabajadores hasta los 500.

Generalmente el número de trabajadores y la cantidad de sus ventas anuales que son de hasta 20 millones de pesos, son las únicas características que nos dan la pauta para la clasificación de estas empresas, ya que en ocasiones se confunden con las empresas pequeñas y en otras se le identifica con las grandes empresas.

En este tipo de empresas es necesaria una mayor descentralización por la complejidad de sus actividades, y por consiguiente una mayor necesidad de delegar autoridad y responsabilidad.

* Empresas Grandes.

Son aquel tipo de empresas que tiene un número de trabajadores que va de los 501 trabajadores en adelante.

Este tipo de empresas por la complejidad de sus actividades tiene una necesidad todavía mayor de realizar una descentralización a gran escala de los elementos que integran la organización.

Estas empresas tienen ventas anuales superiores a los 20 millones de pesos.

Estas empresas están organizadas en sociedades de diversos tipos y el capital es aportado por varios socios o accionistas participantes en la sociedad; estas empresas participan en el mercado internacional en algunas ocasiones y generalmente dominan el mercado nacional con sus productos, ya que forman parte de grandes consorcios que monopolizan el mercado con su participación mayoritaria en la producción o comercialización de satisfactores.

Por el monto de sus capitales poseen generalmente tecnología de punta que les permite una mayor automatización de sus procesos productivos.

La organización y la dirección en estas empresas está a cargo de profesionistas egresados de universidades, los cuales aplican una administración científica en la empresa.

1.2 EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.

1.2.1. Los Sectores Económicos.

El producto de las actividades económicas que se realizan dentro de un país tomadas en su conjunto en un período de tiempo determinado forman la producción total del país.

De acuerdo al tipo de actividades económicas mediante las cuales se obtiene la producción, ésta se divide en tres sectores económicos que a su vez están integrados por varias ramas productivas.

Los sectores económicos y sus ramas productivas son:

* Sector Agropecuario.

Denominado también económicamente como sector primario.

Este sector económico está integrado por las siguientes ramas productivas:

- Agricultura - Silvicultura - Pesca
- Ganadería - Caza

Como dato informativo tenemos que anteriormente se contemplaba a la minería y a la extracción de petróleo dentro de este sector, y actualmente forman parte del sector industrial.

Las empresas que integran el sector agropecuario son creadas predominantemente a la producción de bienes.

* Sector Industrial.

Comunmente llamado sector secundario de la economía, incluye todas la actividades manufactureras; cuenta con dos subdivisiones que son:

1.- La industria extractiva que representa " el conjunto de actividades económicas que tienen como finalidad sacar del subsuelo algunos recursos materiales ... eliminando los materiales adyacentes que no sirven "

(Zorrilla, Santiago. 1985.p.84)

Las actividades específicas de la industria extractiva son:

- » Carbón y derivados.
- » Extracción de petróleo y gas.
- » Mineral de hierro.
- » Minerales metálicos no ferrosos.
- » Canteras, arena, grava y arcilla.
- » Otros minerales no metálicos.

2.- La industria de transformación que representa todas las demás ramas industriales como:

- » Envasados de frutas y legumbres
- » Abonos y Fertilizantes
- » Cemento
- » Muebles de Madera
- » Cigarros
- » Refrescos embotellados
- » Vehículos
- » Aparatos electrodomésticos
- » Plásticos
- » Construcción

Las empresas que integran el sector industrial son creadas principalmente para la transformación de bienes.

* Sector Servicios.

Comunmente llamado sector terciario de la economía. En este sector no se producen bienes materiales ni se transforman.

Este sector económico incluye todas aquellas actividades necesarias para el funcionamiento de la economía del país que no se encuentran integradas en los dos sectores mencionados anteriormente.

Como característica propia del sector servicios es la atención personal que brinda en cada rama económica, es decir la prestación de un servicio personalizado que contribuye a la formación del producto e ingreso nacionales.

Las principales ramas o actividades del sector servicios son:

- Comercio
- Transporte
- Servicios financiero
- Servicios profesionales
- Servicios médicos
- Otros servicios.
- Restaurantes y hoteles
- Comunicaciones
- Alquiler de inmuebles
- Servicios de educación
- Servicios Gubernamentales

Las empresas que integran el sector servicios son creadas para llevar a cabo la distribución de los bienes que se producen en los sectores agropecuario e industrial.

Todos y cada uno de los sectores anteriormente mencionados tienen sus funciones específicas y cada uno de ellos a su vez entabla relaciones con los otros sectores de acuerdo a las necesidades que se presentan dentro de cada sector; a esta relaciones se les llama relaciones intersectoriales.

1.2.2. Ubicación del Sector de la Construcción.

Después de haber realizado una breve descripción de los sectores económicos señalemos el lugar exacto donde se ubica el sector de la industria de la construcción dentro de la economía de nuestro país.

La industria de la construcción pertenece al sector económico industrial y particularmente se encuentra ubicada en el subsector de transformación, por ser una rama del sector industrial que efectúa actividades económicas con el objeto de producir bienes materiales.

La industria de la construcción se dedica a la transformación de materiales tal como se observa en las obras que realiza como casas, edificios, carreteras, puentes, presas, puertos, entre otras.

Por lo tanto podemos decir que la industria de la construcción es aquella que mediante procedimientos establecidos lleva a cabo la mezcla y transformación de los distintos materiales necesarios mediante la aplicación de un trabajo personalizado cuyo resultado se manifiesta en la creación de un bien material que tendrá como fin satisfacer las necesidades del demandante o mejorar las condiciones de vida de la sociedad.

La industria de la construcción es una de aproximadamente 50 ramas productivas con que cuenta este subsector y es importante en la economía del país porque conforma la infraestructura del mismo.

Este tipo de industria ocupa un lugar preponderante en la economía nacional de México.

1.3. LA EMPRESA CONSTRUCTORA.

Las empresas constructoras son importantes en la economía de cualquier país porque conforman la infraestructura de estos. Este tipo de empresas ocupan un lugar preponderante en la economía nacional de México.

A lo largo y ancho de nuestro territorio nacional existen empresas dedicadas a la construcción, según fuentes informativas de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, para 1995 existen más de cincuenta mil empresas constructoras clasificadas en grandes, medianas y pequeñas empresas.

Podemos mencionar que las empresas constructoras se constituyen como cualquier tipo de sociedad, así pues que una constructora puede constituirse como una sociedad anónima o como cualquier tipo de sociedad.

1.3.1. Clasificación de las Empresas Constructoras.

Como ya se mencionó anteriormente las empresas constructoras se clasifican en Grandes, Medianas y Pequeñas.

*** Grandes Empresas.**

Las grandes empresas constructoras se encuentran ubicadas en la ciudad de México o en las capitales de los estados de la República, este tipo de empresas constructoras cuentan con gran cantidad de maquinaria pesada, cuentan con varios arquitectos y a su vez con varios ingenieros y dan trabajo a miles de personas al realizar las obras que tienen encomendadas.

* Medianas Empresas.

Las medianas constructoras por lo regular se encuentran ubicadas en las capitales de los estados y en las ciudades de mayor importancia, este tipo de constructoras en la mayoría de los casos no cuentan con maquinaria pesada propia y requieren del alquiler de esta para realizar sus actividades, tienen varios ingenieros y uno o más arquitectos, y dan trabajo a cientos de personas durante la realización de sus obras.

* Empresas Pequeñas.

Las empresas pequeñas se encuentran bajo las mismas características que las medianas constructoras pero en más bajas proporciones, no tienen una organización bien definida, son empresas de tipo familiar cuya dirección recae en el dueño y los demás puestos administrativos en accionistas o socios que son miembros de la familia, hermanos, primos, cuñados, etc.

