



**UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.**

INCORPORACIÓN No. 8727-08

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**ESCUELA DE CONTADURÍA**

**Análisis e impacto de  
diferentes aspectos de la  
nómina en la empresa X  
S.A. de C.V. de Uruapan,  
Michoacán.**

**Tesis**

Que para obtener el título de:

**Licenciada en Contaduría**

Presenta:

**Yesenia Solis Legorreta**

Asesor:

L.C. Griselda Cortés Gutiérrez



Uruapan, Michoacán. 23 de mayo de 2013



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 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.

## AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme dado la vida y la oportunidad de llegar hasta aquí.

A mi papá que creyó en mí, que siempre me enseñó a luchar, a ser una mujer fuerte y no dejarme vencer por nada ni nadie, por cada gota de sudor que derramó pensando en mí, por esto y por todo lo demás, gracias papá.

A la mujer que más admiro en el mundo, aquella que me enseñó que los sueños si se cumplían, aquella que nunca me dejó caer, aquella que ha llorado y reído conmigo, aquella que trabajó de sol a sol por mí, a ti mamá gracias por ser mi madre y mi amiga.

A mis hermanos que no menos importantes siempre me apoyaron y han estado conmigo en los momentos buenos y malos, gracias por todo.

A todas las personas que han llegado a mi vida y han dejado una huella importante.

## ÍNDICE

CAPÍTULO I .....	5
GENERALIDADES DE LAS EMPRESAS Y LA PREVISIÓN SOCIAL .....	5
1.1 DEFINICIÓN DE EMPRESA Y SU CLASIFICACIÓN .....	5
1.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS CLASIFICADAS POR SU TAMAÑO .....	7
1.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS CLASIFICADAS POR SU ORIGEN.....	9
1.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS CLASIFICADAS POR SU APORTACIÓN DE CAPITAL .....	10
1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL .....	12
1.3 CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL .....	17
1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	18
CAPÍTULO II .....	22
PRESTACIONES CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	22
2.1 SALARIO.....	22
2.1.1 TIPOS DE SALARIOS .....	23
2.2 PRESTACIONES OBLIGATORIAS .....	24
2.2.1 VACACIONES .....	24
2.2.2 PRIMA VACACIONAL .....	24
2.2.3 DÍAS DE DESCANSO .....	25
2.2.4 PRIMA DOMINICAL.....	25
2.2.5 AGUINALDO.....	25
2.2.6 PRIMA DE ANTIGÜEDAD .....	26
2.2.7 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS UTILIDADES .....	27
2.2.8 HORAS EXTRAS.....	27
2.2.9 DEDUCCIONES DEL TRABAJO.....	28
2.3 CONTRATO DE TRABAJO.....	31
2.3.1 FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO .....	32

CAPÍTULO III .....	38
LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL .....	38
3.1 SALARIO INTEGRADO .....	40
3.1.1 PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DEL IMSS .....	40
3.1.1.1 LEY DE AYUDA ALIMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES .....	41
3.1.2 RAMAS QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DEL INFONAVIT .....	44
3.2 PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL IMSS .....	45
3.2.1 RAMAS QUE OTORGA EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO .....	46
3.2.2 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD .....	48
3.2.3 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ .....	51
3.2.4 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE GUARDERÍA POR ...	51
PRESTACIONES SOCIALES .....	51
3.2.5 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA ...	54
CAPÍTULO IV .....	57
CONTROL INTERNO .....	57
4.1 CONCEPTO DE CONTROL INTERNO .....	57
4.2 OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO .....	58
4.3 ELEMENTOS DEL CONTROL INTERNO .....	62
4.4 METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO Y EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO .....	71
4.5 CICLO DE NÓMINA .....	72
CAPÍTULO V .....	82
LAS PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE LEY DE IMPUESTOS SOBRE LA RENTA, LEY DE IMPUESTOS EMPRESARIAL A TASA ÚNICA .....	82
5.1 FUNDAMENTO LEGAL .....	82
5.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL .....	82
5.3 REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD .....	83

5.4 PRESTACIONES CONSIDERADAS COMO PREVISIÓN SOCIAL .....	87
5.5 RETENCIÓN DE ISR POR SALARIOS .....	88
5.6 RETENCIONES DE IMPUESTO POR PREVISIÓN SOCIAL .....	104
5.7 PREVISIÓN SOCIAL DEDUCIBLE .....	105
5.7.1 GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES.....	105
5.7.2 SEGURO DE VIDA DE LOS TRABAJADORES .....	106
5.8 FUNDAMENTO LEGAL DE IETU .....	107
CAPÍTULO VI .....	114
CASO PRÁCTICO.....	114
6.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA .....	114
6.2 MISIÓN Y VISIÓN .....	115
6.3 OBJETIVOS DE LA EMPRESA .....	115
6.4 ORGANIGRAMAS .....	117
6.5 NOMINA ACTUAL DE LA EMPRESA.....	121
CONCLUSIÓN.....	151
BIBLIOGRAFÍA.....	159

## INTRODUCCIÓN

En una empresa es importante conocer cuál es el impacto que tiene la nómina dentro de la organización, analizando todos sus aspectos desde el momento que se tienen trabajadores a su servicio, hasta que se van de la empresa, por otro lado se debe conocer cuál es el efecto de los impuestos de la nómina dentro de la organización.

Por tal motivo en esta tesis se tienen varios objetivos como es: conocer la correcta aplicación y desarrollo de la nómina, analizar cada uno de los procesos para obtener información sobre las altas, bajas, incapacidades, así mismo conocer las obligaciones que se adquieren ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, verificar si cada uno de los trabajadores está inscrito en el IMSS con el salario diario integrado correspondiente al trabajo que desempeña o bien al sueldo que percibe, a si mismo Identificar si el proceso que se le está dando a cada uno de los impuestos que implica la nómina, se están desarrollando de manera adecuada.

En la justificación de esta tesis se tendrá que identificar los diferentes conceptos que forman la parte integral de la nómina, es por esta razón que debemos conocer cuál es el significado de una nómina.

La nómina es un elemento importante dentro de la empresa, gracias a esta los trabajadores estarán dispuestos a desempeñarse mejor y con mayor productividad, siempre y cuando en dicha nómina se estén integrando de manera correcta y se vea reflejando en su sueldo, buscando el beneficio para el patrón como para el trabajador.

Otra parte importante de la nómina es el salario ya que en base a esta se va a generar la nómina por ello es necesario dar un breve concepto del salario.

El salario es un derecho a recibir que tienen todas las personas que prestan un servicio, es importante que quede claramente estipulado tanto para el trabajador como para el patrón, por lo que la elaboración de un contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo es necesario y en el cual se deben plasmar todas aquellas condiciones a las que se sujetarán ambas partes.

Por tal motivo se decidió realizar la presente investigación gracias a la necesidad que tiene la empresa de implementar un control interno que establezca los procedimientos aplicables a todas las fases de la nómina, incluyendo el cálculo de los impuestos.

La empresa en la cual se realizó el caso práctico de la presente investigación se dedica a la fabricación de máquinas industriales para empaques, huertas o aserraderos, y cuenta con un total de 75 trabajadores con diferentes salarios, y cuyo manejo y cálculo requiere de la implementación de controles efectivos que garanticen que los trabajadores estén recibiendo lo correcto.

La hipótesis que se pretende demostrar en la presente investigación es que “El desconocimiento de las leyes por parte de las empresas, tiene un impacto negativo en el aspecto fiscal y de productividad de la organización, que da como resultado un desaprovechamiento de beneficios tanto para el patrón como para el trabajador”.

En el desarrollo de este trabajo se estarán planteando cinco capítulos teóricos y un práctico cuyo contenido se explica a continuación:

En el Capítulo 1, hablaremos de los tipos de empresas que existen así como de sus características, antecedentes de la previsión social y el concepto de la misma.

En el Capítulo 2, se da a conocer el concepto de salario así como los tipos de salarios siguiendo por todas aquellas prestaciones obligatorias como son las vacaciones, prima vacacional, días de descanso, prima dominical, aguinaldo, prima de antigüedad, PTU entre otras, siguiendo por un formato del contrato individual de trabajo.

En el Capítulo 3 se expone la manera en la que debemos de considerar el concepto del salario diario integrado, desarrollando los factores que afectan a dicho salario, así mismo cada una de las prestaciones que te ofrece la Ley del Seguro Social.

En el Capítulo 4, se desarrollará lo relacionado con el control interno mostrándonos la importancia que tiene dentro de una empresa, ya que de esta depende el buen funcionamiento de la nómina, desde que se obtiene la información hasta el proceso de pago, por esta razón es importante poner atención en el proceso del control interno así mismo se explicarán los elementos y objetivos, para poder aplicar la metodología para el estudio y evaluación del control interno siguiendo con el estudio del ciclo de nóminas el cual es una parte fundamental para nuestra tesis.

En el Capítulo 5, es necesario saber cómo vamos a darle tratamiento fiscal a este proceso, por esta razón es necesarios saber cuáles son los fundamentos legales en los cuales nos basaremos para aplicar dichos impuestos, tomando en cuenta los requisitos de deducibilidad tanto para ISR como para IETU.

Por último mostraremos en el Capítulo 6 se presenta la investigación de campo, dándonos como resultado un análisis del desarrollo de la nómina dentro de la empresa, así como su efecto que tiene dentro de la misma o bien mejoras a está.

## **CAPÍTULO I**

### **GENERALIDADES DE LAS EMPRESAS Y LA PREVISIÓN SOCIAL**

Para poder entender cada uno de los aspectos a estudiar es necesario conocer el concepto de empresa, ya que para saber aplicar cada una de las partes de previsión social es necesario saber que es una empresa y como está integrada.

Las prestaciones de previsión social han crecido en la última década, al grado de que una gran parte de las empresas las han implementando como aspectos comunes de las compensaciones y beneficios que obtienen los empleado de la misma. Por esta razón se expresa algunos conceptos de previsión social.

#### **1.1 DEFINICIÓN DE EMPRESA Y SU CLASIFICACIÓN**

EMPRESA.\_ “Es la célula del sistema económico 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” (MENDEZ, 1993: 8).

EMPRESA.\_ “Es una unidad conceptual de análisis a la que se supone es capaz de transformar un conjunto de insumos- consistentes en materia prima, mano de obra, capital e información sobre mercados y tecnología- en un conjunto de productos que toman forma de bienes y servicios destinados al consumo, ya sea de otras empresas o individuo, dentro de la sociedad en la que existen” (MENDEZ, 1993: 9).

EMPRESA.\_ “Se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” (LFT Art. 16:6).

En base a los conceptos antes revisados, mi conclusión en cuanto al concepto de empresa, es que es la unión de dos o más personas con el objeto de lograr un fin en específico y así poder obtener un beneficio para todos ya sea por la transformación o prestación de servicios.

## CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS

- ❖ POR SU TAMAÑO
- ❖ POR SU ORIGEN
- ❖ POR SUS APORTACIONES DE CAPITAL

### POR SU TAMAÑO:

Se presenta una clasificación de las empresas de acuerdo con varios criterios, el primero de ellos es según su tamaño, que clasifica a las empresas en: microempresa, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas (MENDEZ, 1993:42).

Principales criterios para juzgar el tamaño de una empresa son:

- Criterio de producción: explica la forma de producir, la cual puede ir de rudimentaria a artesanal tecnificada.
- Criterio de mercadotecnia: explica cuando el mercado absorbe la empresa de acuerdo con su tamaño.

- Criterio financiero: analizar el monto del capital, el pago de impuestos y el tipo de sociedad.

Estos criterios al adaptarse y aplicarse a un país, deben de modificarse conforme a las circunstancias económicas en México se define en:

- Microempresas: empresa que ocupa hasta 15 personas.
- Pequeña empresa: empresa que ocupa de 16 a 100 personas.
- Mediana empresa: empresa que ocupa de 101 a 250 personas.
- Gran empresa: empresa que ocupa más de 250 personas.

#### 1.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS CLASIFICADAS POR SU TAMAÑO

Algunas de las características generales de la microempresa son:

- Organización familiar.
- El dueño es quien proporciona el capital.
- El propio dueño es el que las dirige y organiza.
- Generalmente su organización es empírica.
- El mercado que domina y abastece es pequeño.
- Su producción no es muy maquinizada.
- El número de trabajadores es muy bajo.
- Para el pago de impuestos obtiene un trato preferencial.

Algunas características importantes de las pequeñas y medianas empresas son:

- Una o dos personas establecen una sociedad y aportan el capital.
- Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa.
- El número de los trabajadores crece dependiendo si es industria, comercio o servicios.
- Utiliza más maquinaria y equipo.
- Dominan y abastecen un mercado más amplio.
- Está en proceso de crecimiento.

Las grandes empresas, como su nombre lo indica, tienen características que las hacen dominantes en relación con las empresas de un ramo o giro:

- Forma parte de los grandes consorcios o cadenas que monopolizan o participan en forma mayoritaria de la producción.
- El capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedades de diverso tipo.
- Domina el mercado con amplitudes, algunas veces solo el interno y otras participan en el mercado global.
- Cuentan con mucho personal que pasa de 250 trabajadores.

#### POR SU ORIGEN

De acuerdo con el origen de las empresas, las cuales pueden ser nacionales, extranjeras o mixtas.

### 1.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS CLASIFICADAS POR SU ORIGEN

Las empresas nacionales son aquellas que se forman por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes en el país.

Las empresas nacionales o clase empresarial se asocian con el objeto de organizar, dirigir, controlar y poner en marcha empresas de diversos giros que les permita obtener ganancias por las aportaciones de sus capitales.

Empresas extranjeras las cuales operan en cierto país aunque sus capitales no son aportados por los nacionales, sino por los extranjeros.

Empresas mixtas compuestas de una parte de capital nacional y la otra extranjera surgen porque la legislación de muchos países no permite la participación de empresas 100% extranjeras.

#### POR SU APORTACIÓN DE CAPITAL

Otro criterio importante en la clasificación de empresas es la que se refiere al origen o aportación del capital, según el cual se encuentran tres tipos de empresas: privadas, públicas y mixtas.

### 1.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS CLASIFICADAS POR SU APORTACIÓN DE CAPITAL

La empresa privada es una organización económica que presenta a la base del capitalismo y se forma con aportaciones privadas de capital. Sus principales características son:

- a) Los particulares invierten capital con fin de obtener ganancias.
- b) La forma de decisiones se realiza según el objetivo de la ganancia, considerando los riesgos y el mercado al cual se dirige la producción.
- c) Los empresarios deben evaluar la competencia y realizar lo prioritario de acuerdo con el principio de racionalidad económica.
- d) Los de producción pertenecen a las empresas capitalistas.
- e) Se contratan obreros a los cuales se les paga un salario.

Una de las características principales del sistema capitalista es la propiedad privada sobre los medios de producción, es decir los empresarios particulares son los dueños del capital, por lo que pueden organizar y dirigir empresas mediante la compra de medios de producción y contratando fuerza de trabajo.

En el capitalismo las actividades principales dirigidas a la producción y distribución de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas están reservadas en forma prioritaria a la iniciativa privada, a los inversionistas que colocan sus capitales para crear y desarrollar empresas de diversos géneros.

La empresa Pública: es una organización económica que se forma como la aportación de capitales públicos o estatales debido a la necesidad de inversión del Estado en la economía, como el objeto de cubrir actividades o áreas en las cuales los particulares no están interesados en participar porque no se obtienen ganancias.

Algunas características de estas empresas son:

- a) El estado invierte capital con el fin de satisfacer necesidades sociales.
- b) La finalidad de la empresa no es obtener ganancias sino satisfacer necesidades sociales, aunque no deben perder de vista el principio de racionalidad económica.
- c) Muchas de estas empresas no tienen competencia, por lo cual forman verdaderos monopolios.
- d) Se ubican principalmente en el sector de servicios, especialmente en la infraestructura económica.
- e) El estado toma las decisiones económicas volviéndose un autentico empresario.
- f) Estas empresas contratan obreros asalariados a quienes les paga salario.

Las empresas Mixtas son aquellas que se forman con la función del capital público, privado o extranjero, la forma de aceptación puede ser muy diversa, en algunos casos el capital público puede ser mayoritario, en otros casos el capital privado puede ser mayoritario y en otros el capital extranjero. (Ibid: 50)

## 1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En la remota antigüedad, el hombre primitivo se agrupaba para protegerse de la y las amenazas del medio ambiente; de esta forma, en cierta medida aseguraba su vida y la de muchos.

Durante la edad media, los artesanos y los comerciantes se organizaron en guildas y gremios para producir y vender, dichos gremios tenían como finalidad la recíproca protección de sus miembros.

Durante el México prehispánico, un antecedente lejano que creó el hombre en busca de seguridad social fue el capulli. Este fue la unidad social mínima de la administración de los mexicanos, en la que se destinaba una parte de los excedentes de la producción especial de los ancianos e impedidos.

En la época colonial destacaban como manifestaciones en busca de seguridad social los hospitales –pueblos creados por Don Vasco de Quiroga y las cejas de comunidad y cofradías entre los gremios de artesanos.

A fines del siglo XIX, las únicas organizaciones que atendían a los trabajadores accidentados eran asociados mutualistas. En el capitalismo incipiente genera la aparición de grupos de trabajadores asalariados, cuya situación de inseguridad y de desprotección se agudiza con la industrialización, lo que provoca que surjan manifestaciones de inconformidad.

Dicha inconformidad se generaba porque el trabajador asalariado era sometido a jornadas agotadoras, bajo salarios e inseguridad en todos los órdenes, hallándose sin

recursos para solventar sus necesidades económicas y de salud cuando enfermaba o se accidentaba. Conforme a lo anterior, los trabajadores planteaban su protesta mediante formas incipientes de organización y de solidaridad a través de asociaciones de ayuda mutua, piquetes, ligas y comités de huelga. Posteriormente a través de sindicatos. Ante el riesgo de confrontaciones violentas, en varios estados de la república se promulgaron leyes laborales incipientes.

Las provisiones sociales de los trabajadores originaron que algunos gobiernos promulgaran leyes de seguridad. La inconformidad de los obreros se plasma a través del Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, de 1906.

Así por primera vez se reconoce como obligación del Estado proteger a los trabajadores.

En Alemania, a fines del siglo XIX, el canciller OT Von Bismark crea las primeras leyes de seguridad social.

Este sistema de trabajadores de seguros sociales se implanto después en Inglaterra, y para 1914 se hizo extensivo a todos los países europeos.

En México después de la Revolución de 1910 la soberanía Conversión Revolucionaria, celebrada en Aguascalientes, proclama un Plan Básico de Reformas Políticas y Sociales para la clase laboral.

La Constitución Política de 1917 dio a México una posición avanzada en la legislación mundial, al reconocer y proclamar los derechos sociales de los trabajadores en su artículo 123 con sus 31 fracciones.

Sin embargo, se precisaba unificar las leyes durante el mandato del Presidente Emilio Portes Gil se reformó la Constitución y se estableció, en la referida fracción XXIX del artículo 123: "se consideró de utilidad la expedición de la Ley del Seguro Social".

No obstante, para que esta surgiera, todavía faltaba que se fueran modificadas las condiciones sociales y políticas en el país.

En el año de 1931 se promulga la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, la cual concedía carácter oficial y garantizaba la permanencia de algunas organizaciones laborales y determinados tribunales especiales.

Como instituto de seguridad social, derivado de las leyes promulgadas por los estados, destacan además las beneficencias, constituidas por hospitales, orfanatos y asilos para atención de personas indigentes y marginadas.

Actualmente, el Seguro Social opera en todos los estados modernos. Sus modalidades varían mucho en cuanto a la población protegida, cantidades de riesgo cubierto y mecanismos técnicos, jurídicos y administrativos utilizados (NLSS, 1996:26).

Como referencia el autor menciona que la seguridad social como institución benefactora del hombre, no se otorgó en nuestro país, porque de 1821 a 1867, como nación independiente, viviendo en constantes batallas internas, el pueblo no supo ejercer con toda corrección el derecho que otorga el buen empleo de la libertad en todos los sentidos. Posteriormente de 1867 a 1876, al estar de manifiesto la legalidad, se privó al ser humano de sus mejores y más elevadas virtudes, y de 1876 a 1903, estando bajo el régimen de una y más elevadas virtudes, y de 1876 hasta 1903, estando bajo el régimen de una dictadura, por todos los ángulos injusta, mermando la personalidad jurídica del hombre se incurrió en la instauración de una democracia dirigida, la cual lejos de fomentar la seguridad social, se fue destruyendo hasta hacerla imposible ante las mismas circunstancias. (DIAZ,2009:19)

Por lo anterior, se menciona que como antecedente más fehaciente de la seguridad social, se encuentra la Revolución Mexicana (1910-1917), durante la cual se promulgó la Constitución Política, en la Ciudad de Querétaro, que rige hoy en día y en la que se atendían: la distribución de la tierra, el problema del trabajo y la previsión social, así como la aporía de la educación. En 1915, se formuló un proyecto de Ley de Accidentes, donde el empleador se obliga a pensionar o indemnizar a sus trabajadores, en caso de incapacidad o muerte, por causa de un riesgo profesional.

Cabe recalcar que la seguridad social tiene su fundamento en la previsión social, la cual ya se manejaba con anterioridad; quizá no con el mismo nombre, pero sí tendente a la prevención de riesgos y alguna protección, aunque mínima, a los trabajadores. Derivando de esto, se tiene que la previsión social, se encontraba

tendente a prevenir, fundamentalmente, los riesgos de trabajo que los empleados pudieran sufrir, en muchas ocasiones, sin beneficiar a los familiares y descendientes del mismo.

No obstante lo anterior, para el año 1925, se presentó un proyecto de Ley Sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la cual se proponía la creación de un Instituto Nacional de Seguridad Social, de administración tripartita, pero la integración económica correspondería en forma exclusiva al sector patronal; así mismo, establecía la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y determinaba el monto y forma de pago de las indemnizaciones. Dicho proyecto no prosperó por las inconformidades del sector patronal. Cuatro años más tarde, en 1929, se reforma la CPEUM, en su artículo 123. (DIAZ, 2009:19)

Entre 1935 y 1938, siendo presidente de la República Mexicana Lázaro Cárdenas, se envió un proyecto de Ley del Seguro Social, en el que la actividad se delegaba a un instituto de seguros sociales que incluía aportaciones y una administración tripartita, y además se incorporaban asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, al realizarse un estudio más amplio del proyecto, se incluyó al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones, con la finalidad de cubrir o prevenir los riesgos sociales de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria. Dicho proyecto no prosperó, debido a que los legisladores concluyeron que debía realizarse otro plan más completo basado en estudios actuariales.

Durante el gobierno del presidente Manuel Ávila Camacho, se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el propósito de lograr la conciliación obrero patronal; siendo nombrado secretario de la misma, el Licenciado Ignacio Gracia Téllez, quien colaboró con Lázaro en el proyecto de Ley del Seguro Social. Con esto, se envió al Congreso de la Unión la iniciativa de ley.

Debido a que se argumentó que con esto cumplía uno de los ideales de la Revolución Mexicana. Así, el Congreso aprobó la iniciativa de la Ley del Seguro Social, publicándose en el Diario Oficial de la Federación.

La seguridad social se ha ubicado dentro del derecho social, con el propósito de que a todo ser humano se le asegure un mínimo de vida digna y decorosa; pese a ello, se ha confundido con la previsión social. Sin embargo la seguridad social debe ser, o es, un ámbito mucho más amplio que no debe estar limitado sólo a los trabajadores y en donde se tiene como aplicación directa, el derecho del trabajo. (DIAZ, 2009:22)

### 1.3 CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL

PREVISIÓN SOCIAL.\_“La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo”. (BERCERRIL, 1989:19).

PREVISIÓN SOCIAL.\_ “Es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, al facilitar una vida cómoda e higiénica al

trabajador y asegurar contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia” (Ibid: 19).

PREVISIÓN SOCIAL.\_” Designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura a los riesgos en casos de desempleo por motivo de invalidez o muerte, realidad a los beneficios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social” (Ibid: 19).

PREVISIÓN SOCIAL.\_ La previsión social son las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas.

#### 1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL

- a) Son otorgadas en forma adicional al salario.
- b) Se otorga con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- c) Proporcionan la seguridad en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. De que el trabajo cuando algunos de estos eventos suceda contar con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la previsión de los mismos.
- d) Buscan desarrollo integral del individuo.
- e) Son reguladoras de la relación capital-trabajo. (BECERRIL, 1990:19)

## Aspecto constitucional

### Título Sexto

#### Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;

gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la Seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la

forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.(CPEUM,2011)

En este capítulo desarrollamos cada una de las características de la empresa para poder saber en qué ramo entran nuestras organizaciones ya que es indispensable para un organismo identificar en qué tipo de empresas se encuentra, esto nos permite conocer las características propias de cada clasificación lo cual nos ubica en el tipo de empresa sobre la cual se llevará a cabo el caso práctico. Por otra parte se mencionaron los diferentes tipos de conceptos de previsión social el cual nos ayudo a comprender el verdadero significado que tiene la previsión social dentro de una organización.

## CAPÍTULO II

### PRESTACIONES CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es importante conocer cada una de las prestaciones que por ley se nos debe de otorgar al momento de empezar a laborar en una empresa, en la actualidad existen personas que aun no saben todas aquellas prestaciones que se deben otorgar y aprovechándose de eso, los patrones no les dan lo que les toca por ley, exponiéndose los patrones a que por incumplimiento sean sujetos a multas o sanciones.

Tomando en cuenta las necesidades, se presentan a continuación los conceptos indispensables que por ley se deben dar a los trabajadores.

#### 2.1 SALARIO

CONCEPTO.-Es la remuneración que el patrón está obligado a pagar al trabajador por su trabajo; nunca menor al fijado como mínimo. Para fijar el importe del salario se consideran la cantidad y la calidad del trabajo y debe ser cubierto en un plazo de una semana para quienes realizan un trabajo material; y quince días para los demás. (COLECCIÓN LABORAL, 1999:17)

ART.82.-Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (LFT, 2011)

Es una retribución que el patrón le debe dar al prestador de servicios ya sea en dinero o en especie o bien ambas parte, acordando entre si se pagara semanal o quincenal.

### 2.1.1 TIPOS DE SALARIOS

ART.83.El salario se puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificársela naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. (LFT, 2011:19)

Por unidad de tiempo.-Se refiere aquella retribución que se mide de acuerdo al número de horas que el trabajador estará a disposición del patrón.

Por unidad de obra.- Este tipo de salario se calcula en base a los resultados del trabajo que el trabajador realice.

A comisión.-En esta retribución se mide de acuerdo a los productos o servicios que el trabajador haya vendido o colocado.

A precio alzado.- Este salario se calcula en base a la obra que el patrón valla a ejecutar.

## 2.2 PRESTACIONES OBLIGATORIAS

Estas prestaciones está obligado el patrón a otorgar al trabajador desde el momento en que este prestando su servicio considerando las características de dichas prestaciones.

### 2.2.1 VACACIONES

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (LFT, 2011)

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. (LFT, 2011)

### 2.2.2 PRIMA VACACIONAL

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. (LFT, 2011)

### 2.2.3 DÍAS DE DESCANSO

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. (LFT, 2011)

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal. (LFT, 2011)

### 2.2.4 PRIMA DOMINICAL

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (LFT, 2011)

### 2.2.5 AGUINALDO

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho

a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. (LFT, 2011)

## 2.2.6 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501.

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. (LFT, 2011)

#### 2.2.7 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS UTILIDADES

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (LFT, 2011)

#### 2.2.8 HORAS EXTRAS

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la

jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. (LFT, 2011)

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. (LFT, 2011)

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. (LFT, 2011)

#### 2.2.9 DEDUCCIONES DEL TRABAJO

Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará

el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario. (LFT, 2011)

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al

pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario. (LFT, 2011)

## 2.3 CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. (LFT, 2011)

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. (LFT, 2011)

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.

V. La duración de la jornada.

VI. La forma y el monto del salario.

VII. El día y el lugar de pago del salario.

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. (LFT, 2011)

### 2.3.1 FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE NUEVA EMPRESA , REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL LICENCIADO RAMÓN GONZÁLEZ ZANELLA, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ EL PATRÓN Y POR LA OTRA LA C. MARÍA TERESA ALMIRA ROBLES Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ LA TRABAJADORA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES: DECLARACIONES

A) Declara LA TRABAJADORA:

1.- Haber nacido el día 15 de Febrero de 1980 tener 28 años de edad, de nacionalidad mexicana con domicilio ubicado en Adolfo Prieto 151 int. 6ª, Col. Del Valle.