Es por estos que la organización de estas empresas en ocasiones no es la adecuada para su funcionamiento y prosperidad.

1.4. EL DESARROLLO DE LAS CONSTRUCTORAS EN URUAPAN MICH.

1.4.1. Crecimiento Demográfico de la Ciudad de Uruapan Mich.

El crecimiento de la población de la ciudad de Uruapan, del Estado de Michoacán, según datos proporcionados por la SEDESOL nos muestra que en el censo de 1980 registró 400,040 habitantes en nuestra ciudad, 800,000 habitantes registrados vivos a la terminación del censo de 1990, esto es, que el crecimiento poblacional de la ciudad se incrementó en un 199.98% durante un período de diez años.

Actualmente los archivos registran que el número de personas que habitan la ciudad alcanza los 817,623 habitantes para el año de 1995. Esto es que de 1990 a 1995 el nivel de población se incrementó en un 2.2 % en un periodo de cinco años. Como se puede observar en un lapso de tiempo de quince años la población ha crecido en un 204.39 %.

A la fecha la ciudad de Uruapan cuenta con una cantidad de 251 colonias, donde el total de su población se ha distribuido; del total de las colonias actualmente constituidas, once colonias están registradas como regulares y doscientas cuarenta colonias se han constituido como colonias irregulares.

Por lo mencionado anteriormente se puede decir que en estas colonias durante su creación y desarrollo en algún momento han necesitado contratar a las empresas constructoras para la realización de obras que han sido necesarias para el mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos que habitan esos espacios territoriales.

1.4.2. La Construcción en Uruapan Mich.

Uruapan es una ciudad que por su excesivo crecimiento ha requerido que las empresas constructoras satisfagan necesidades importantes como lo son la construcción de obras necesarias para la ciudad.

En nuestros días con el crecimiento poblacional que se presenta en la ciudad, las empresas constructoras han tenido mucho auge por la necesidad que tiene la población de viviendas y de la realización de las obras que anteriormente hemos mencionado.

Actualmente, según datos del INEGI y CONCANACO, la ciudad de Uruapan, Mich., cuenta con un sector industrial poco desarrollado en el que la rama de la industria de la construcción presenta un número de 85 establecimientos o empresas que se encuentran registradas para operar como empresas constructoras.

De esta cantidad de 85 empresas con que cuenta la ciudad, solamente son empresas clasificadas como pequeñas y medianas empresas.

En nuestra ciudad,- según se informó - no se ha establecido una empresa constructora " grande " porque las obras que se realizan en la comunidad y sus alrededores, no requieren de la capacidad con que cuenta una empresa de este tipo. Por lo regular las obras que se efectúan son por montos relativamente bajos en comparación a los montos de las obras que realizan empresas constructoras de tipo "grandes" como la ICA que realiza la construcción de infraestructuras importantes como puertos marítimos, construcción de enormes autopistas y grandes puentes, entre otras.

Es por esto que en nuestra ciudad no se encuentra establecida una empresa de este tipo y las obras que generalmente se realizan las llevan a cabo empresas de tipo pequeña y mediana empresa.

La construcción en Uruapan según la misma fuente de información es una de las principales generadoras de empleos, ya que las cantidades de personas que se emplean en estas 85 empresas tomadas en su conjunto rebasan a los 5,379 trabajadores. Claro es que esta cantidad varía de acuerdo al entorno económico tanto local como nacional y al tipo de obras que se realicen.

1.5. PROBLEMATICA DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE URUAPAN, MICH.

Tomemos en cuenta que las empresas de acuerdo a sus características particulares, poseen ventajas y desventajas según el tipo en que se clasifican.

Mencionemos pues las desventajas que tienen las empresas pequeñas que en ocasiones son las principales causas de los problemas a los que se enfrentan las empresas de este tipo.

1.5.1. Desventajas de las Pequeñas Empresas.

» Les afecta con mayor facilidad los problemas que se suscitan en el entorno económico como la inflación y la devaluación.

» Viven al día y no pueden soportar periodos largos de crisis en los cuales disminuyen las ventas.

» Son más vulnerables a la fiscalización y control gubernamental.

» La falta de recursos financieros los limita, ya que no tienen fácil acceso a las fuentes de financiamiento.

» Mantienen una gran tensión política ya que los grandes empresarios tratan por todos los medios de eliminar e estas empresas, por lo que la libre competencia se limita o de plano desaparece.

» Su administración no es especializada, es empírica y por lo general la llevan a cabo los propios dueños.

» Por la propia inexperiencia administrativa del dueño, éste se dedica un número mayor de horas al trabajo, aunque su rendimiento no es muy alto.

» Tienen muy pocas posibilidades o nulas de fusionarse o absorber a otras empresas; es muy difícil que pasen al rango de las medianas empresas.

(Méndez Morales,1989.p81.)

Todas estas desventajas originan problemas en estas empresas, tomando en consideración que no todas se manifiestan al mismo tiempo y en el mismo grado de afectación.

Lo que si es muy importante señalar es que ante estas desventajas se deben de tomar medidas de control y de prevención ante contingencias que en su momento se puedan presentar y que posiblemente puedan ocasionar en la empresa graves "lesiones" a su administración lo cual provocaría según el impacto de la lesión impedimentos para continuar con su actividad económica.

1.5.2. Problemática Particular de las Pequeñas Constructoras de Uruapan.

En la actualidad las pequeñas empresas dedicadas a la construcción presentan diferentes problemas de acuerdo a su estructura organizativa y a la dirección que se ejerce dentro de ellas.

Es también muy notorio que la situación económica del país ha influido en gran medida a que las actividades que realizan estas empresas sean menores, ya que en ocasiones se han tomado políticas económicas por parte del gobierno que afectan de manera impactante a las empresas constructoras como lo es la política de reducir el gasto público, que trae como consecuencia la disminución de recursos destinados a la creación de obras de infraestructura necesarias para mejorar las condiciones de vida de la población, actividades que realizan las empresas constructoras.

En la actualidad las pequeñas empresas dedicadas a la construcción frecuentemente (en la mayoría de los casos) se ven obligados a desembolsar grandes cantidades de dinero por concepto de pago de impuestos, esto por no hacer deducibles las erogaciones realizadas por los pagos salariales lo que origina una notable descapitalización de la empresa y por consiguiente el no cumplimiento de las obligaciones contraídas por la falta de liquidez.

Las empresas pequeñas de la construcción son empresas que trabajan con menores recursos en comparación con las medianas y grandes empresas y por ello requieren de una organización bien definida y de un adecuado control de las operaciones, así como del adecuado conocimiento de los procedimientos necesarios para la realización de sus actividades económicas.

Estas empresas tienen grandes problemas para permanecer en el mercado y no suspender actividades, ya que es característica de ellas y en la mayoría de los casos son empresas de tipo familiar cuya dirección recae en el dueño y los demás puestos administrativos en accionistas o socios que son miembros de la familia, hermanos, primos, cuñados, etc.

Es por esto que la organización de estas empresas en ocasiones no es la adecuada para su funcionamiento y prosperidad.

La mayoría de las empresas de esta índole han tenido problemas debido a la falta de información y asesoramiento respecto a la forma en que deben realizar sus obligaciones para obtener la comprobación deducible de los desembolsos que se efectúan por concepto de los pagos salariales.