2.- Tener los conocimientos y experiencia necesarios para prestar sus servicios al EL PATRÓN en el puesto de RECEPCIONISTA.

B) Declara EL PATRÓN:

1.- Ser una Sociedad Mercantil Mexicana, constituida conforme a las leyes del País.

2.- Tener su domicilio en Rebsamen 411 Despacho B2, Col. Del Valle.

3.- Tener por Objeto Social el de Ventas.

4.- Desear utilizar los servicios de LA TRABAJADORA, para desempeñar el puesto de RECEPCIONISTA y los demás que sean similares a dicha actividad.

C L A U S U L A S

PRIMERA.- Este Contrato se celebra por tiempo indefinido y en términos de los artículos 20 y 21 de la Ley federal del Trabajo

SEGUNDA.- La TRABAJADORA se obliga a prestar sus servicios personales subordinados a EL PATRÓN consistentes en el puesto de RECEPCIONISTA, desempeñándolos bajo la dirección y dependencia de EL PATRÓN y en general todos aquellos que estén relacionados con esa actividad como son de manera enunciativa y no limitativa: Coordinación de la administración de la empresa; Coordinación de la contabilidad externa, Revisión de la cobranza, Seguimiento de facturación de los cierres mensuales de proyectos, Control estricto de los movimientos de los estados de cuenta de la empresa así como de las entradas y

salidas, Seguimiento de clientes, Programación de citas con nuevos prospectos, Elaboración de reportes de pago a proveedores, Elaboración de recibos, Seguimiento del archivo, Asistencia a la Dirección General ; sin perjuicio de cualesquiera otros que éste le encomiende, debiendo desempeñar sus servicios en el domicilio de la empresa o en cualquier otro que esta le indique.

TERCERA.- Los servicios contratados en los términos del presente contrato conforme a la cláusula que antecede los desempeñara LA TRABAJADORA, en el D. F., pero EL PATRÓN podrá en cualquier momento fijar a LA TRABAJADORA otro lugar de trabajo dentro del Valle de México.

CUARTA.- Por sus servicios a EL PATRÓN, durante la vigencia del presente contrato, LA TRABAJADORA percibirá un salario mensual por la cantidad de \$4,830.00, con las deducciones correspondientes por la cantidad de \$ 483.00 por concepto de SAR. Y \$ 895.00 por concepto de cuota al I.M.S.S., resultando un NETO A PAGAR de \$3,452.00 (Tres mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos 00/100 M. N.), en el que queda comprendido el pago correspondiente a séptimos días y días de descanso obligatorio que establece la Ley Federal del Trabajo o en que pueda convenir a EL PATRÓN, mismo que será cubierto los días 1° y 16 de cada mes o el día próximo hábil en caso de ser sábado o domingo; en el domicilio de la empresa.

QUINTA.- Las partes convienen en que los servicios de LA TRABAJADORA son de carácter estrictamente confidencial, por lo que el puesto para el que será contratada se considerará de confianza para todos los efectos legales.

SEXTA.- La duración de la Jornada de Trabajo será de lunes a viernes, de las 9:00 horas. a las 18:00 horas. Con un descanso para reposar y tomar sus alimentos de las 2:00 a las 3:00 horas; tomándolas como mejor convenga a LA TRABAJADORA. Siendo esta la duración máxima de la jornada y quedando estrictamente prohibido el trabajar horas extras sino con el consentimiento previo y permiso por escrito debidamente firmado por EL PATRÓN, en el que se señale, la fecha, las horas, el motivo, y el monto a pagar, sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

SÉPTIMA.- Para efectos del Seguro Social EL PATRÓN dará de alta a LA TRABAJADORA y cubrirá sus aportaciones.

OCTAVA.- LA TRABAJADORA disfrutará de un periodo anual de vacaciones en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo obligándose a firmar constancia de estas así como del pago de la prima correspondiente.

NOVENA.- EL PATRÓN se reserva el derecho a dar por terminado el presente contrato en cualquier tiempo, en caso de que LA TRABAJADORA no cumpla con las obligaciones que contrae y con las que se derivan de la Ley de la Materia.

DECIMA.- LA TRABAJADORA reconoce que todos los artículos, estudios, escritos, formatos, expedientes, documentos, libros, mobiliario, información verbal que se le proporcione con motivo de la relación de trabajo, así como los que la propia trabajadora prepare o formule con relación con sus servicios; son propiedad exclusiva de EL PATRÓN en todo tiempo y se obliga a conservarlos en buen estado, a no

sustraerlos del lugar de trabajo salvo por necesidades de servicio y con autorización expresa y por escrito de EL PATRÓN en el momento en que así se requiera por lo que en caso contrario se le responsabilizara de cualquier pérdida o faltante.

DECIMO PRIMERA.- LA TRABAJADORA se obliga a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios de EL PATRÓN, ni proporcionara a tercera persona, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre los sistemas y actividades de cualquier clase que observe de EL PATRÓN y no en el desarrollo de sus actividades y no mostrara a terceros los documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, bitácora, estados de cuenta, y de mas materiales e información que le proporcione EL PATRÓN o que prepare o formule con relación a sus servicios.

DECIMO SEGUNDA.- LA TRABAJADORA se obliga no obstante de la rescisión del presente contrato, a no divulgar ni a servirse personalmente de los negocios de EL PATRÓN, que fueren de su conocimiento con motivo de la relación de trabajo ni a proporcionar a terceros la información y documentos señalados en la cláusula que antecede. Para el caso contrario LA TRABAJADORA quedara sujeta a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que causare a EL PATRÓN, así como a las sanciones de carácter penal a que se hiciere acreedora.

DECIMO TERCERA.- EL PATRÓN reconoce de forma expresa que la antigüedad de LA TRABAJADORA es a partir del día 01 de agosto de 1998.

DECIMO CUARTA.- Ambas partes contratantes declaran que respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponde en sus respectivas calidades de Patrón y de Trabajadora y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que también firman e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman por duplicado en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los   2   días del mes de   octubre   del año   2008  .

\_\_\_\_\_  
PATRÓN

\_\_\_\_\_  
TRABAJADORA

<http://www.ejemplode.com/11-escritos/466>

Este trabajo es considerado uno de los capítulos más elementales ya que con esto nos damos cuenta de lo importante que es conocer la LEY en todos sus aspectos.

Así tendremos la seguridad de que estamos pagando lo justo a los trabajadores por su desempeño así mismo eliminándonos problemas como patrón.

## CAPÍTULO III

### LA PREVISIÓN SOCIAL Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

En el ámbito empresarial es necesario que tanto los trabajadores como los patrones conozcan los derechos y beneficios de seguridad social otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), ya que su desconocimiento impide que se dé la dualidad que caracteriza a las leyes de la materia, es decir, en ellas se establecen contribuciones para otorgar derechos y prestaciones, disposiciones que se confirman considerado la necesidad de el artículo 2º., fracción II, del Código Fiscal de la Federación.

Además, debe tomarse en cuenta que si el Estado ha considerado la necesidad de sustituir al sector patronal para garantizar el otorgamiento de tales derechos y prestaciones a los trabajadores y a su familia, y más aún, ha instrumentado disposiciones jurídicas que aseguran la recaudación económica, como la obligación patronal de retener y enterar las cuotas obrero-patronales para otorgar tales beneficios, es de justicia que los destinados también aseguren la recepción de éstos.

Sin embargo, los trabajadores difícilmente conocen todos los derechos que tales aportaciones generan, pues sus patrones sólo se limitan a cumplir con las obligaciones impuestas por las leyes de seguridad social y las instituciones que las otorgan, contemplan en su presupuesto partidas precarias para difundir las prestaciones.

### 3.1 SALARIO INTEGRADO

ART.84. 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. (LFT, 2011)

#### 3.1.1 PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DEL IMSS

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa.

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización. (LSS,2011)

### 3.1.1.1 LEY DE AYUDA ALIMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 1°. La presente Ley tiene por objeto promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.

Esta Ley es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de interés social.

Artículo 7°. Los patrones podrán establecer esquemas de ayuda alimentaria para los trabajadores mediante cualquiera de las modalidades siguientes:

I. Comidas proporcionadas a los trabajadores en:

a) Comedores;

b) Restaurantes

c) Otros establecimientos de consumo de alimentos.

Los establecimientos contemplados en los incisos a), b) y c) de esta fracción podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos.

II. Despensas, ya sea mediante canastillas de alimentos o por medio de vales de despensa en formato impreso o electrónico.

En el marco de la presente Ley, la ayuda alimentaria no podrá ser otorgada en efectivo, ni por otros mecanismos distintos a las modalidades establecidas en el presente artículo.

Artículo 13. Con el propósito de fomentar el establecimiento de los esquemas de ayuda alimentaria en las diversas modalidades a que se refiere el artículo 7°. de esta Ley y alcanzar los objetivos previstos en el artículo 5°. de la misma, los gastos en los que incurran los patrones para proporcionar servicios de comedor a sus trabajadores, así como para la entrega de despensas o de vales para despensa o para consumo de alimentos en establecimientos, serán deducibles en los términos y condiciones que se establecen en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única y los ingresos correspondientes del trabajador se considerarán ingresos exentos por prestaciones de previsión social para el trabajador, en los términos y límites establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta y no formarán parte de la base de las aportaciones de seguridad social en los términos y condiciones que para el caso dispongan las leyes de seguridad social.

Artículo 14. La Secretaría elaborará y difundirá una campaña nacional permanente encaminada a promover los beneficios para los patrones y los trabajadores vinculados al otorgamiento de ayuda alimentaria en los términos, las modalidades y condiciones previstos en esta Ley. Para la incorporación en las campañas de referencias a los beneficios en materia de salud ocupacional, la Secretaría se coordinará con la Secretaría de Salud.

Artículo 17. Las violaciones a los preceptos de esta Ley y las disposiciones que emanen de ella serán sancionadas administrativamente por las autoridades sanitarias y laborales, federales o locales, en el ámbito de sus respectivas competencias, sin perjuicio de las penas que correspondan cuando sean constitutivas de delitos.

Artículo 18. Para la aplicación de las sanciones derivadas de violaciones a esta Ley, se observará el procedimiento administrativo establecido en las leyes sustantivas aplicables en materia sanitaria y laboral y, de forma supletoria a éstas, lo que prescriben la Ley Federal de Procedimiento Administrativo o equivalentes en las entidades federativas, según corresponda.

Artículo 19. La omisión del patrón de mantener el control documental al que se refiere el artículo 10 de esta Ley se sancionará con multa de hasta dos mil veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de que se trate.

Artículo 20. La contratación por parte del patrón de una empresa emisora de vales que no cumpla los requisitos señalados en el artículo 11 de esta Ley se sancionará

con multa de dos mil hasta seis mil veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de que se trate.

Artículo 21. Los propietarios de los establecimiento en los que se fomente, permita o participe en alguna de las conductas descritas en el artículo 12 de esta Ley serán sancionados con multa de seis mil hasta doce mil veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de que se trate.

Artículo 22. En caso de reincidencia se duplicará el monto de la multa que corresponda. Para los efectos de esta Ley se entenderá por reincidencia, a aquellos casos en que el infractor cometa la misma violación a las disposiciones de esta Ley dos o más veces dentro del período de un año, contado a partir de la fecha en que se le hubiera notificado la sanción inmediata anterior.

### 3.1.2 RAMAS QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DEL INFONAVIT

Se utiliza el mismo salario integrado que en el IMSS basado en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Artículo 29.-Son obligaciones de los patrones:

Frac.II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo

del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicara lo contenido en la Ley del Seguro Social. (LEY INFONAVIT, 2011)

### 3.2 PRESTACIONES SOCIALES QUE OTORGA EL IMSS

En la Ley del Seguro Social se definen dos regímenes de contribución que actualmente rigen entre estos están el obligatorio y el voluntario mediante la cual el IMSS cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen en particular, mediante las prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la LSS y sus reglamentos en el cual no centraremos más a fondo en el régimen obligatorio el cual lo de fine como tal:

**RÉGIMEN OBLIGATORIO.**\_ El régimen obligatorio como su nombre lo indica, establece la obligatoriedad de inscripción para aquellas personas que estando sujetos a una relación obrero-patronal deben de gozar de la seguridad social que otorga prestaciones en dinero o en especie.

#### PRESTACIONES QUE OTORGA EL RÉGIMEN OBLIGATORIO

**-RIESGO DE TRABAJO.-** Por los riesgos (accidente o enfermedades) que se presentan al realizar su actividad laboral.

**-ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.-** Por las enfermedades no profesionales y por maternidad.

-INVALIDEZ Y VIDA.- Cuando por causa de enfermedad no profesional, se determine el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y de su familia.

-RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.- (Protección a futuro)

-Cuando por retiro o por cesantía quede desempleado entre los 60 y 64 años.

-Cuando al cumplir el proceso natural de la existencia, que es la vejez (65 años) puede contar con un ingreso que le permita vivir dignamente con su familia.

-GUARDERÍAS Y PRETACIONES SOCIALES.- A la mujer trabajadora y al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos.

-Servicios de guardería durante su jornada de trabajo

Para todos los mexicanos

-Prestaciones institucionales

-Solidaridad Social

Para fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a elevar la calidad de vida de la población. (PEREZ, CAMPERO, FOL, 2008:42)

### 3.2.1 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

1.- Prestaciones en especie

Las prestaciones en especie, están orientadas a proteger la salud del individuo y de la colectividad, por lo tanto, consisten en:

- Asistencia médica
- Hospitalización
- Medicamentos y material de curación.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Intervenciones quirúrgicas.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

Tales prestaciones se otorgarán mientras dure la incapacidad para el trabajo.

#### REQUISITOS:

- No se consideren semanas de cotización.
- Sólo basta con demostrar la existencia de la relación laboral.

Además, el IMSS podrá proporcionar servicio de carácter preventivo, de manera individual (a petición patronal) o por medio de procedimientos generales para evitar los riesgos de trabajo en los centros laborales.

## 2.- PRESTACIONES EN DINERO

Las prestaciones en dinero están orientadas a la protección de los medios de subsistencia de la población amparada (trabajador y beneficiarios legales), por lo que consisten en: Subsidios (certificados de incapacidad pagados cada seis días

beneficiados), viáticos para el familiar del accidentado, pensiones, indemnizaciones globales, asignaciones familiares, ayudas asistenciales, aguinaldo, finiquitos a pensionados y gastos de funeral.

#### REQUISITOS:

- No se requieren semanas de cotización.
- Sólo basta con demostrar la existencia de la relación laboral.
- Se requiere certificar el último salario registrado ante el IMSS para efectos de determinar las pensiones por IPP, IPT o las derivadas de la muerte del trabajador.
- Se requiere el promedio de las últimas 52 semanas de cotización en caso de que se requiera determinar la pensión por enfermedad profesional. (PEREZ, CAMPERO, FOL, 2008:56)

#### 3.2.2 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Las prestaciones en especie se establecieron para proteger la salud del asegurado y su familia, en caso de enfermedad no profesional; es decir, aquella que no tiene relación con el trabajo, por lo que llamaremos “enfermedad general”.

Así, en ramo de enfermedad general, el IMSS otorgará las prestaciones en especie consistentes en:

1. Asistencia médico – quirúrgica.
2. Asistencia farmacéutica.

3. Asistencia hospitalaria.

En el ramo de maternidad, el IMSS otorgará a la asegurada, las prestaciones en especie siguientes:

1. Asistencia obstétrica.
2. Ayuda en especie para lactancia.
3. Una canastilla al nacer el bebé.

A la esposa o concubina del asegurado no se le otorgará la canastilla para el hijo, sino sólo los dos conceptos siguientes:

1. Asistencia obstétrica.
2. Ayuda en especie para lactancia.

**REQUISITOS:**

A diferencia del seguro de riesgo de trabajo, en el que no se estipulan requisitos ni condiciones para otorgar las prestaciones, en el seguro de enfermedad y maternidad sí es necesario cumplir algunas para gozar de los derechos.

Así, el asegurado, el pensionado y los beneficiarios, para gozar de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad deberán sujetarse a:

1. La certificación por parte del IMSS, tanto de la enfermedad como del estado de embarazo y la fecha probable del parto, la cual servirá de base para el cómputo de los días que se subsidiarán.

2. Las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el IMSS.
  3. Comprobar la vigencia de los derechos.
- Comprobar la dependencia económica y convivencia en el caso de los beneficiarios que así lo requieran. (PEREZ, CAMPERO, FOL, 2008:94)

### 3.2.3 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

#### REQUISITOS:

En términos de los artículos 154 y 162 de la LSS, un trabajador asegurado adquiere el derecho a la pensión por cesantía en edad avanzada al cumplir 60 años y hasta 64; o por vejez cuando cumpla 65 años.

Para gozar de estos derechos habrán de reunirse los requisitos siguientes:

1. En caso de cesantía en edad avanzada, queda privado del trabajo remunerado.
2. En caso de vejez, el trámite puede iniciarse, aun cuando el asegurado continúe laborando.
3. En ambos casos, tener reconocidas ante el IMSS, 1,250 semanas de cotización (824.03 años).

Es importante tomar en cuenta que las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica, expedidos por el IMSS, sólo serán consideradas para otorgar la pensión garantizada que, en su caso, corresponda

(Artículo 153, segundo párrafo, de la LSS).

Uno de los cambios en este nuevo esquema de pensiones es que ya no se presentan los porcentajes de pensión entre 60 y 65 años, pues una vez acreditado el derecho, la pensión se calcula de acuerdo con los fondos reunidos en la cuenta individual.

#### PRESTACIONES:

Los artículos 155 y 161 de la LSS prevén para el asegurado el disfrute de las prestaciones siguientes, siempre que se cumpla con la edad y las 1,250 semanas cotizadas:

1. Pensión.
2. Asistencia médica, relativa a las prestaciones en especie; es decir, asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
3. Asignaciones familiares que se refieren a la ayuda por concepto de carga familiar.
4. Ayuda asistencial otorgada al pensionado cuando carece de beneficio con derecho a recibir asignaciones familiares (esposa o concubina, hijos menores de 16 años o ascendientes) o cuando tenga sólo un ascendiente, o bien cuando el pensionado requiera ineludiblemente de los cuidados de otra persona de manera permanente.
5. Aguinaldo. (PEREZ, CAMPERO, FOL, 2008:169)

#### 3.2.4 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE GUARDERÍA POR

#### PRESTACIONES SOCIALES

En los términos del artículo 208 de la LSS, las prestaciones sociales que otorga el IMSS están clasificadas en dos ramos a saber:

1. Las prestaciones sociales institucionales.
2. Las prestaciones de solidaridad social.

Las prestaciones sociales institucionales tienen los fines siguientes:

- Fomentar la salud.
- Prevenir enfermedades y accidentes.
- Contribuir a elevar, de manera general, los niveles de vida de la población.

Tales prestaciones son proporcionadas mediante programas de:

1. Promoción de salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos, conferencias y campañas de bienestar, cultura y deporte, y del uso de medios masivos de comunicación.
2. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes.
3. Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables, que proporcionen la equidad de género, desarrollen la creatividad y las potencialidades individuales, y fortalezcan la cohesión familiar y social.
4. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, creativas y cultura física y, en general, de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
5. Promoción de la regularización del estado civil.

6. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de proporcionar la participación de la población en el mercado laboral, de lograr la superación del nivel de ingresos a los capacitados y contribuir a la satisfacción de las necesidades de la planta productiva. Dichos cursos podrán ser susceptibles de validación oficial.
7. Centros vacacionales.
8. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia.
9. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

Las prestaciones de solidaridad social comprenden las acciones siguientes:

- De salud comunitaria.
- De asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria.

Para ello, instala unidades médicas destinadas a atención exclusiva de los núcleos de población que por el grupo estadio de desarrollo del país, constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana para el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

Además el IMSS atenderá a la población no derechohabiente en situaciones, tales como:

1. De emergencia nacional, regional o local o, en caso de siniestros o desastres naturales.
2. Tratándose de campañas de vacunación, atención o promoción a la salud.

En apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza, cuando así lo requiera el Ejecutivo Federal. (PEREZ, CAMPERO, FOL, 2008:213)

### 3.2.5 PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Para el otorgamiento de las prestaciones, el seguro de invalidez y vida –que también forma parte del régimen obligatorio- está dividido en dos ramos:

- El ramo de invalidez.
- El ramo de vida.

El ramo de invalidez atiende exclusivamente los derechos de los trabajadores asegurados que, por causa de una enfermedad o accidente no profesionales, se les determina un estado de invalidez.

El ramo de vida, que previo a la entrada en vigor de la LSS, publicada el 21 de diciembre de 1995, se denomina “ramo de muerte”, por otorgar las prestaciones derivadas precisamente de la muerte del trabajador asegurado, cambia su denominación para establecer la cobertura de las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios del asegurado o pensionado que fallece a causa de una enfermedad o accidente considerados como no profesionales.

### PRESTACIONES POR INVALIDEZ

El estado de invalidez, dictaminado por los servicios de salud en el trabajo del IMSS, propiciará que el trabajador pueda gozar del derecho a disfrutar de las prestaciones siguientes:

1. Pensión por invalidez (temporal o definitiva).
2. Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria durante el estado de invalidez.
3. Asignaciones familiares.
4. Aguinaldo de un mes de pensión (sin asignaciones familiares ni ayudas asistenciales).

#### 1.- PENSIÓN POR INVALIDEZ

La pensión de invalidez otorgada durante el tiempo en que persista la enfermedad se presenta en dos modalidades:

- a) Pensión temporal.
- b) Pensión definitiva.

Pensión temporal.- Se proporciona con cargo al seguro de invalidez y vida, por periodo renovables, cuando existe la posibilidad de recuperación para el trabajo o bien al terminar el periodo del disfrute del subsidio y la enfermedad persista.

Ahora bien conforme al artículo 34 del RPM, dentro de los años siguientes a la fecha de expedición del dictamen temporal, el IMSS realiza la revaloración médica del pensionado, con el fin de que se puedan definir cualquiera de las situaciones siguientes:

1. Si existe recuperación del asegurado para volver al trabajo.

2. Si es necesario continuar con el dictamen temporal por periodos renovables de dos años.
3. Si el dictamen adquiere el carácter de definitivo.

Pensión definitiva.- De acuerdo con el artículo 121 de la LSS, la pensión definitiva es la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente. (PEREZ, CAMPERO, FOL, 2008:127)

Considerando que no existe una amplia bibliografía que sirva de consulta a los trabajadores, esta tesis pretende dar apoyo integral a éstos, al incluir no sólo los derechos y beneficios otorgados por el IMSS, sino también los que se pueden obtener con el Infonavit y el SAR, a fin de que el trabajador en cuestión esté en posibilidades de hacer efectivas las prestaciones de las cuales pueden gozar al estar inscritos en el régimen obligatorio de seguridad social.

## CAPÍTULO IV

### CONTROL INTERNO

Por lo general, las erogaciones por concepto de sueldos y salarios representan una gran parte del costo de operación en una organización. Estos gastos involucran gente y, en consecuencia, inevitables problemas. El ciclo que comprende el proceso de nóminas es de un interés relevante, debido a que está íntimamente relacionado con todos los aspectos operativos de la organización y su esfuerzo por lograr una eficiente utilización de la mano de obra. Un aspecto por demás preponderante surge de las consideraciones de tipo legal que se deben tomar en cuenta, como por ejemplo la Ley Federal del Trabajo, IMSS, S.A.R., etc.

Así, los costos de nómina se convierten en uno de los elementos más importantes de las operaciones totales de una organización. El enfoque en este punto se centrará en el mecanismo que da comienzo a la creación de la nómina y cómo ésta es subsecuentemente procesada. Además, se tiene un especial interés en lograr un control adecuado, lo cual es de especial relevancia debido a los frecuentes casos de fraudes relacionados con las actividades de nóminas.

#### 4.1 CONCEPTO DE CONTROL INTERNO

CONTROL INTERNO.- Plan de organización entre la contabilidad, funciones de empleados y procedimientos coordinados que adopta una empresa pública, privada o mixta, para obtener información confiable, salvaguardar sus bienes, promover la

eficiencia de sus operaciones y adhesión a su política administrativa. (PERDOMO, 2000:3)

CONTROL INTERNO.- El control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada son adoptados por una entidad para salvaguardar sus activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera y la complementaria administrativa y operacional, promover eficiencia operativa y estimular la adhesión a las políticas por la administración.(SANTILLANA,2007:3)

CONTROL INTERNO.- Conjunto de métodos y procedimientos los cuales son adecuados para el manejo y control de las operaciones de la empresa así como la salvaguarda de los activos fijos de dicha entidad.

#### 4.2 OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO

El sistema de control interno debe ser diseñado con base en los objetivos generales del control interno que a continuación se enuncian.

#### OBJETIVOS DEL SISTEMA CONTABLE

Los objetivos del sistema contable son los referidos en la sección: sistemas de información y comunicación del apartado 1.2, contemplado en páginas anteriores; por tal razón no se detallan en esta oportunidad a fin de evitar duplicidades, por lo cual es necesario remitirse a esa sección. (SANTILLANA, 2007:15)

## OBJETIVOS DE AUTORIZACIÓN

Todas las operaciones deben realizarse de acuerdo con autorizaciones generales o específicas de la administración:

1. Las autorizaciones se deben otorgar de acuerdo con criterios establecidos por el nivel administrativo apropiado.
2. Las transacciones deben ser válidas para conocerse y someterse a su aceptación con oportunidad.
3. Sólo aquellas transacciones que reúnan los requisitos establecidos por la administración deben reconocerse como tales y procesarse oportunamente.
4. Los resultados del procesamiento de las transacciones deben informarse en tiempo y forma y estar respaldados por archivos adecuados.

## OBJETIVOS DE PROCESAMIENTO Y CLASIFICACIÓN DE TRANSACCIONES

Todas las operaciones deben registrarse para permitir la preparación de estados financieros de conformidad con las Normas de Información Financiera o cualquier otro criterio aplicable a dichos estados, así como para mantener en archivos apropiados datos relativos a los archivos sujetos a custodia:

1. Las transacciones deben clasificarse en forma tal que permita la preparación de estados financieros de conformidad con las Normas de Información Financiera y el criterio de la administración.
2. Las transacciones deben quedar registradas en el mismo periodo contable, cuidando específicamente que lo sean aquellas afectadas más a un ciclo. Cuando existan

enlaces entre diferentes ciclos, éstos deben identificarse plenamente para verificar que han realizado “cortes” de operación adecuados.

## OBJETIVOS DE VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Los datos registrados relativos a los activos sujetos a custodia deben compararse, a intervalos razonables, con los activos físicos existentes para tomar medidas apropiadas y oportunas respecto a las diferencias que se detecten.

Asimismo, deben existir controles relativos a la verificación y evaluación periódica de los saldos que se informan en los estados financieros. Este objeto complementa de forma importante a todos los objetivos contemplados en el presente apartado. El contenido de los informes y de las bases de datos y archivos debe verificarse y evaluarse periódicamente. (SANTILLANA, 2007:16)

## OBJETIVOS DE SALVAGUARDA FÍSICA

El acceso a los archivos sólo debe permitirse de acuerdo con políticas prescritas por la administración, por lo cual se debe observar de manera específica el pleno apego y respeto a las debidas autorizaciones. (SANTILLANA, 2007:17)

## 4.3 ELEMENTOS DEL CONTROL INTERNO

### ELEMENTOS DEL CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO

Para una mejor comprensión de los factores que intervienen en el control interno administrativo de las entidades económicas, a continuación se presentan los elementos más relevantes que forman parte del mismo.

#### ORGANIZACIÓN

Los subelementos del control interno administrativo en que interviene la organización están constituidos por:

#### DIRECCIÓN

Implica asumir la responsabilidad de la política general de la entidad y de las decisiones tomadas en su desarrollo.

#### COORDINACIÓN

Consiste en adaptar las obligaciones y necesidades de las partes integrantes de la organización a un todo homogénea y armónica, que prevea los conflictos propios de invasión de funciones o interpretaciones contrarias a las asignaciones de autoridad.

#### DIVISIÓN DE FUNCIONES

Significa definir claramente la independencia de las funciones de operación, custodia y registro. El principio básico del control interno, en este aspecto, indica que ninguna

unidad administrativa debe tener acceso a los registros contables en que se controla su propia operación. Bajo el mismo principio, el área de contabilidad no debe tener funciones de operación o de custodia, sino concentrarse en el registro correcto de datos, es decir, verificar sus respectivas autorizaciones y evidencias de controles aplicables, así como presentar los informes y análisis que requiera la administración para controlar adecuadamente las operaciones de la entidad.(SANTILLANA, 2007:17)

El principio de división de funciones prohíbe que aquellos de quienes depende la realización de determinada operación influyan en la forma que debe adoptar su registro o en la posesión de los bienes involucrados en la operación.