Las empresas pequeñas de la construcción tienen una administración empírica, llevada a cabo por el dueño de la empresa, frecuentemente el dueño de la empresa es un profesionista en ingeniería civil y es ayudado por arquitectos para realizar el cumplimiento de las obras encomendadas y por los conocimientos propios de la profesión, éste no tiene los conocimientos necesarios en administración para llevar a cabo una adecuada toma de decisiones y como su tiempo lo absorbe comunmente su trabajo como ingeniero no dedica el tiempo suficiente al control de los procedimientos administrativos, lo cual genera el caos de la insuficiencia administrativa.

La inadecuada administración ante el excesivo manejo de personal y su rotación origina problemas de carácter financiero, contable y fiscal ya que estas empresas en la mayoría de los casos no tienen un adecuado control del personal que contratan en la realización de las obras.

Es así que ante el entorno económico en el cual se desarrollan las empresas constructoras de este tipo, tienen un sinúmero de problemas que comunmente se reflejan en el fracaso de las empresas las cuales tienen que desaparecer porque no pueden hacer frente a los problemas que se presentan.

Podemos mencionar en conclusión que los principales problemas a los que se enfrentan las pequeñas empresas de la construcción de la ciudad de Uruapan son de carácter administrativo, contable, financiero, político y de información.

CAPITULO 2

ASPECTOS LABORALES DEL SALARIO

En el presente capítulo trataremos de proporcionar un concepto sobre el salario, además de mencionar su clasificación y características propias, con el fin de dar a conocer el elemento más importante de las nóminas, " el salario ".

También nos enfocaremos a hablar de acuerdo a nuestra legislación en materia, de lo que se conoce como salario mínimo, su concepto, clasificación y algunas referencias en cuanto a su fijación.

2.1. EL SALARIO.

El salario no siempre ha existido, aunque el trabajo existe desde la aparición del hombre sobre la faz de la tierra, con la realización de actividades para satisfacer sus necesidades biológicas.

En el capitalismo se origina el trabajo asalariado que es la remuneración al trabajo.

Los sueldos y salarios son muy importantes para los trabajadores, considerando el aspecto individual, porque representa el valor que tiene dicho trabajador ante él mismo, ante sus compañeros y su familia.

" El nivel absoluto de ingreso de los empleados determina su nivel de vida, y su ingreso relativo determina la condición, prestigio y valía "

Tomando en consideración que el "ingreso" del que se habla está representado generalmente por el salario, el cual, ya sea absoluto o relativo constituye un medio para satisfacer las necesidades del trabajador, ya sean orgánicas y de seguridad, o sociales y de estima.

Se puede decir que el salario representa un status para la persona que recibe dicha remuneración en relación a la estructura de la organización donde labora.

2.1.1. Conceptos.

" El salario es el valor de cambio de la fuerza de trabajo expresado en dinero ".

(Méndez. 1992,p.161)

Salario es " la retribución del trabajo prestado por el trabajador ".

(Pesenti, 1974, p.133)

Tomando en consideración estas definiciones, podemos decir que salario es el pago realizado a cambio de la fuerza de trabajo expresado en términos monetarios, el cual representa el ingreso principal del trabajador.

El salario es pues el pago que se efectúa por el esfuerzo realizado al cumplir con un trabajo asignado.

La L.F.T. lo concibe como la " retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ".

El sueldo y el salario en nuestro país son términos que se manejan en el ámbito cotidiano y generalmente se le ha venido empleando como dos conceptos distintos, pero realmente tienen el mismo significado, y es así que el " sueldo " y el " salario " es el pago que se efectúa a cambio de la cantidad de servicios prestados.

Es en la costumbre donde se le han atribuido las diferencias que actualmente se escuchan por doquier. La diferencia radica a la hora de realizar la nómina, ya que se elabora una nómina para los trabajadores de confianza en la que se emplea el término "sueldos" y cuando se elabora y se paga la nómina para los trabajadores sindicalizados generalmente se utiliza el término " salarios ".

Se puede decir que los términos son empleados por la sociedad para identificar o señalar las diferencias sociales.

2.1.2. Objetivos del salario

Los objetivos del salario (desde el punto de vista administrativo) son el producir equidad y posición competitiva.

* Un salario equitativo significa que el pago que recibe el trabajador debe poseer comparabilidad, esto es que se pueda comparar con el recibido por cualquier trabajador de la empresa, y además podrá compararse con el salario percibido por cualquier trabajador que no pertenezca a la empresa.

* Un salario competitivo es aquel que paga la empresa con el fin de atraer personal calificado para los puestos que se requiera, dichos salarios podrán compararse con los que reciben trabajadores de otras empresas por la realización de actividades semejantes.

2.1.3. Clasificación del salario.

Existe una gran variedad de tipos de salario, pero solo mencionaremos algunos que se consideran de mayor importancia, entre ellos se encuentran:

» Salario Individual.

Es la cantidad de dinero que recibe una persona por la venta de un esfuerzo físico, mental o intelectual.

» Salario Total.

Es el monto de los ingresos obtenidos por los trabajadores de una nación en un lapso de tiempo determinado.

» Salario Real.

Representa la capacidad de compra que adquieren los trabajadores al ser remunerados.

Los bienes y servicios que pueden comprar con la cantidad de dinero obtenido por su trabajo.

» Salario Mínimo.

Como su nombre lo indica es la cantidad mínima que la ley permite que se le pague a un trabajador por su jornada de trabajo.

» Salario por Tiempo.

Se calcula sobre la base de unidades de tiempo: salario diario, semanal, quincenal, mensual, etc.

» Salario a Destajo.

Es aquel que se calcula por la cantidad de unidades producidas en un tiempo o jornada determinados.

Estos son solo algunos de los diferentes tipos de salarios que existen, y hemos considerado los anteriores como los más utilizados en nuestros días.

2.1.4. Características del Salario.

A continuación se mencionarán algunas características de las mas importantes propias del salario.

- El salario debe ser remunerador y no menor al fijado como mínimo de acuerdo a las leyes laborales.
- El salario debe corresponder a la cantidad aplicada de trabajo en la realización de una actividad.
- El salario debe estar representado en términos monetarios.
- El derecho a recibir el salario es irrenunciable, y de igual manera son los salarios devengados.
- El salario se paga de manera directa al prestador del servicio.
- El salario no es objeto de compensación alguna.
- Al salario no se le puede realizar ningún tipo de descuento.

2.1.5. Integración del Salario.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y por cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

(Ley Federal del trabajo Art. 84.)

Todos y cada uno de los conceptos que se deriven de una relación laboral, por la que se obtenga una remuneración o incentivo, tomarán lugar en la integración del salario.

2.2. SALARIO MINIMO.

2.2.1. Concepto.

De acuerdo con la legislación laboral, el salario mínimo " es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo ".

Este salario según se dice en un sentido utópico, es el necesario y " deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia (que en la actualidad cuente con esposa y un promedio de tres hijos), en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos ".Según lo mencionado en nuestra Carta Magna en su artículo 123-A.

2.2.2. Clasificación del Salario Mínimo.

Los salarios mínimos pueden ser de dos tipos: Generales y Profesionales.

Los salarios mínimos generales son de aplicación general para los trabajadores que realicen la prestación de su servicio en las distintas áreas geográficas de aplicación, que pueden ser para una o más entidades federativas o para una rama determinada de la actividad económica.

Los salarios mínimos profesionales son de aplicación general para todos aquellos trabajadores que pertenezcan a una rama económica determinada, así como a las profesiones y oficios que se determinen dentro de las áreas geográficas de aplicación.

2.2.3. Fijación del Salario Mínimo.

Los salarios mínimos son fijados por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno.

Esta Comisión determina la división de la República en las áreas geográficas actualmente establecidas, las que se constituyen con varios municipios en los que rige el mismo salario mínimo general.