Bajo este principio, una misma transacción debe pasar por diversas manos, independientes entre sí.

## ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Esta premisa indica que se deben establecer con claridad los nombramientos dentro de la organización, su jerarquía y delegación de facultades congruentes con las responsabilidades asignadas. El principio fundamental en este aspectos consiste en que no se debe realizar transacción alguna sin la aprobación de algún funcionario específicamente autorizado para ello. En todo caso, debe existir constancia de esta aprobación, con la posible excepción de actividades rutinarias de menor importancia en la misma claramente pueda entenderse como táctica.

## -PROCEDIMIENTOS

La existencia de control interno administrativo no se demuestra sólo con una adecuada organización, pues es necesario que sus principios se apliquen en la práctica mediante procedimientos escritos que garanticen la solidez de la misma.

### PLANEACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN

Es deseable implantar un instructivo general o una serie de instructivos sobre funciones de dirección y coordinación, división de labores y funciones, sistema de autorizaciones y fijación de responsabilidades. Por lo general estos instructivos asumen la forma de manuales de procedimientos cuyo objetivo es asegurar el cumplimiento (por parte del personal) de las prácticas que dan origen a las políticas de la entidad, uniforman los procedimientos y eliminar o reducir el número de órdenes verbales y decisiones apresuradas.

Por ejemplo, en el área de contabilidad, la planeación y sistematización exigen al menos un catálogo de cuentas con su respectivo instructivo para el manejo de cada una. Lo óptimo es contar con una guía de contabilización así como un flujo grama del trámite contable y un manual de procedimientos aplicables a las formas, registros e informes contables.

Un grado más elevado de planeación requiere control presupuestal e implantación de estándares de producción, distribución y servicios.

## REGISTROS Y FORMAS

Un sistema interno de control administrativo debe aplicar procedimientos adecuados para el registro completo y correcto de activos, pasivos, productos y gastos, así como de los formatos que requieren tales procedimientos.

## INFORMES

Desde el punto de vista de la vigilancia sobre las actividades de la organización sobre el personal encargado de realizarlas, el elemento más importante de control es la información interna. En este sentido, desde luego, no basta la preparación periódica de informes internos, sino su estudio cuidadoso por parte de personas con capacidad para juzgarlos y autoridad suficiente para tomar decisiones y corregir deficiencias. Los informes contables, y los complementarios administrativos y operacionales, constituyen un elemento muy importante del control interno desde la preparación de balances mensuales y estados de resultados, hasta las hojas de distribución de adeudos de clientes por antigüedad o de obligaciones por vencimientos.(SANTILLANA, 2007:19)

Las actividades de producción y distribución pueden vigilarse de cerca mediante informes periódicos, analíticos y comparativos, tales como informes de ventas y de costos, análisis de variaciones de eficiencia y tiempo ocioso, etc. Un control interno de tipo más estrecho debe incluir informes periódicos sobre capital de trabajo, origen y aplicación de recursos, variaciones financieras y presupuestales, etc.

## PERSONAL

Por sólida que sea la organización de una entidad económica y adecuados los procedimientos implantados, el sistema de control interno no puede cumplir su objetivo si las actividades diarias no están continuamente en manos de personal idóneo. Los subelementos que intervienen en este aspecto son los siguientes:

### RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Debe identificarse las fuentes ideales para reclutar personal, sin soslayar la gran ventaja que representa promocionar aquellos empleados cuyos méritos, capacidad, lealtad, eficiencia y buen desempeño los haga acreedores a un ascenso. No sustituir la experiencia probada y comprobada por la vana ilusión de la novedad.

Un elemento indispensable de control lo constituye el contar con un perfil de puesto que permita reclutar a personal que lo llene. Dicho en otras palabras, el seleccionado debe reunir las características que requiere el puesto para el que fue contratado, lo cual implica no contratar a una persona para luego hacerle un puesto a su medida.

### ENTRENAMIENTO

Mientras más y mejores programas de capacitación y entrenamiento se encuentren en vigor, más apto será el personal encargado de las diversas responsabilidades. El mayor grado de control interno logrado permite la identificación clara de las funciones y responsabilidades de cada empleado, así como la reducción de ineficiencia y desperdicio.

## EFICIENCIA

Después de la capacitación y entrenamiento, la eficiencia dependerá del juicio personal aplicado en cada actividad. El interés de la administración por medir y alentar la eficiencia constituye un coadyuvante del control interno. (SANTILLANA, 2007:19)

## MORALIDAD

Es obvio que la moralidad es una de las columnas sobre las que descansa la estructura del control interno. Los requisitos de admisión y el constante interés de los directivos por el comportamiento del personal son aportaciones importantes para el control. Por tanto, las vacaciones periódicas y un sistema de rotación de personal deben ser obligatorios hasta donde lo permitan las necesidades de la entidad. El complemento indispensable de la moralidad del personal como elemento de control interno se encuentra en finanzas de fidelidad que deben proteger a la entidad contra manejos indebidos.

## RETRIBUCIÓN

Es indudable que un personal adecuadamente retribuido ayuda a lograr los propósitos de la entidad y concentra su atención en cumplir con eficiencia, más que hacer planes para defraudar a la entidad. Los sistemas de retribución al personal, planes de incentivos y permisos, pensiones por vejez y oportunidad que se le brinde para plantear sus sugerencias y problemas personales constituyen elementos importantes del control interno.

## SUPERVISIÓN

Como se ha dicho, no es suficiente el diseño de una buena organización, sino también la vigilancia constante, para que el personal desarrolle las actividades a su cargo de acuerdo con los planes de la organización. La supervisión se ejerce en diferentes niveles, por distintos funcionarios y empleados y en forma directa e indirecta. Una buena planeación y sistematización de procedimiento y un buen diseño de registros, formas e informes, permite la supervisión casi automática de los diversos aspectos de control interno.

En entidades de mayor importancia, la supervisión de este tipo de control requiere de un auditor interno o de una unidad administrativa de auditoría interna que actúe como vigilante constante del cumplimiento de la entidad con los otros elementos de control: organización, procedimientos y personal. Por tanto, la función de auditoría interna que vigila la existencia constante del control interno es, a su vez un elemento muy importante de éste.

Cuando no es posible sostener un grupo de auditoría interna, un buen plan de organización debe asignar a algunos funcionarios las atribuciones más importantes de dicha auditoría para que efectúen reconocimientos periódicos del sistema integral de control interno de la entidad.

## ELEMENTOS DEL CONTROL INTERNO CONTABLE Y OPERATIVO

Los elementos que conforman el control interno contable, complementando con el operativo, son los siguientes: catálogo de cuentas, instructivo para el manejo de

cuentas, técnicas de control aplicable a las operaciones que se registran en cada cuenta contable, guía de contabilización, paquete de estados financieros y catálogo de formas que inciden en el sistema contable, los cuales se expondrán a continuación.

#### -Catálogo de cuentas

El catálogo de cuentas es una relación ordenada y pormenorizada de las cuentas contables necesarias para registrar las transacciones financieras realizadas por una entidad económica.

El catálogo de cuentas representa la columna vertebral de todo el proceso contable. Por tal razón, su diseño y conformación debe ser estrictamente apegada a las necesidades de la entidad y de la información contable y financiera a proporcionar.

#### -Instructivo para el manejo de cuenta.

Se entiende pro instructivo para el manejo de cuentas a la descripción conceptos de los movimientos de cargo y abono de cada operación ya su registro contable inherente; además, lo que representa el saldo de cada cuenta que forma parte del catálogo.

El instructivo para el manejo de cuentas permite estandarizar criterios y procedimientos de registro contable que son básicos para definir cómo se debe registrar cada transacción que se presente en cada cuenta de la contabilidad de una entidad. Este instructivo puede complementarse con los registros auxiliares que

deben diseñarse de acuerdo con las necesidades de detalle informativo que requiera cada cuenta.

-Técnicas de control aplicables a las operaciones que se registran en cada cuenta contable.

Una forma práctica y objetiva de identificar minuciosamente los elementos que se aplican en el control interno contable y operativo es a través de las medidas o técnicas a considerar en el manejo de las cuentas que conforman parte del sistema contable y de las operaciones y transacciones que se registran en las referidas cuentas y que les son relativas. Enseguida se detallan las medidas o técnicas de control que se deben aplicarse en las operaciones que se realizan en las cuentas contables más frecuentemente utilizadas. (SANTILLANA, 2007:21)

## GASTOS GENERALES Y DE ADMINISTRACIÓN

1.- Con base en el principio de evitar funciones incompatibles en virtud de que la conjugación de determinadas actividades puede dar lugar a fraudes o malos manejos, se debe impedir que aquellas personas que pagan los sueldos, manejen cheques por este concepto de sueldos o dinero ensobretado intervengan en las siguientes labores:

-Manejo de documentos base para el pago de sueldos y salarios brutos y netos.

-Preparación de cheques de nómina.

- Ensobretado de efectivo a pagar por concepto de sueldos y salarios.

-Manejo de registros iniciales de nóminas.

- Preparación, suma, comprobación o autorización de los registros en diario general.

- Intervengan en el registro final, o sea el libro mayor. (SANTILLANA: 2007,64)

2.-Con respecto a nóminas y lista de raya:

-El receptor de un sueldo o salario debe estar oficialmente controlado para trabajar con la entidad. Cumplir el contrato colectivo de trabajo en el caso de personal sindicalizado.

-Contar con evidencias de que el empleado o trabajador efectivamente haya trabajado.

-Los sueldos y compensaciones deben emanar de documentación debida y expresamente autorizada. Normalmente, la misma debe ser conservada por el departamento de personal de la entidad.

-Efectuar las deducciones que marcan las leyes respectivas y las internas de la entidad, incluyendo las cuotas sindicales. (Ibid: 64)

#### 4.4 METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO Y EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

Existen varios métodos para evaluar el control interno de una empresa, por ejemplo a base de:

##### 1. Cuestionarios

2. Descriptivo
3. Gráfico
4. Mixto

1.- CUESTIONARIOS, cuando se plantean los puntos que integran los elementos básicos del control interno, a base de preguntas, siendo contestadas por la persona encargada para ello, trátase de auditor, contador, funcionario, etc., al observar los procesos, rutinas, áreas y manifestaciones de a la empresa.

Las preguntas que integran los cuestionarios, pueden clasificarse en atención a procesos, rutinas y medidas en:

- a) Básicas
- b) Fundamentales
- c) Principales
- d) Secundarios

El método de cuestionarios es el que más se usa en la actualidad, ahora bien, en el cuerpo de este libro, se ha aplicado este método.

2.- MÉTODO DESCRIPTIVO, cuando en forma escrita se relacionan y detallan los procesos, rutinas y medidas, clasificados por actividades, departamentos, funcionarios y registros de la empresa.

En la práctica, este método es aplicable a empresas pequeñas.

3.- MÉTODO GRÁFICO, cuando por medio de gráficas se señala los procesos, rutinas, medidas, operaciones, actividades y funciones de los departamentos de la empresa.

4.- MÉTODO MIXTO, cuando la evaluación del control interno es a base de la combinación del método de cuestionarios, descriptivo o gráfico, por ejemplo:

- a) Cuestionario y gráfico
- b) Descriptivo y cuestionarios
- c) Descriptivo y gráfico
- d) Cuestionario, descriptivo y gráfico, etc.

5.- EVALUACIÓN. Al estudio las respuestas de los cuestionarios, gráficas, etc., se está en posibilidad de dar contestación a las siguientes preguntas:

- a) ¿El control interno en vigor de la empresa garantiza la protección de activos y prevención de fraudes?
- b) ¿Garantizan la exactitud y corrección numérica y técnica de las cuentas de contabilidad?
- c) ¿Promueve la eficiencia del personal? (PERDOMO: 2000,215)

#### 4.5 CICLO DE NÓMINA

*Relaciones con el departamento de personal.* El departamento de personal está encargado de un gran número de actividades relativas a la administración de las relaciones con el personal. Por tanto, sus registros constituyen la principal fuente de información y autoridad sobre las operaciones de nóminas, ya que es en ellos donde

se conservan las contrataciones y las condiciones de nóminas de las mismas. Posteriormente se producirán los cambios en el estado de compensación de cada individuo dentro de la organización. La administración de estos conceptos puede ser total o parcial. Finalmente, esos registros cubren la determinación de las relaciones de trabajo con la organización.

Desde el punto de vista del control, todos estos registros constituyen la principal fuente de información autorizada de la organización con respecto a su personal.

Sobra decir que es extremadamente importante proteger la independencia de todas las operaciones relativas al proceso de nóminas, las cuales por lo general deben ser efectuadas por un grupo operacional ajeno al departamento de contabilidad. (SANTILLANA: 2007,233)

*RELACIÓN CON LA COMPUTACIÓN ELECTRÓNICA.* La preparación de las nominas en una situación típica involucra un gran nivel de detalle y actividad en oficinas. Como consecuencia de ello se produjo un gran avance de los sistemas computarizados para el procesamiento de esta información, ya que las computadoras tienen gran capacidad para manejar muchos detalles de cálculos y sumalizaciones. En este punto el interés se centrará en los problemas básicos relativos a las nóminas y los mecanismos que sirven para su proceso. (SANTILLANA: 2007,233)

#### ❖ FUENTES DE INFORMACIÓN DE NÓMINAS

En virtud de que las actividades de nóminas están relacionadas con los empleados y su compensación por el trabajo realizado, el punto de partida de la misma es la

autorización para trabajar que se le otorga a determinado individuo, el cual debe ser oficialmente contratado. Esta situación, por supuesto, está sujeta a una verificación independiente a través del departamento de nóminas. El segundo requisito es el de la evidencia del trabajo desarrollado. En el caso de empleados asalariados, la documentación de sus actividades puede variar según las políticas particulares de la organización y el nivel organizacional del empleado. Así por ejemplo, en los estratos inferiores por lo general existen tarjetas de tiempo preparadas para cada individuo bajo el procedimiento de un reloj checador. En otros casos pueden existir registros registrados bajo el control de superiores de diferentes niveles. Normalmente, en los estratos altos el control es menos formal, ya que depende básicamente de la calidad e integridad del individuo.

Los sueldos asignados emanarán de los registros del empleado existentes en el departamento de personal, ya que en él reside la autoridad de mayor confianza e independencia para manejar este aspecto. En los casos en que sea necesario pagar compensaciones por tiempo extra, se debe contar con registro controles adicionales en poder de los supervisores y con un adecuado nivel de aprobación.

Por lo general, en el caso de personal que trabaja por horas, la relación es manejada de forma más sistematizada, pues cuando menos incluye un reloj checador y sus correspondientes tarjetas para computar el tiempo de permanencia en la planta. En muchos casos también es necesario contar con información adicional, tal como el tiempo que interviene en un proyecto individual, cuando las tareas se realizan por orden de trabajo u otras asignaciones específicas similares. Tales registros pueden

ser preparados por los mismos empleados, pero luego deben ser revisados y aprobados por sus supervisores, o incluso ser preparados por éstos.

Cuando se cuenta con estos registros complementarios existe la oportunidad de hacer un control cruzado entre los tipos de registros para validar el tiempo correcto apagar, lo cual incluye asegurarse del lugar de trabajo, información de suma utilidad para efectos de contabilidad de costos. La veracidad de las tarifas aplicadas está sujeta nuevamente a la conformación independiente de los registros del departamento de personal. También existe el problema de aquellas personas que trabajan en distintos sitios y desarrollan diversas actividades que están apoyadas en diferentes bases de compensación. En este caso la virtud será el manejo de la situación y saber si esta mano de obra es utilizada eficientemente. Para efectos de nóminas, la autorización del superior responsable es la clave de control. (SANTILLANA: 2007,234)

#### -PREPARACIÓN DE LA NÓMINA

El personal de cada categoría recibe su compensación sobre la base de diferentes periodos: la mano de obra asalariada normalmente es recompensada sobre una base semanal, acierto tipo de personal administrativo se le paga por quincena, mientras que a determinado tipo de funcionarios se les remunera mensualmente. Al final de cada periodo de pago el departamento de nóminas es responsable de la preparación de la nómina, lo cual implica determinar qué es lo que se debe pagar a cada empleado de acuerdo con el trabajo desarrollado durante dicho periodo. Los

aspectos principales de esta preparación del pago de nóminas suelen ser los siguientes:

1.-OBTENCIÓN DE EVIDENCIA DE TRABAJO: Es necesario implantar el empleo de tarjetas de tiempo y otros registros básicos que comprueben las actividades desarrolladas. Para ello, en primer lugar, es necesario que la fuente de información sea numérica y administrativamente confiable y que, además, sea aprobada por un superior responsable. En aquellos casos en que se detecten datos erróneos, éstos deben ser corregidos y actualizados de inmediato. También se deben hacer sumalizaciones por departamento y/o por cada componente organizacional, cuya confiabilidad numérica y aritmética tiene que asegurarse por medio de controles internos de diversas clases, lo cual incluye identificar y asignar responsabilidades a quien hizo ese trabajo. Para comprobar si estos empleados son honestos, se puede recurrir al cruzamiento de referencias entre los registros del departamento de personal y la información mencionada al inicio de este párrafo.

2.-APLICACIÓN DE TARIFAS. El trabajo desarrollado debe ser compensado con remuneraciones apropiadas. Las tarifas aplicables son establecidas a través de los contratos de trabajo celebrados con los sindicatos y por otras acciones de la organización que se reflejan en los registros del departamento de personal. Una vez que se ha establecido adecuadamente la autenticidad de estas tarifas, se deben efectuar los cálculos correspondientes, cuyos resultados deben ser sumalizados.

3.- DISTRIBUCIÓN CONTABLE. Los importes pagados por servicios prestados deben ser registrados dentro de sus propias actividades operativas, y en

concordancia con los requerimientos contables establecidos por la organización, entre ellos aquellos relativos a la contabilidad de costos. En la medida de las posibilidades, que en ocasiones se convierten en verdadera necesidad, no se debe diferir la determinación de estas distribuciones: las acciones aquí consignadas deben cumplirse de la manera más expedita y práctica posible debido a su alto valor como referencia para cruzarlas con la confiabilidad de los pagos realizados.

4.- APLICACIÓN DE DEDUCCIONES. Es necesario realizar deducciones por un gran número de causas, entre ellas las referentes a las cuotas del seguro social, cuotas al sindicato, planes de pensión, impuesto sobre la renta, compras del personal etc. Los cargos por cada diferente propósito deben efectuarse al amparo de sus controles respectivos y aplicarse a cada trabajador efectuado.

5.- DETERMINACIÓN DEL PAGO NETO. Finalmente, la diferencia entre la compensación básica alcanzada y las deducciones indican el pago neto que debe realizarse al empleado. En este punto nuevamente se debe efectuar sumarizaciones que tendrán que cruzarse con los netos detallados en cada caso. (SANTILLANA: 2007,235)

#### -PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS

La preparación de la nómina según el procedimiento anteriormente descrito, lleva a la cuestión sobre la forma en que se debe hacerse el pago y la correspondiente preparación de los cheques a empleados, recibos y otra documentación pertinente de acuerdo con la política de la organización. Lo ideal en esta operación es pagar a cada

empleado por medio de cheque o tarjeta de débito, ya que ello reduce el riesgo de manejo de efectivo y, además, proporciona un registro automático de lo que cada empleado recibe. Sin embargo, en algunas situaciones se hace necesario pagar en efectivo, mientras que en otra los cheques deben utilizarse simultáneamente con un servicio de cambio a efectivo.

Los procedimientos para la preparación de la nómina normalmente deben interrelacionar las políticas de la organización y los requerimientos que presentan en la práctica para la preparación de los cheques o los depósitos en tarjeta de débito.

En aquellos casos en que existen posibilidades de pagar en efectivo es conveniente preparar un cheque por el importe total de la nómina. La póliza de contabilización debe considerar los créditos a aquellas contracuentas que registran las deducciones realizadas mediante la nómina, los cuales proporcionan los elementos para la posterior presentación de declaración ante organismos del gobierno, como ejemplo

El instituto Mexicano del Seguro Social, entero de Impuesto Sobre la Renta retenido etc.

Luego se entrega a cada empleado o trabajador el cheque, depósito a tarjeta de débito y/o efectivo a que se ha hecho acreedor por sus servicios rendidos. Un importante elemento de control es la entrega que se hace con el concurso de varios individuos, de tal manera que se impida cualquier componenda o manipulación entre el pagador y el receptor. Contra entrega del sueldo o salario se debe recabar el recibo correspondiente adecuadas medidas de protección física. En la eventualidad de que

los empleados o trabajadores no se encuentren en el momento del pago, el efectivo o cheques no cobrados deben ser guardados en la caja fuerte o bóveda de la entidad. (SANTILLANA: 2007,236)

#### -BASES DEL CONTROL INTERNO DE NÓMINAS

En virtud de la existencia de una gran cantidad de cálculos y detalles que se deben tomar en cuenta para elaborar una nómina, su proceso debe ser muy cuidadoso y estar sujeto a principios básicos de control interno. El primero, y más importante, es que el manejo o acceso a la nómina ya elaborada debe ser independiente del grupo que se encarga de la creación de cualquier elemento de registro que constituya la base para el pago de la nómina. Por consiguiente, es esencial que todas las partes que intervienen en el proceso sean independientes unas de otras, aun dentro del mismo departamento de nóminas. El objeto de esta precaución es buscar el máximo de intercruces para así lograr seguridad. El empleo de totales o cifras de control en cada etapa del proceso provee el control necesario sobre cada volumen de detalles.

Así mismo, es especialmente importante que el mismo departamento de nóminas sea el que las prepare. Un revisor, como el auditor interno, debe evaluar tanto la razonabilidad de los intercruces de elementos base como el cuidado que se aplique a los procedimientos para elaborar la nómina. Además, se requiere de un esfuerzo constante por parte de los niveles de supervisión para evaluar la necesidad de introducir modificaciones a los procedimientos, a fin de hacer frente a las situaciones cambiantes que se presentan. (SANTILLANA: 2007,236)

Es necesario establecer controles dentro del departamento de nomina, gracias a esto se basa la buena elaboración, dándonos como resultado bases confiables para poder procesar el correcto pago de la nómina y el cálculo de los impuestos.

Sin embargo es necesario conocer cuáles son los derechos y obligaciones que nos ofrecen la Ley de Impuesto Sobre la Renta y la Ley de Impuesto Empresarial a Tasa Única para efecto de Previsión Social tomando en cuentas las bases de los controles establecidos dentro de la empresa.

## CAPÍTULO V

### LAS PRESTACIONES DE LA PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE LEY DE IMPUESTOS SOBRE LA RENTA, LEY DE IMPUESTOS EMPRESARIAL A TASA ÚNICA

Las retenciones de impuestos, como de previsión social es un aspecto importante ya que como trabajador así como patrón buscamos que el monto de estas retenciones sea menor.

Es necesario saber el adecuado desarrollo de cada uno de estos para saber cuál es el efecto que tiene cada uno de los impuestos mencionados dentro de la empresa, es por esta razón que se estudiará el fundamento legal de cada una de estas.

#### 5.1 FUNDAMENTO LEGAL

Artículo. 110.ISR 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 consecuencias de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto.

Artículo. 137. RISR. Para los efectos del artículos 110 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa,

transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero en bienes, sin importar el nombre con el cual se designe.

## 5.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Dentro de las características de las prestaciones de previsión social se encuentran las siguientes:

- 1.- Se conceden de forma adicional al salario.
- 2.-Su fin es satisfacer necesidades comunes de los trabajadores en determinada empresa, por lo que deben otorgarse de manera general.
- 3.- Se conceden a fin de proporcionar seguridad al trabajador y a su familia de un evento tal como la muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez y terminación de las relaciones de trabajo.
- 4.-Uno de sus objetivos es promover la unión entre los miembros de la empresa.

En términos del artículo 102 LFT, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

Las prestaciones de previsión social pueden ser o no contractuales, sin embargo, para efectos fiscales es necesario que algunas de estas prestaciones, en términos del artículo 109 de la LISR, se encuentran contenidas en los contratos de trabajo, las cuales se citan a continuación:

1.-Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedad (Fracción II)

2.- Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral (Fracción IV)

3.- Los ingresos percibidos como motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga (Fracción VI). (PÉREZ, FOL: 2010, 82)

4.-Es importante señalar que las prestaciones de previsión social son concedidas por el simple establecimiento de la relación laboral y son precisamente salario.

Estas prestaciones no serán deducibles sólo por su otorgamiento sino que habrán de cumplirse determinados requisitos tanto de tipo general como particular para cada prestación de previsión social. (PÉREZ, FOL: 2010,83)

### 5.3 REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD

ARTÍCULO. 31 FRAC.XII ISR. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que

corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley. Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores. Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción. El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y

primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

Artículo 43.RISR Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Artículo 43-A.RISR Cuando las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley excedan de los límites establecidos en el artículo citado, la prestación excedente sólo será deducible cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectúe asimismo las retenciones correspondientes.

#### 5.4 PRESTACIONES CONSIDERADAS COMO PREVISIÓN SOCIAL

Dentro de las prestaciones que se pueden considerar como previsión social, en términos del artículo 8º, penúltimo párrafo, de la LISR se encuentra las siguientes:

- 1.- Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.
- 2.- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como pensiones vitalicias.
- 3.-Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funerales.
- 4.- Subsidios por incapacidad.
- 5.- Becas educacionales para los trabajos o sus hijos.
- 6.- Guarderías infantiles.
- 7.-Actividades culturales y deportivas.
- 8.- Fondo de ahorro.
- 9.- Pagos de primas de seguros de vida.
- 10.-Pagos de primas de seguros de vida.
- 11.- Aportaciones voluntarias adicionales a la cuenta individual del trabajador
- 12.- Vales de despensa. (PÉREZ, FOL: 2010,83)

## 5.5 RETENCIÓN DE ISR POR SALARIOS

Artículo 109. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, 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 de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la

subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 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 el impuesto en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

IV. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VI. 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 por contratos de trabajo.

La previsión social a que se refiere esta fracción es la establecida en el artículo 8o., quinto párrafo de esta Ley.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

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

X. 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 la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro,

prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 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 la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados.

Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus 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 en forma 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 a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

a) Los agentes diplomáticos.

b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.

c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.

d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.

e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

XIV. Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

XV. Los derivados de la enajenación de:

a) La casa habitación del contribuyente, siempre que el monto de la contraprestación obtenida no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión y la transmisión se formalice ante fedatario público. Por el excedente se determinará la ganancia y se calcularán el impuesto anual y el pago provisional en los términos del Capítulo IV de este Título, considerando las deducciones en la proporción que resulte de dividir el excedente entre el monto de la contraprestación obtenida. El cálculo y entero del impuesto que corresponda al pago provisional se realizará por el fedatario público conforme a dicho Capítulo.

La exención prevista en este inciso será aplicable siempre que durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de enajenación de que se trate el contribuyente no hubiere enajenado otra casa habitación por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y manifieste, bajo protesta de decir verdad, dichas circunstancias ante el fedatario público ante quien se protocolice la operación.

El límite establecido en el primer párrafo de este inciso no será aplicable cuando el enajenante demuestre haber residido en su casa habitación durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de su enajenación, en los términos del Reglamento de esta Ley.

El fedatario público deberá consultar al Servicio de Administración Tributaria a través de la página de Internet de dicho órgano desconcentrado y de conformidad con las reglas de carácter general que al efecto emita este último, si previamente el

contribuyente ha enajenado alguna casa habitación durante los cinco años anteriores a la fecha de la enajenación de que se trate, por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y dará aviso al citado órgano desconcentrado de dicha enajenación, indicando el monto de la contraprestación y, en su caso, del impuesto retenido.

b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto en los términos de este Título.

#### XVI. Los intereses:

a) Pagados por instituciones de crédito, siempre que los mismos provengan de cuentas de cheques, para el depósito de sueldos y salarios, pensiones o para haberes de retiro o depósitos de ahorro, cuyo saldo promedio diario de la inversión no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

Para los efectos de esta fracción, el saldo promedio diario será el que se obtenga de dividir la suma de los saldos diarios de la inversión entre el número de días de ésta, sin considerar los intereses devengados no pagados.

XVII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y además hubieran transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado. Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador a favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 176 de esta Ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la misma Ley. La exención prevista

en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones III y IV de este artículo, según corresponda.

Lo dispuesto en esta fracción sólo será aplicable a los ingresos percibidos de instituciones de seguros constituidas conforme a las leyes mexicanas, que sean autorizadas para organizarse y funcionar como tales por las autoridades competentes.