La necesidad de que exista continuidad territorial entre los municipios en los cuales se aplica el salario establecido es nula.

2.2.4. Características del salario Mínimo.

Entre las más importantes destacan:

- El Salario Mínimo no puede ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo que así lo dispongan las respectivas leyes laborales.
- El salario mínimo es irrenunciable.
- Se paga directamente al trabajador.
- Se deberá realizar el pago en moneda de curso legal.
- La cesión de los salarios al patrón o a terceros es nula.

Estas son las características más importantes que podemos considerar propias del salario mínimo.

CAPITULO 3

ASPECTOS FISCALES DE LAS NÓMINAS

En el presente capítulo se hablará sobre los aspectos fiscales de la nómina, comenzando por definir el concepto de nómina y los elementos que la integran, también se mencionarán algunos conceptos de las fuentes de datos que nos sirven de base para obtener información necesaria e importantísima para la elaboración de las nóminas, y posteriormente los aspectos fiscales de las nóminas.

3.1. NÓMINAS.

Resulta necesario para toda organización la elaboración de un instrumento de control y protección en materia legal relativo al adecuado manejo del personal y de su respectiva remuneración.

La LFT no nos marca un procedimiento que obligue a los patrones a elaborar nóminas más sin embargo nos marca la obligación de retribuir el trabajo realizado por los trabajadores.

La elaboración de las nóminas surge como una necesidad de crear evidencia documental sobre las erogaciones efectuadas al retribuir a los trabajadores, y la de crear un medio de control y protección en las relaciones laborales.

La estructuración de la nómina se realiza de acuerdo a las necesidades de cada empresa mediante el sistema que se utilice en ella, como un sistema manual o un sistema electrónico.

3.1.1. Concepto.

Nómina.

Es el documento elaborado por la empresa, que tiene la característica de ser un documento tabular, donde se plasma la información necesaria para calcular y controlar percepciones y deducciones de cada trabajador que labora en la empresa.

" La nómina se puede ver como una hoja de trabajo donde se reúnen los datos para controlar y verificar las percepciones y deducciones de cada uno de los trabajadores de la empresa". (Serrano,1991.p.1)

3.1.2. Elementos de la Nómina.

Las nóminas anteriormente conceptualizadas, dentro de su estructura deben mantener sin excepción los datos siguientes:

1. Período que comprende la Nómina.
2. Clave y Número de Trabajador.
3. Nombre del Trabajador.
4. Registro Federal de Causantes del Trabajador.
5. Número de Afiliación del Trabajador ante el IMSS.
6. Número de Días Laborados.
7. Salario Cuota Diaria.
8. Importe Devengado por los Días Trabajados.
9. Número de Horas Extras Laboradas.
10. Importe del Tiempo Extraordinario.
11. Otras Prestaciones y su Importe.
12. Total del Ingreso Percibido.
13. Crédito al Salario.
14. Retenciones del Impuesto Sobre la Renta.
15. I M S S.
16. I.S.P.T
17. Otras Retenciones.
18. Total Retenciones.
19. Cantidad Neta a Pagar.
20. Firma o Huella Digital del Trabajador.

La estructura de la Nómina dependerá, como ya lo hemos mencionado, de las necesidades de cada empresa, de acuerdo a sus características particulares como: número de trabajadores, funciones que desempeñan los trabajadores y a la cantidad de prestaciones que la empresa otorgue en base a sus obligaciones legales, al tipo de empresa y a sus actividades económicas.

3.1.3. Fuentes de Datos de las Nóminas.

Las principales fuentes de datos para las nominas son:

1. El Contrato de Trabajo.

Es un documento fuente para la elaboración de las nóminas, ya que en él se presentan todos los datos personales del trabajador, los cuales habrán de figurar en la nómina.

Se considera una fuente primaria de los datos que integran las nóminas.

2. Tarjetas de Asistencia.

Son un documento en el que se realiza el control de las asistencias del personal a sus actividades laborales durante una semana, quincena, etc.

Permite llevar un control de los días que el trabajador labora, los cuales servirán de base para el cálculo de las distintas prestaciones del trabajador, como el aguinaldo, las vacaciones, las primas vacacionales, y la PTUE, así como otras prestaciones que se otorguen al trabajador en base a los días que realmente laboró en la empresa.

3. Tomador de Tiempo.

Consiste en realizar un resumen de las actividades de los trabajadores durante un período determinado con el objeto de proporcionar información de la cantidad de tiempo extraordinario que el trabajador realizó, mediante previa autorización.

El registro del tiempo extraordinario debe de coincidir con los recibos de tiempo extraordinario proporcionados al trabajador.

4. Prestaciones Generales.

Son todos aquellos conceptos adicionales del salario que tienen como finalidad elevar el nivel de vida del trabajador.

Estas prestaciones son concedidas a los trabajadores de manera general y de acuerdo a las posibilidades de otorgamiento por parte de las empresas.

Dentro de estas prestaciones se pueden mencionar:

- Los premios por puntualidad.
- Los premios por asistencia.
- Los bonos por productividad.
- Las prestaciones consideradas como previsión social, como:

* Jubilaciones	* Becas educacionales
* Fallecimientos	* Fondos de ahorro
* Invalidez	* Guarderías Infantiles
* Servicios Médicos y Hospitalarios.	* Actividades Culturales
	* Actividades Deportivas
- * Otras análogas

Estos elementos sirven como base y punto de partida para la realización de las nóminas, y se consideran elementos fundamentales en cualquier organización.

3.1.4. Integración de la Nómina.

La nómina se integra por los datos obtenidos del contrato de trabajo del trabajador, y de las políticas de otorgamiento de prestaciones de la empresa.

La percepción neta se determina sumando al salario nominal los ingresos adicionales obtenidos y restando a estos las retenciones por impuestos, aportaciones y cooperaciones a cargo del trabajador pero cuyo pago efectúa el patrón ante las autoridades e instituciones respectivas.

3.1.5. Oportunidad de las Nóminas.

Las nóminas adecuadamente calculadas sus percepciones y sus deducciones, y correctamente llenadas con los datos de cada trabajador deben presentarse con toda oportunidad al momento de la realización del pago a los trabajadores en el día convenido y dentro de las horas hábiles.

Tiene gran importancia el cumplimiento oportuno de la nómina, debido a que el tiempo que se tiene para realizarla es muy reducido y su acumulación provoca errores y conflictos en la empresa, así como el origen de posibles fraudes y problemas con el sindicato.

Por tal motivo se recomienda se respete la fecha de realización de la nómina y del pago a los trabajadores.

3.2. EL ASPECTO FISCAL DE LA NÓMINA.

Como aspecto fiscal entendamos los diferentes conceptos que participarán en la determinación de una nómina y que se encuentran regulados por la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3.2.1. Ingresos Exentos.

- Prestaciones Distintas del Salario.

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.

- Indemnizaciones por Riesgos o Enfermedades.

Las que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

- Jubilaciones, Pensiones, Haberes de Retiro, Pensiones Vitalicias e Ingresos de Subcuenta de Retiro.

En los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará impuesto.

- Reembolsos de Gastos Médicos y Funeral.

Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

- Prestaciones de Seguridad Social.

Las que otorguen las instituciones públicas.

- Prestaciones de Previsión Social.

Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Limites para Prestaciones de Previsión Social.

La exención se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos

mencionados anteriormente, un monto de hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año

- Depósitos en el INFONAVIT y otros Institutos de Seguridad.

La entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en los demás institutos de seguridad social, en términos de la ley, así como las casa habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.

- Cajas y Fondos de Ahorro.

Los ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad.