XVIII. Los que se reciban por herencia o legado.

XIX. Los donativos en los siguientes casos:

a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.

b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado.

c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

XX. Los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o literario, abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.

XXI. Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate.

Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos por las personas físicas que tengan el carácter de acreedores alimentarios en términos de la legislación civil aplicable.

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio y por desempleo. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

XXIV. Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

XXV. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia.

XXVI. Los derivados de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas cuando su enajenación se realice a través de bolsas de valores concesionadas en los términos de la Ley del Mercado de Valores o de acciones emitidas por sociedades extranjeras cotizadas en dichas bolsas de valores.

La exención a que se refiere esta fracción no será aplicable tratándose de la persona o grupo de personas, que directa o indirectamente tengan 10% o más de las acciones representativas el capital social de la sociedad emisora, a que se refiere el artículo

111 de la Ley del Mercado de Valores, cuando en un periodo de veinticuatro meses, enajene el 10% o más de las acciones pagadas de la sociedad de que se trate, mediante una o varias operaciones simultáneas o sucesivas, incluyendo aquéllas que se realicen mediante operaciones financieras derivadas o de cualquier otra naturaleza análoga o similar. Tampoco será aplicable la exención para la persona o grupo de personas que, teniendo el control de la emisora, lo enajenen mediante una o varias operaciones simultáneas o sucesivas en un periodo de veinticuatro meses, incluyendo aquéllas que se realicen mediante operaciones financieras derivadas o de cualquier otra naturaleza análoga o similar. Para los efectos de este párrafo se entenderá por control y grupo de personas, las definidas como tales en el artículo 2 de la Ley del Mercado de Valores.

Tampoco será aplicable la exención establecida en esta fracción cuando la enajenación de las acciones se realice fuera de las bolsas señaladas, las efectuadas en ellas como operaciones de registro o cruces protegidos o con cualquiera otra denominación que impidan que las personas que realicen las enajenaciones acepten ofertas más competitivas de las que reciban antes y durante el periodo en que se ofrezcan para su enajenación, aun y cuando la Comisión Nacional Bancaria y de Valores les hubiese dado el trato de operaciones concertadas en bolsa de conformidad con el artículo 179 de la Ley del Mercado de Valores.

En los casos de fusión o de escisión de sociedades, no será aplicable la exención prevista en esta fracción por las acciones que se enajenen y que se hayan obtenido del canje efectuado de las acciones de las sociedades fusionadas o escidente si las

acciones de estas últimas sociedades se encuentran en cualesquiera de los supuestos señalados en los dos párrafos anteriores.

No se pagará el impuesto sobre la renta por los ingresos que deriven de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas o de títulos que representen exclusivamente a dichas acciones, siempre que la enajenación de las acciones o títulos citados se realice en bolsas de valores ubicadas en mercados reconocidos a que se refiere la fracción II del artículo 16-C del Código Fiscal de la Federación de países con los que México tenga en vigor un tratado para evitar la doble tributación, y que las acciones de la sociedad emisora cumplan con los requisitos de exención establecidos en esta fracción. Tampoco, se pagará el impuesto sobre la renta por la ganancia acumulable obtenida en operaciones financieras derivadas de capital referidas a acciones colocadas en bolsas de valores concesionadas conforme a la Ley del Mercado de Valores, así como por aquéllas referidas a índices accionarios que representen a las citadas acciones, siempre que se realicen en los mercados reconocidos a que se refieren las fracciones I y II del artículo 16-C del Código Fiscal de la Federación.

XXVII. Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, siempre que en el año de calendario los mismos no excedan de 40 veces el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de esta Ley.

XXVIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, por permitir a

terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación, siempre que los libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expida por dichos ingresos el comprobante respectivo que contenga la leyenda “ingreso percibido en los términos de la fracción XXVIII, del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta”. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

La exención a que se refiere esta fracción no se aplicará en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga ingresos de los señalados en el Capítulo I de este Título.
- b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10% del capital social de la persona moral que efectúa los pagos.
- c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u obras de arte aplicado.

No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los ingresos se deriven de la explotación de las obras escritas o musicales de su creación en actividades

empresariales distintas a la enajenación al público de sus obras, o en la prestación de servicios.

Lo dispuesto en las fracciones XV inciso b), XVI, XVII, XIX inciso c) y XXI de este artículo, no será aplicable tratándose de ingresos por las actividades empresariales o profesionales a que se refiere el Capítulo II de este Título.

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las exenciones previstas en las fracciones XIII, XV inciso a) y XVIII de este artículo, no serán aplicables cuando los ingresos correspondientes no sean declarados en los términos del tercer párrafo del artículo 175 de esta Ley, estando obligado a ello.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la 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 como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro,

siempre que se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XII y XXIII del artículo 31 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

Analizando que tus ingresos no entren estos supuestos pasaremos a aplicar la siguiente del art.113 dándonos como resultado el impuesto a retener a cada trabajador.

## 5.6 RETENCIONES DE IMPUESTO POR PREVISIÓN SOCIAL

2.375%

TABLA DE RETENCION DE PREVISION SOCIAL DEL 2.375%			
SEGURO	PATRON	TRABAJADOR	ESTADO
<b>ENFERMEDAD Y MATERNIDAD</b>			
ESPECIE	2.40%	<sup>1</sup> 0.40%	<sup>2</sup> 13.90%
	1.10%	<sup>2</sup>	
DINERO	0.70%	<sup>3</sup> 0.25%	<sup>3</sup> 0.05%
<b>INVALIDES Y VIDA</b>			
	1.75%	<sup>3</sup> 0.625%	<sup>3</sup> 0.125%
<b>RETIRO</b>	2.00%	<sup>3</sup>	
<b>CESANTIA Y VEJEZ</b>			
	3.15%	<sup>3</sup> 1.125%	<sup>3</sup> 0.2250%
<b>GUARDERIA Y PRESTACIONES SOCIALES</b>			
	1.00%	<sup>3</sup>	
<b>PENSIONADOS</b>			
	1.05%	<sup>3</sup> 0.375%	<sup>3</sup> 0.075%
<b>INFONAVIT</b>	5.00%	<sup>3</sup>	

<sup>1</sup> Sobre la base de un salario mínimo del DF.

<sup>2</sup> Sobre la diferencia entre SBC Y 3 SMG

del DF.

3 Del SBC.

<http://www.robnovelo.com/tablas-cuotas-y-porcentajes-imss-para-2011/>

## 57. PREVISIÓN SOCIAL DEDUCIBLE

ARTÍCULO 29 ISR.- Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

FRACC.VIII.- Las cuotas pagadas por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluso cuando éstas sean a cargo de los trabajadores.

ARTÍCULO 123 ISR.- Las personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales o servicios profesionales, podrán efectuar las deducciones siguientes:

FRACC.VI.- Las cuotas pagadas por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluso cuando éstas sean a cargo de sus trabajadores.

### 5.7.1 GENERALIDADES DE LAS PRESTACIONES

Para deducir los gastos de previsión social es necesario que éstas se otorguen en forma general, es decir, en beneficio de los trabajadores que laboran en la empresa.

(PÉREZ, FOL: 2010,83)

## 5.7.2 SEGURO DE VIDA DE LOS TRABAJADORES

Esta prestación se otorga a los trabajadores con objeto de ofrecer seguridad futura en caso de muerte, de invalidez, o bien, de que se presente alguna enfermedad.

Dicho elemento no se encuentra contemplado en los artículos 27 de la LSS y 29 del Ripaedi; por tanto, se consideraría integrable al SBC, no obstante, si la presentación se aplica considerando lo establecido por el acuerdo 77/94 emitido por el Consejo Técnico del IMSS, publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, se lograría exceptuarla de la integración al SBC, pues dicho acuerdo prevé los lineamientos que dependiendo de su observancia, pueden proporcionar la no integración al SBC. Dicho lineamientos se comentan a continuación.

1.- Cuando el patrón contrate el seguro de forma general, es decir, para cada uno de sus trabajadores, a prestación no estaría sujeta a la integración del SBC puesto que el trabajador en ningún momento recibe percepciones adicionales por concepto de dicho seguro, sino que la empresa junto con la aseguradora celebran un contrato en beneficio del trabajador o incluso de su cónyuge o ascendientes o descendientes. En este caso, la prestación está sujeta a un hecho futuro tal como la muerte, la invalidez o una enfermedad.

En tal condición, el artículo 41 del reglamento de la LISR permite al patrón (contribuyente) deducir los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúen, cuando los beneficios de dichos seguros, además de otorgarse a sus trabajadores, se otorguen en beneficio del cónyuge, de la persona con quien viva en

concubinato, o de ascendientes o descendientes en línea recta de dichos trabajadores.

2.-Ahora bien, cuando el trabajador contrate de manera directa el seguro para ser restituido por el patrón, existe un beneficio tangible el trabajador, y por tanto deberá integrar el SBC. (PÉREZ, FOL: 2010,92)

## 5.8 FUNDAMENTO LEGAL DE IETU

Artículo 1.LIETU Están obligadas al pago del impuesto empresarial a tasa única, las personas físicas y las morales residentes en territorio nacional, así como los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país, por los ingresos que obtengan, independientemente del lugar en donde se generen, por la realización de las siguientes actividades:

I. Enajenación de bienes.

II. Prestación de servicios independientes.

III. Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.

Los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país están obligados al pago del impuesto empresarial a tasa única por los ingresos atribuibles a dicho establecimiento, derivados de las mencionadas actividades.

El impuesto empresarial a tasa única se calcula aplicando la tasa del 17.5% a la cantidad que resulte de disminuir de la totalidad de los ingresos percibidos por las actividades a que se refiere este artículo, las deducciones autorizadas en esta Ley.

Artículo 8 LIETU. Los contribuyentes podrán acreditar contra el impuesto empresarial a tasa única del ejercicio calculado en los términos del último párrafo del artículo 1 de esta Ley, el crédito fiscal a que se refiere el artículo 11 de la misma, hasta por el monto del impuesto empresarial a tasa única calculado en el ejercicio de que se trate.

Contra la diferencia que se obtenga conforme al párrafo anterior, se podrá acreditar la cantidad que se determine en los términos del penúltimo párrafo de este artículo y una cantidad equivalente al impuesto sobre la renta propia del ejercicio, del mismo ejercicio, hasta por el monto de dicha diferencia. El resultado obtenido será el monto del impuesto empresarial a tasa única del ejercicio a cargo del contribuyente conforme a esta Ley.

Contra el impuesto empresarial a tasa única del ejercicio a cargo, se podrán acreditar los pagos provisionales a que se refiere el artículo 10 de esta Ley efectivamente pagados correspondientes al mismo ejercicio.

Cuando no sea posible acreditar, en los términos del párrafo anterior, total o parcialmente los pagos provisionales efectivamente pagados del impuesto empresarial a tasa única, los contribuyentes podrán compensar la cantidad no acreditada contra el impuesto sobre la renta propio del mismo ejercicio. En caso de

existir un remanente a favor del contribuyente después de efectuar la compensación a que se refiere este párrafo, se podrá solicitar su devolución.

El impuesto sobre la renta propio por acreditar a que se refiere este artículo, será el efectivamente pagado en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta. No se considera efectivamente pagado el impuesto sobre la renta que se hubiera cubierto con acreditamiento o reducciones realizadas en los términos de las disposiciones fiscales, con excepción del acreditamiento del impuesto a los depósitos en efectivo o cuando el pago se hubiera efectuado mediante compensación en los términos del artículo 23 del Código Fiscal de la Federación.

También se considera impuesto sobre la renta propia por acreditar a que se refiere este artículo, el efectivamente pagado en los términos del artículo 11 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, siempre que el pago mencionado se haya efectuado en el ejercicio por el que se calcula el impuesto empresarial a tasa única.

En el caso de ingresos provenientes de fuente de riqueza ubicada en el extranjero gravado por el impuesto empresarial a tasa única, también se considerará impuesto sobre la renta propio el pagado en el extranjero respecto de dichos ingresos. El impuesto sobre la renta pagado en el extranjero no podrá ser superior al monto del impuesto sobre la renta acreditable en los términos del artículo 6 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, sin que en ningún caso exceda del monto que resulte de aplicar al resultado a que se refiere el último párrafo del artículo 1 de esta Ley correspondiente a las operaciones realizadas en el extranjero la tasa establecida en el citado artículo 1.

Para los efectos del acreditamiento a que se refiere este artículo, las personas físicas que estén obligadas al pago del impuesto empresarial a tasa única y además perciban ingresos a los que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, considerarán el impuesto sobre la renta propio en la proporción que representen el total de ingresos acumulables, para efectos del impuesto sobre la renta, obtenidos por el contribuyente, sin considerar los percibidos en los términos del Capítulo I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el ejercicio, respecto del total de los ingresos acumulables obtenidos en el mismo ejercicio.

Por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el ejercicio fiscal de que se trate y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que paguen ingresos por los conceptos a que se refiere el citado Capítulo I en el mismo ejercicio, por el factor de 0.175. El acreditamiento a que se refiere este párrafo deberá efectuarse en los términos del segundo párrafo de este artículo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será aplicable siempre que los contribuyentes cumplan con la obligación de enterar las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta o tratándose de trabajadores que tengan

derecho al subsidio para el empleo, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio corresponda a sus trabajadores.

Artículo 10 LIETU. Los contribuyentes podrán acreditar contra el pago provisional calculado en los términos del artículo 9 de esta Ley el crédito fiscal a que se refiere el artículo 11 de la misma.

El acreditamiento a que se refiere el párrafo anterior se realizará en los pagos provisionales del ejercicio, hasta por el monto del pago provisional que corresponda, sin perjuicio de efectuar el acreditamiento a que se refiere el artículo 11 de esta Ley contra el impuesto empresarial a tasa única del ejercicio.

Contra la diferencia que se obtenga en los términos del primer párrafo de este artículo, se podrá acreditar la cantidad que se determine en los términos del penúltimo párrafo de este artículo y una cantidad equivalente al monto del pago provisional del impuesto sobre la renta propio, correspondientes al mismo periodo del pago provisional del impuesto empresarial a tasa única, hasta por el monto de dicha diferencia. El resultado obtenido será el pago provisional del impuesto empresarial a tasa única a cargo del contribuyente.