Por los ingresos a que se refiere el art. 78-A LFT cuando se trate de prestamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del artículo 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio del estado y de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:

* Que los ingresos del trabajador incluyendo aquéllos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por la LISR, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

* Que la totalidad el préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un período máximo de tres meses y

siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos.

- Cuotas Obreras al IMSS.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

- Compensaciones por Retiro o Separación.

Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones, u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del ISSSTE, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro, por el excedente se pagará el impuesto.

- Gratificaciones Anuales y otras Prestaciones.

Las recibidas de los patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen de manera general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.

Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. Por el excedente de los ingresos se pagará impuestos.

3.2.2. Ingresos Gravables.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- Remuneraciones a Trabajadores del Gobierno.

Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, las entidades federativas y los municipios, aún cuando sean por conceptos de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

- Anticipos de Sociedades Cooperativas, Sociedades y Asociaciones Civiles.

Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles.

- Honorarios a Consejeros.

Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

- Honorarios Preponderantes.

Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último

- Prestaciones en Bienes No Gravadas.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

CAPITULO 4

CASO PRACTICO

El presente capítulo trata del caso práctico, en él se aplicarán medios de recabación y obtención de información, sobre los procedimientos establecidos en una empresa para establecer un adecuado control sobre el ciclo de nóminas, mediante el cual se va a obtener la base confiable para la adecuada determinación de la misma. Como ya se mencionó al inicio, nuestra investigación se va a realizar sobre un caso en particular, la empresa constructora " Ahuanitzaro " S. A. de C.V., en la cual se analizarán algunos aspectos propios de la empresa y sus características.

4.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA.

Para la realización del presente caso práctico se va a tomar como ejemplo una empresa pequeña de la construcción.

Como ya se ha mencionado en el capítulo I, las pequeñas empresas constructoras son aquellas que se encuentran ubicadas en las ciudades de mayor importancia o incluso en las capitales de los estados, estas constructoras en la mayoría de los casos no cuentan con maquinaria pesada propia y acuden al alquiler de la misma para realizar las obras que les son encomendadas, tienen las mismas características que las medianas empresas pero en menos proporciones, además son empresas que no cuentan con una organización bien definida y son empresas de tipo familiar cuya dirección recae en el dueño y los demás puestos administrativos en los accionistas o socios que son miembros de la familia: hermanos, primos, cuñados, etc.

4.1.1. Constitución de la Empresa y Personalidad Jurídica.

La empresa sobre la que se efectuará el caso práctico es la denominada " CONSTRUCCIONES AHUANITZARO " S.A. DE C.V., la cual tuvo fecha de constitución del día catorce del mes de mayo del año de mil novecientos noventa y uno.

La empresa fue constituida de acuerdo con la Ley de Sociedades Mercantiles como una Sociedad Anónima de Capital Variable.

El contrato de constitución lo formalizaron los señores ciudadanos:

Felipe Ventura Alfaro.

Miguel Ventura Alfaro.

Imelda Ventura Alfaro.

Jorge Ventura Alfaro.

José Ventura Alfaro.

4.1.2. Actividad de la Empresa.

La actividad preponderante de la empresa es la " Construcción de obras civiles, industrial, electromecánica, instalaciones, compraventa de bienes raíces y renta de maquinaria y equipo para construcción.

4.1.3. El Capital Social y las Acciones.

La empresa fué constituida con un capital cuyo monto era de \$ 100,000,000.00 (cien millones de pesos, moneda nacional), el cual se dividió en acciones nominativas con un valor a la par de un millon de pesos, cada una, las que quedaron representadas por títulos nominativos que pueden comprender una o más acciones.

El capital quedó íntegramente suscrito y pagado de la siguiente forma:

ACCIONISTAS	ACCIONES	VALOR
Felipe Ventura Alfaro	35	\$ 35,000,000.00
Miguel Ventura Alfaro	35	35,000,000.00
Imelda Ventura Alfaro	18	18,000,000.00
José Ventura Alfaro	7	7,000,000.00
Jorge Ventura Alfaro	5	5,000,000.00
TOTAL	100	\$100,000,000.00

El capital quedó conjuntado por cien acciones nominativas con valor de un millón de pesos, moneda nacional, cada una, sumando un total de cien millones de pesos, moneda nacional.

4.1.4. La Administración de la Sociedad.

La administración de la sociedad estuvo confiada a un administrador único. Habiendo recaído dicho nombramiento por unanimidad en el señor C. Miguel Ventura Alfaro, quién se acordó tendrá todas las facultades que se señalan como representante legal y administrador de dicha empresa.

4.1.5. Ubicación de la Empresa.

El domicilio es en la casa marcada con el No. 11 - C de la calle de Salazar, en la colonia la Magdalena, en la ciudad de Uruapan del Progreso, del estado de Michoacán.

La empresa se encuentra ubicada aproximadamente al centro geográfico de la ciudad, como ya se mencionó se encuentra en Salazar 11 - C, entre las calles de Manuel Perez Coronado y Justo Mendoza.

UBICACION GEOGRAFICA

4.2 REPORTE DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS EN LA APLICACION DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN, EN LA EMPRESA CONSTRUCCIONES AHUANITZARO S.A. DE C.V.

4.2.1. JUSTIFICACIÓN Y REPORTE

1.- Con la primera pregunta se pretendió determinar dentro de la estructura organizacional de la empresa, un área específica para el reclutamiento del personal de obra.

En respuesta a la cuestión practicada se mencionó que la empresa no cuenta con un área específica para llevar a cabo el reclutamiento del personal de obra.

2.- En la siguiente pregunta se pretendía saber si en la empresa se encontraba establecida un área específica de reclutamiento y selección de los ejecutivos y personal de oficina.

Como respuesta se obtuvo que no se contaba con un área específica para realizar dicha actividad; además mencionaron que para realizar la actividad de reclutamiento se hacía del conocimiento a los actuales trabajadores sobre la vacante, y así ellos informan a las personas que ellos conocen sobre la oportunidad de empleo.

3.- En la pregunta no. 3 se pretendió conocer si en la empresa existían políticas bien establecidas por la administración para contratar al personal según se requiera.

Como respuesta se obtuvo un no, ya que no existen políticas bien establecidas por la administración para contratar al personal.

4.- En relación a la pregunta anterior, la pregunta no. 4 dice que si el personal es contratado con base en estas políticas.

Como respuesta se mencionó que no, ya que la empresa no cuenta con dichas políticas.

5.- Con la pregunta no. 5 se pretendió saber si las retribuciones y las deducciones plasmadas en la nómina son autorizadas de acuerdo con las políticas establecidas por la administración.

En respuesta se obtuvo que no son autorizadas de esta manera.

6.- En la pregunta no. 6 se pretendió investigar como se efectuaba el pago de la nómina de acuerdo a políticas bien establecidas por la empresa.

Como respuesta se mencionó que no, que hay políticas superficiales, verbales, pero que nada está establecido por escrito.

7.- En relación a la pregunta no. 7, relativo a que si la empresa cuenta con un procedimiento específico para la realización de las nóminas y su respectiva liquidación.

Como respuesta se obtuvo que no existe en la empresa un procedimiento para realizar esta actividad.

8.- La pregunta no. 8 está ligada a la preguntata anterior y nos dice que si se le da seguimiento al procedimiento para la elaboración o realización de las nóminas.

Como se respuesta se mencionó que no se le da el seguimiento, ya que no existe un procedimiento exclusivo para dicha actividad.

9.- Con la pregunta no. 9 se pretendió conocer la forma en como se trataba o se recibía a los posibles solicitantes de empleo en la empresa, con lo cual se cuestionó que si se utilizaba la recepción de solicitudes de empleo de personas que quieren trabajar en la empresa.

Como respuesta se mencionó que no se lleva a cabo la recepción de solicitudes.

10.- La no. 10 es una pregunta que nos dice que si la aprobación de las solicitudes para la utilización de la mano de obra están de acuerdo a las políticas de contratación y reclutamiento establecidas por la administración de la empresa.

Obteniendo como respuesta a la cuestión que no se aprueban solicitudes de acuerdo a políticas de contratación y reclutamiento.

11.- Para saber si se informa con exactitud y en forma oportuna la cantidad de mano de obra utilizada se aplicó la pregunta no. 11.

Y como respuesta se obtuvo que si es informada con exactitud y en forma oportuna la cantidad de mano de obra utilizada.

12.- En la pregunta no. 12 se cuestionó que si la empresa llega a tener adeudos con el personal de obra.

Como respuesta se obtuvo que no se llegan a tener adeudos, ya que su pago es realizado de manera total de acuerdo a lo que les corresponde.

13.- La pregunta no. 13 va en relación a la anterior y nos dice que si dichos adeudos son calculados y registrados como pasivos en forma oportuna.

En respuesta se mencionó que no se tienen adeudos y que no tienen por que registrar pasivos.

14.- En la pregunta no. 14 se pretendió saber si son clasificados, concentrados e informados con exactitud y en forma oportuna los pagos y ajustes de nómina.

Como respuesta se obtuvo que no se realiza dicha clasificación, concentración e información de los pagos y ajustes de nómina en forma exacta y oportuna.

15.- Con la pregunta no. 15 se pretendió conocer si son elaborados los asientos contables por las cantidades realizadas por concepto de pago de nóminas en cada periodo contable.

En respuesta mencionaron que si son realizados los asientos contables para registrar dichas cantidades.

16.- La pregunta no. 16 hace mención a que si los asientos contables concentran y clasifican las transacciones de las nóminas de acuerdo con políticas establecidas por la administración.

Como respuesta se mencionó que no concentran y clasifican las transacciones de acuerdo a las políticas establecidas por la administración.

17.- Con la pregunta no. 17 se pretendió conocer si la información para determinar bases de impuestos derivada del pago de nómina se producía con exactitud y oportunidad.

En respuesta se dijo que si es exacta pero que existen retrasos en proporcionar la información.

18.- Con la pregunta no. 18 se pretendió conocer si existe en la empresa acceso limitado a los registros del personal, formas y documentos importantes y a los lugares de procesamiento de información.

Como respuesta se obtuvo que si existe un acceso limitado y solo tiene acceso a ello la persona encargada de hacerlo.

19.- En la pregunta no. 19 se menciona que si se realiza una verificación periódica sobre las bases de datos para saber si eisen cambios y verificar su correcta realización.

Como respuesta se mencionó que no se realiza la verificación sobre cambios en estas bases.

20.- Con la pregunta no. 20 se pretendía saber si existían políticas para el trabajo extraordinario.

En respuesta se mencionó que si existen políticas para el trabajo extraordinario pero que no existen por escrito.

21.- Con la no. 21 se pretendió conocer si se realizan las retenciones de ISR y las cuotas de seguridad social a los trabajadores.

En respuesta se mencionó que no se realizan dichas retenciones.

22.- Con la pregunta no. 22 se requería saber si se realizan préstamos al personal.

En respuesta a esta cuestión se mencionó que si se realizan dichos préstamos.

23.- Con la cuestión no. 23 se pretendía saber si los distintos sueldos eran aprobados y verificados por personal autorizado.

Como respuesta se mencionó que si son verificados y aprobados por el personal autorizado.

24.- Con esta cuestión se pretendió conocer si los sueldos eran verificados periódicamente para determinar su adecuada correspondencia.

Como respuesta se mencionó que no son verificados periódicamente.

25.- Con esta pregunta, la no. 25, se pretendió conocer de que manera se realiza el pago de la nómina al personal de la obra.

En respuesta se mencionó que el pago se realiza en efectivo y en el lugar donde se encuentra la fuente de trabajo o la obra.

26.- Con la pregunta no. 26 se necesitaba saber si la persona encargada de efectuar los registros de personal y de realizar el pago correspondiente de la nómina tiene un buen nivel de escolaridad o una preparación adecuada para realizar dicha tarea.

Como respuesta se obtuvo que sí, tiene preparación y un buen nivel de escolaridad.

27.- Con esta pregunta se trató de saber como consideraba la preparación de esta persona la empresa y si era aceptable su nivel de escolaridad.

Como respuesta se menciona que si es aceptable dicha preparación y su nivel de escolaridad.

28.- Con la pregunta no. 28 se pretendía conocer si se realizaban contratos individuales o colectivos de trabajo a las personas que laboran en la empresa.

Como respuesta se mencionó que no se realizan contratos de trabajo.

29.- Con la pregunta no. 29 se pretendía conocer si se realizaba una comparación periódica de los sueldos promedios pagados en el mercado contra los pagados por la empresa.

En respuesta se mencionó que no se realiza dicha comparación de sueldos.

30.- Con esta pregunta se quería saber que tipo de sistema se utilizaba en la empresa para el registro de las nóminas.

Como respuesta se mencionó que se cuenta con un sistema manual, mecánico y computarizado para el registro de las nóminas.

31.- Con la cuestión no. 31 se pretendió conocer si la empresa maneja cuentas bancarias exclusivas para el uso específico del pago de nóminas.

Como respuesta se obtuvo que si se manejan cuentas exclusivas para el manejo de las cantidades destinadas para el pago de nóminas.

32.- Con esta pregunta se pretendió conocer si se manejaba una cuenta bancaria para cada obra contratada y de esta realizar el pago de las nóminas.

Como respuesta se obtuvo que si se utiliza una cuenta bancaria por cada obra contratada.

33.- Con esta cuestión se quiso saber si la empresa cuenta con un manual de procedimientos para el pago de las nóminas.

Como respuesta se mencionó que no existe un manual en el que se establezca el procedimiento para realizar el pago de las nóminas.

34.- En relación a la pregunta anterior, en la pregunta no. 34 se pretendió saber si dicho manual era revisado y actualizado periódicamente.

Como respuesta se mencionó que no, debido a que no existe dicho manual.

35.- Con la pregunta no. 35 se pretendió saber si se realizaba la verificación personalizada de la cantidad de trabajadores contratados por un periodo determinado.

En respuesta se mencionó que no es verificada dicha cantidad de trabajadores de manera personalizada por la persona encargada.

36.- En esta pregunta se quería conocer si la cantidad de trabajadores era cotejada con el registro de cada uno de ellos y la cantidad realizada para el pago de la nómina.

Como respuesta se obtuvo que si se realizaba el cotejo de dichos elementos.

37.- Con esta pregunta se pretendió saber si se realizan hojas de control de asistencia al trabajo del personal de obra.

En respuesta dijeron que si se realizan dichas hojas de control de asistencia.

38.- Con la pregunta no. 38 se pretendió conocer si se realizaban informes de tiempo extra laborado por los trabajadores de obra.

En respuesta se mencionó que si se elaboran dichos informes.

39.- Con la cuestión no. 39 se requería saber si la empresa cuenta con un método bien establecido para asignar tareas al personal de obra o en su caso con un manual de procedimientos.

Como respuesta se mencionó que no existe un método ni un manual de procedimientos para asignar tareas a los trabajadores.

40.- Con esta pregunta se pretendía saber si la empresa ha detectado fallas e inconformidades en el procedimiento empleado para el pago de las nóminas.

Se abstuvieron de contestar.

4.3. CÉDULA DE DEFICIENCIAS Y SUGERENCIAS

DEFICIENCIA No. 1

* En la pregunta no. 3 se encontro una deficiencia de autorización, ya que la empresa no cuenta con políticas bien establecidas para llevar a cabo la contratación del personal.

SUGERENCIA.

Se sugiere establecer políticas formales (por escrito) para llevar a cabo la contratación del personal, y que se les de un estricto seguimiento.

DEFICIENCIA No.2

* De acuerdo a la pregunta no. 5, las retribuciones y las deducciones plasmadas en la nómina no son autorizadas de acuerdo con políticas bien establecidas por la administración, ya que se carece de ellas, encontrando una deficiencia en dicho objetivo de autorización.

SUGERENCIA.

Se sugiere establecer políticas bien definidas para establecer y realizar las retribuciones y las deducciones plasmadas en las nóminas, y que estas sean autorizadas con base en estas políticas.

DEFICIENCIA No.3

* En relación a la pregunta no. 6, de acuerdo con el objetivo de autorización relativo a que todos los pagos de nómina deben efectuarse de acuerdo a políticas bien establecidas por la administración, se detecta una deficiencia, ya que no se realiza en base a estas políticas.

SUGERENCIA.

Se sugiere establecer políticas bien definidas para efectuar adecuadamente todos los pagos de nóminas con base en estas políticas.

DEFICIENCIA No.4

* En la pregunta no. 7 se detecta una deficiencia en uno de los objetivos de autorización, ya que no se cuenta con un procedimiento específico para la realización de las nóminas y su respectiva liquidación, y mucho menos está de acuerdo con políticas bien establecidas por la administración.

SUGERENCIA.

Establecer procedimientos y políticas bien definidas para llevar a cabo la realización de las nóminas y su respectiva liquidación.

DEFICIENCIA No. 5

* Se encuentra una deficiencia en la pregunta no. 9, ya que no se realiza la recepción de solicitudes de empleo a personas que aspiran un puesto en la empresa.

SUGERENCIA.

Realizar la recepción de solicitudes de empleo a personas que solicitan trabajo en la empresa, para efectuar un análisis posterior.

DEFICIENCIA No. 6

* De acuerdo con los objetivos de procesamiento, se encuentra una deficiencia en cuanto a la aprobación de solicitudes de utilización de mano de obra establecida en la pregunta no. 10, ya que dicha aprobación no se realiza de acuerdo a las que se ajusten a las políticas de contratación establecidas por la administración.

SUGERENCIA.

Solo se deberán aprobar aquellas solicitudes de utilización de mano de obra que se ajusten a las políticas establecidas por la administración.

DEFICIENCIA No. 7

* En la pregunta no.14 se detecta una deficiencia en relación a uno de los objetivos de procesamiento y clasificación de transacciones, ya que no son clasificados, concentrados e informados con exactitud y en forma oportuna los pagos y ajustes de las nóminas.

SUGERENCIA.

Clasificar, concentrar e informar con exactitud y en forma oportuna, los pagos y los ajustes relativos a las nóminas, para lograr el objetivo correspondiente.

DEFICIENCIA No. 8

* “Los asientos contables de la nómina deben concentrar y clasificar las transacciones de acuerdo con políticas establecidas por la administración”, este es un objetivo de clasificación de transacciones, y en la pregunta no. 16 se detectó una deficiencia a este objetivo, ya que no concentran y clasifican las transacciones de acuerdo a políticas bien establecidas por la administración los asientos contables.

SUEGERENCIA.

Los asientos contables de la nómina deberán concentrar y clasificar las transacciones de acuerdo con políticas establecidas por la administración.

DEFICIENCIA No. 9

* En relación al objetivo de procesamiento, relativo a que la información para determinar bases de impuestos derivada de las actividades de nóminas debe producirse con exactitud y en forma oportuna, se detectó una deficiencia al aplicar la pregunta no.17 ya que se encontró que si se produce con exactitud, pero no en forma oportuna.

SUGERENCIA.

Obtener la información oportunamente para determinar bases de impuestos derivada de las actividades de nóminas.

DEFICIENCIA No. 10

* De acuerdo a la obtención de la respuesta a la pregunta no. 19 se presenta una deficiencia en uno de los objetivos de verificación en relación con una técnica para lograrlo, ya que no se verifican los cambios en las bases de datos.

SUEGERENCIA.

Realizar la verificación periódica sobre los cambios en las bases de datos para verificar su correcta realización.

DEFICIENCIA No. 11

* Existe una deficiencia detectada en la pregunta no. 21, en la cual se obtuvo una respuesta negativa sobre la realización de retenciones al personal como lo son las retenciones del Impuesto Sobre la Renta y las Cuotas de Seguridad Social.

SUGERENCIA.

Se deben realizar las retenciones al personal correspondientes al ISR y a las Cuotas de Seguridad Social.

DEFICIENCIA No. 12

* En la pregunta no. 24 se detectó una deficiencia en uno de los objetivos de autorización relativo a los tipos de retribución y las deducciones de nómina, las cuales deben autorizarse de acuerdo con políticas bien establecidas, y no se logra dicho objetivo debido a que no se aplica una técnica, esta técnica consiste en llevar

a cabo la verificación periódica de los sueldos para determinar su adecuada correspondencia.

SUEGERENCIA.

Realizar la verificación periódica de los sueldos para determinar su adecuada correspondencia.

DEFICIENCIA No. 13

* En relación a la deficiencia detectada anteriormente, la presente es muy similar y fué detectada al aplicar la pregunta no. 29, y sobre la técnica para lograr el objetivo de autorización relativo a los tipos de retribución y deducción, el cual no se logra debido a que no se realiza la comparación periódica de los sueldos promedios pagados en el mercado, con los sueldos pagados en la empresa.

SUEGERENCIA.

Realizar la comparación periódica de los sueldos promedios pagados en el mercado, con los sueldos pagados en la empresa, para lograr con esto el mencionado objetivo de nóminas.

DEFICIENCIA No. 14

* " Los procedimientos del ciclo de nóminas deben estar de acuerdo a políticas establecidas por la administración ", este es un objetivo de autorización del ciclo de nóminas, y una técnica para lograr dicho objetivo son los manuales de

procedimientos y se detecta una deficiencia en el logro de dicho objetivo, en la pregunta no. 33 aplicada, ya que se menciona que no existe un manual en el que se establezca el procedimiento para realizar el pago de nóminas.

SUEGERENCIA.

Elaborar un manual en el que se establezcan o se plasmen los procedimientos para realizar el pago de las nóminas.

DEFICIENCIA No. 15

* En la pregunta no. 35 se detecta una deficiencia en cuanto a uno de los objetivos de verificación, ya que no se realiza la verificación personal de la cantidad de trabajadores contratados por la empresa para realizar sus obras determinadas.

SUEGERENCIA.

Realizar la verificación personalizada y cotejar la cantidad de trabajadores contratados por un tiempo determinado con los registros de mano de obra utilizada informada a la empresa.

CONCLUSIONES

Las nóminas son un elemento importante dentro de las actividades de las empresas, es por esto que deben de sofisticar los mecanismos de control y procesamiento para efectuar su correcta determinación y elaboración.

No existe un formato genérico e inflexible que se deba aplicar a todas las empresas; más bien es de considerarse que la estructuración de las nóminas está basada en las necesidades de la empresa en cuanto a los requerimientos de información y a las posibilidades de la misma de proporcionar beneficios como lo son el otorgamiento de prestaciones distintas a las que por ley les corresponde a los trabajadores, y al cumplimiento de retención de impuestos y las cuotas de seguridad social.

Es de suma importancia precisar que la inadecuada determinación de las nóminas nos traerán como consecuencias la imposición de multas y penalidades por omisión en el cumplimiento de los requisitos fiscales, así como también infracciones en casos de salario mínimo e irregularidades en el manejo de nóminas, por mencionar algunos.

Todos y cada uno de los anteriormente citados problemas, generan en la empresa insuficiencia en la liquidéz de la misma, debido a que se generan erogaciones adicionales que se realizan, las cuales en ningún momento se hubieran realizado si se estableciera un adecuado control, y una adecuada determinación de las nóminas.

Dichas erogaciones adicionales pueden ser el excesivo pago de los impuestos, multas e infracciones y en ocasiones el pago duplicado de los salarios, o el pago a trabajadores inexistentes en la empresa con lo cual se realizaría un desembolso fraudulento.

La información obtenida del ciclo de nóminas es muy importante para realizar la toma de desiciones y es necesario que se presente de manera oportuna para la elaboración y presentación de los estados financieros, así como para la determinación de las bases de impuestos, con lo cual concluimos que de no establecer un adecuado control y una optima determinación de las nóminas en este tipo de empresas pequeñas de la construcción nos encaminaría a una descapitalización generada principalmente por el pago de impuestos en exceso y pago de multas y recargos, etc.

Los beneficios en materia fiscal de las nóminas se presenta al momento de realizar adecuadamente la determinación de las nóminas derivada de la aplicación de un buen sistema de control dentro del ciclo mencionado, dichos beneficios son la deducibilidad al 100% de las cantidades erogadas por concepto de pago de nóminas con lo cual se observa una notable disminución en el pago de los impuestos y una aplicación más óptima de los recursos con que cuenta la empresa.

BIBLIOGRAFIA

" Nóminas. Elaboración y control "

en: Laboral, No. 34, 1995.

Serrano R., Alberto (1991), Cuadernos de Trabajo para laboratorio de Contabilidad - Nóminas -. Edit. Banca y Comercio, México D.F.

Reyes Ponce, Agustín (Marzo 1981), " Administración de Empresas "
Edit. Limusa, México, D.F.

Anzola Rojas, S.(Sept.1993)," Administración de Pequeñas Empresas "
Edit. Mc. Graw Hill, México, D.F.

White Larson, P.(Jun.1991)," Principios Fundamentales de Contabilidad "
Edit. CECSA, México, D.F.

Méndez Morales, Jose S. (Marzo 1989) " Economía y la Empresa "
Edit. Mc Graw Hill, MEXICO D.F.

Odiorne, George S.(1974) " Administración de Personal por Objetivos "

Edit. Diana , MEXICO D.F.

Rueda Heduan, Ivan (Sept.1995) "Integración Salarial:Aspectos Laborales y Fiscales ".

Edit. I S E F, MEXICO.

Prontuario Tributario (1996):-

Copendio de Código, Leyes Fiscales y Reglamentos -.

Edit. Tax Editores. MEXICO, D.F.

Gil Mendoza, Jose I. (1986) " Administración de Personal y Recursos Humanos ".

Edit. Mc Graw Hill. MEXICO.

Ley Federal de Trabajo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“ Administración Moderna de Personal ”

ANEXO 1

**CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL CICLO DE NOMINAS
PARA LA EMPRESA
" CONSTRUCCIONES AHUANITZARO S.A. DE C.V."**

SI

NO

1.-¿ Cuenta la empresa con un departamento o área específica para el reclutamiento del personal de obra?.

2.-¿ Cuenta la empresa con un departamento o área específica para la contratación de ejecutivos y personal de oficina ?

3.-¿ Cuenta la empresa con políticas bien establecidas por la administración para la contratación del personal ?

4.-¿ Es contratado o reclutado el personal con base en estas políticas ?

5.-¿ Son autorizadas de acuerdo con las políticas establecidas por la administración, las retribuciones y las deducciones plasmadas en la nómina ?

6.-¿ Cuenta la empresa con políticas bien establecidas para efectuar el pago de las nóminas ?

7.-¿ Cuenta la empresa con un procedimiento específico para la realización de las nóminas y su respectiva liquidación ?

8.-¿ Se sigue dicho procedimiento ?

9.-¿ Se maneja recepción de solicitudes de empleo de personas que quieren trabajar en la empresa ?

10.-¿ La aproabi3n de solicitudes de utilizaci3n de mano de obra est3n de acuerdo a las pol3ticas de contrataci3n y reclutamiento ?

11.-¿ Se informa con exactitud y en forma oportuna la cantidad de mano de obra utilizada ?

SI **NO**

12.-¿ Se llegan a tener adeudos con el personal que trabaja en la obra ?

13.-¿ Son calculados y registrados estos adeudos como pasivos en forma oportuna ?

14.-¿ Son clasificados, concentrados e informados con exactitud y en forma oportuna los pagos y ajustes de nómina ?

15.-¿ Se preparan asientos contables por las cantidades realizadas por concepto de pagos al personal en cada periodo contable?

16.-¿ Los asientos contables concentran y clasifican las transacciones de las nóminas de acuerdo con políticas establecidas por la administración ?

17.-¿ La información para determinar bases de impuestos derivadas de las actividades de nóminas se producen con exactitud y en forma oportuna ?

18.-¿ Se tiene acceso limitado a los registros del personal, nóminas, formas, documentos importantes y a los lugares de proceso de información ?

19.-¿ Se realiza una verificación periódica sobre los cambios en las bases de datos para verificar su correcta realización ?

20.-¿ Existen políticas para el trabajo extraordinario ?

21.-¿ Se realizan las retenciones al personal (ISR y cuotas de seguridad social) ?

22.-¿ Se efectúan préstamos al personal ?

23.-¿ Son aprobados y verificados los distintos sueldos por personal autorizado ?

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

SI NO

24.-¿ Son verificados los sueldos periodicamente para determinar su adecuada correspondencia ?

25.-¿ Como se realiza el pago de la nómina al personal de obra ?
En efectivo en el lugar de la obra

26.-¿ El encargado de efectuar los registros de personal y de realizar el pago correspondiente de la nómina tiene preparación para hacerlo en su caso un buen nivel de escolaridad ?

27.-¿ Es aceptable su preparación y su nivel de escolaridad ?

28.-¿ Se realizan contratos colectivos o individuales de trabajo?

29.-¿ Se realiza la comparación periódica de los sueldos promedios pagados en el mercado con los sueldos pagados por la empresa ?

30.-¿ Que tipo de sistema se utiliza para el registro de las nóminas ?
Manual Mecánico Computarizado

31.-¿ Cuenta la empresa con cuentas bancarias para el uso específico del pago de nóminas ?

32.-¿ Se utiliza una cuenta bancaria por cada obra contratada ?

33.-¿ Cuenta la empresa con un manual de procedimientos para el pago de las nóminas ?

34.-¿ Es revisado y actualizado este manual periodicamente ?

35.-¿ Se realiza la verificación personal de la cantidad de trabajadores contratados por un periodo determinado ?

	SI	NO
36.-¿ Se coteja la cantidad de trabajadores, con el registro de los mismos y el importe total de la cantidad desembolsada para el pago de las nóminas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.-¿ Se realizan hojas de control de asistencia al trabajo del personal de obra ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.-¿ Se realizan informes de tiempo extra laborado ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.-¿ Cuenta la empresa con un método para asignar tareas al personal de obra o en su caso con un manual de procedimientos ?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
40.-¿ Se han tenido inconformidades o detectado fallas en el procedimiento empleado para el pago de las nóminas ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**“ MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION
 EN LA CONSTESTACION DE EL ANTERIOR
 CUESTIONARIO “**