Contra el pago provisional del impuesto empresarial a tasa única calculado en los términos del párrafo anterior, se podrán acreditar los pagos provisionales del citado impuesto del mismo ejercicio efectivamente pagados con anterioridad. El impuesto que resulte después de efectuar los acreditamientos a que se refiere este párrafo,

será el pago provisional del impuesto empresarial a tasa única a pagar conforme a esta Ley.

El pago provisional del impuesto sobre la renta propio por acreditar a que se refiere este artículo, será el efectivamente pagado, en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como el que le hubieren efectivamente retenido como pago provisional en los términos de las disposiciones fiscales. No se considera efectivamente pagado el impuesto sobre la renta que se hubiera cubierto con acreditamientos o reducciones establecidas en los términos de las disposiciones fiscales, con excepción del acreditamiento del impuesto a los depósitos en efectivo o cuando el pago se hubiera efectuado mediante compensación en los términos del artículo 23 del Código Fiscal de la Federación.

Por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el periodo al que corresponda el pago provisional y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que se paguen ingresos por los conceptos a que se refiere el citado Capítulo I en el mismo periodo, por el factor de 0.175. El acreditamiento a que se refiere este párrafo deberá efectuarse en los términos del tercer párrafo de este artículo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será aplicable siempre que los contribuyentes cumplan con la obligación de enterar las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta o tratándose de trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio corresponda a los trabajadores.

En base a lo establecido anteriormente en cada uno de los artículos tendremos las bases suficientes para analizar correctamente cada una de las retenciones que se realizan en la empresa y poder determinar el impacto que esto representa para la empresa.

## CAPÍTULO VI

### CASO PRÁCTICO

#### 6.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Fue fundada en el año de 1970 y se dedica principalmente a la fabricación de molinos astilladores y máquinas auxiliares en el procesamiento de la madera como son aserraderos, resacadoras, descortezadores, etc. Realiza trabajos para CFE en la rehabilitación de equipo, como son alabes, enfriadores, pequeñas turbinas, rotores, escudos, etc. Fabricamos equipos para la industria textil, alimenticia y del papel.

Actualmente nos enorgullece contar con el gusto y la preferencia de nuestros clientes.

La dedicación y tenacidad con que trabajamos, nos ha distinguido como promotores del cambio hacia la excelencia, y nos mantiene en la vanguardia de la preferencia de nuestros clientes.

Por lo que te invitamos a fortalecer este comportamiento de nuestra empresa y sumarte al gran equipo que estamos creando, cualquier comentario que puedas hacernos para mejorar siempre será bien recibido y agradecido.

## 6.2 MISIÓN Y VISIÓN

### MISIÓN

“Es fabricar maquinaria, equipo y refacciones que requiera el cliente aplicando tecnología de vanguardia que nos permita ofrecer productos y servicios de calidad, que cumplan con las expectativas de nuestros clientes”

### VISIÓN

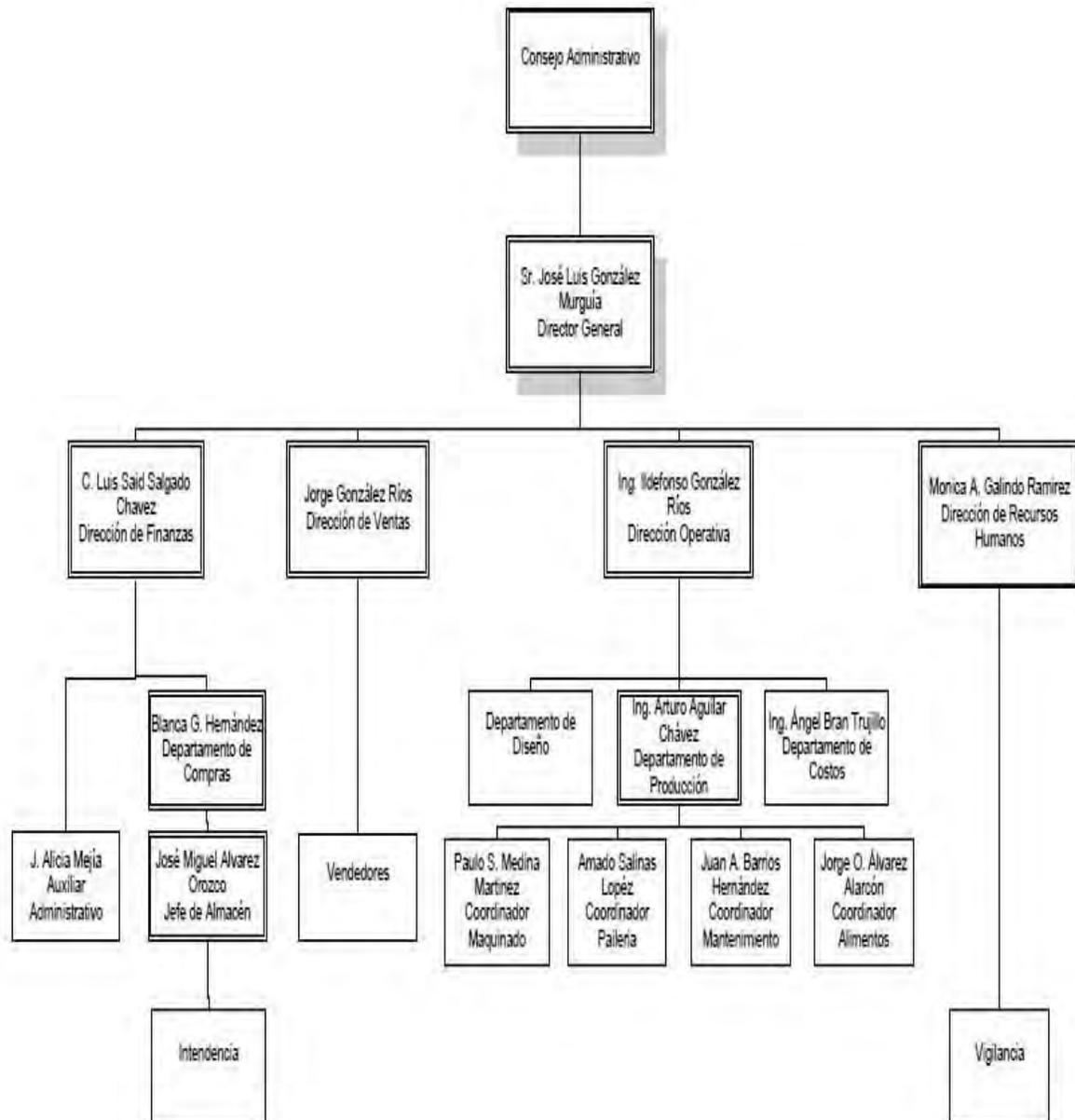
“Ser un líder a nivel nacional en la fabricación de molinos astilladores y el área metal-mecánica permitiéndonos satisfacer las necesidades de nuestros clientes, proveedores, colaboradores y ser en quien nuestros accionistas confían, contribuyendo al desarrollo de la región y de México”

## 6.3 OBJETIVOS DE LA EMPRESA

1. Mantener la permanencia y el desarrollo de la empresa, logrando rentabilidad y crecimiento.
2. Lograr penetración en el mercado a través de políticas y normas bien definidas, como expertos en la fabricación de molinos astilladores.
3. Mantener la capacidad económica suficiente para responder a las necesidades de mercado.
4. Contar con personal capaz y motivado, para el logro de los objetivos empresariales a través de la capacitación continua.

5. Proporcionar las oportunidades de desarrollo del personal, a través de la creatividad y la administración integral.
6. Lograr los presupuestos de ventas, gastos y utilidades, en el marco de las políticas establecidas.
7. Lograr ser una empresa de calidad total cubriendo todos los requisitos necesarios para que sea identificada plenamente por los clientes, proveedores y autoridades.
8. Lograr que la cultura de la empresa sea aplicada por todos los empleados en cualquier situación que se presente.
9. Crear un ambiente de trabajo de satisfacción y realización para todos los que aquí trabajamos.
10. Ser una empresa rentable y en desarrollo para nuestros accionistas, que nos permitan estabilidad y crecimiento.

## 6.4 ORGANIGRAMAS



## CUESTIONARIO CONTROL INTERNO

1. ¿Se vigila si su estándar de vida está en relación con el sueldo que percibe el trabajador? R= SI
2. ¿Se pagan los salarios mínimos de la zona? R= MÁS DEL MÍNIMO
3. ¿Están afianzados en relación a la importación del puesto que desempeña?  
R= NO
4. ¿Se procura que haya rotación en los puestos que desempeñan? R= NO
5. ¿Se les obliga a los trabajadores a tomar vacaciones? R=SI
6. ¿Están separadas las funciones de tomaduría de tiempo, de preparación de la lista de raya y de nóminas y el pago de sueldos de salarios? R=SI
7. ¿Se autorizan por escrito los cambios de sueldo y salarios, ya sea por el departamento de personal o por ejecutivos facultados para ello? R=SI
8. ¿Se incorpora todo el personal al régimen del seguro social? R =SI
9. ¿Dan por escrito su autorización los empleados para que se les hagan otros descuentos distintos a aquéllos que obligatoriamente deben hacerles las empresas?  
R= NO
10. ¿Existen procedimientos adecuados para asegurar informes correctos sobre el tiempo trabajado (o por producción unitaria o destajo) relojes de tiempo controlados y tomadores de tiempo independientes, informes de producción independientes o supervisados, de asistencia al trabajo, etc.? R= SI
11. ¿Se requieren autorizaciones escritas para pagar ausencias por enfermedades o permisos? R= SI

12. ¿Se verifica por segunda persona la corrección de lista de raya y nóminas (recibos, sobre de pago, etc.) por lo que hace a horas de trabajo, cuotas de salario, cálculos y sumas? R=NO
13. ¿Si se usa pagar por medio de tarjetas o fichas de raya, se tabulan para verificar que correspondan al total de la lista de raya? R= SI
14. En caso de que las listas de raya y nóminas se paguen por medio de cheques: ¿Se lleva una cuenta bancaria especial para el objeto? R= SI
15. ¿Se concilian las cuentas bancarias por persona ajena al manejo de las listas de raya y nóminas? R= SI
16. En el caso de rayas pagadas a efectivo: ¿Se usan vehículos blindados para transportar los fondos? R=NO
17. ¿Se desempeñan por dos o más empleados, en forma continua, las funciones de llenar los sobres de pago y su distribución al personal? R= NO
18. ¿Se obtienen recibos firmados por los empleados y se cotejan contra las nóminas?  
R=SI
19. ¿Se controlan adecuadamente los salarios y sueldos no pagados para evitar mal uso de ellos? R= SI
20. ¿Se hacen periódicamente auditorías internas de nóminas y listas de raya, ya sea por auditores internos u otros empleados? R= NO
21. ¿Incluyen tales auditorias al presenciar los pagos de rayas, identificando a los beneficiarios, e investigando los casos de rayas que aparentemente quedan pendientes de pagos? R=N/A

22. ¿Provee el sistema empleado por la Empresa una buena comprobación interna impida incluir empleados y obreros ficticios en las nóminas y lista de raya? R=SI  
RELOJ CHECADOR
23. En el caso de empleados o funcionarios que gocen de condiciones especiales para la remuneración de sus servicios (regalías, participación de utilidades, etc.) ¿Constan tales condiciones en contratos escritos o han sido aprobados por el consejo de administración? R=SI
24. ¿Se comprueban dos veces todos los cálculos en la preparación de las nóminas de sueldos antes de efectuar los pagos? R=NO
25. ¿Se concilian los totales de las nóminas de sueldo con las nóminas anteriores indicando los cambios específicos? R= SI
26. ¿Se comparan las firmas en los recibos o nóminas con los archivos del departamento de personal por una persona ajena al departamento de nóminas? R=NO
27. ¿Se devuelven inmediatamente al cajero o a un departamento ajeno al de nóminas, los sueldos que no son cobrados? R= SON EN TARJETA
28. ¿Prepara el empleado que paga la nómina un informe dirigido directamente al departamento de contabilidad por los sueldos que no fueron cobrados? R=N/A

Aplicado a la encargada de Recursos Humanos la L.C. Mónica Adriana Galindo Ramírez.

## ANÁLISIS DEL CONTROL INTERNO

Se recomienda a la empresa que todos los trabajadores conozcan todas las actividades que realizan los demás compañeros ya que es necesario para que cuando un trabajador se incapacite el otro pueda realizar el trabajo del otro y no se

pare la producción así mismo los trabajadores se están capacitando y no caen en la rutina.

Por otra parte requiere que cuando se vayan a ser descuentos a los trabajadores los trabajadores estén de acuerdo así como su jefe directo mediante un formato donde tenga descrito el descuento a realizar así como la firma que autorice dicho descuento.

Así mismo es necesario que una vez al mes se esté revisando la elaboración de la nomina, así como también la revisión de las firmas de los recibos que si se estén firmando dichos recibos.

#### 6.5 NÓMINA ACTUAL DE LA EMPRESA

Es la nómina que semanalmente están elaborando en la empresa en ella se muestran todos los conceptos que se les otorgan a continuación se detalla más la información:

## LISTA DE RAYA

## DESCUENTOS PERSONALES

	SUELDO	SUELDO CONTABLE	POR FUERA	TIEMPO EXTRA	HORAS EXTRA	COMPENSACIO N	AHORRO	FONACOT	F. AHORRO	INFONAVIT	PRESTAMOS	TOTAL
1	1,690.20	1,690.20	0.00	0.00			26			573.92		599.92
2	2,577.00	2,577.00	0.00	0.00			26					26
3	1,280.43	1,186.80	93.63	471.43	HRS. - 1.5 FALTAS		16					16
4	1,566.37	1,566.37	0.00	485.71	8 HRS.	4/8 (274)	26	319.34	274			619.34
5	1,324.00	1,324.00	0.00	0.00			26					26
6	908.00	908.00	0.00	0.00			16					16
7	1,544.14	1,544.14	0.00	0.00	AJE - 1 DÍA - 5/8 (/15)	PRÉSTAMO L	26		138			164
8	1,710.40	1,710.40	0.00	345.21	6 HRS.	4/8 (220)	26		220			246
9	1,223.00	1,223.00	0.00	0.00			26					26
10	1,146.00	1,146.00	0.00	0.00		6/8 (138)	26		138			164
11	555.90	555.90	0.00	0.00	2 FALTAS	8/8 (191.50)	26		191.5	233.44		450.94
12	1,391.80	1,391.80	0.00	0.00		2/8 (274)	26	140.57	274	453.7		894.27
13	568.60	568.60	0.00	0.00		7/8 (138)	16	112.48	138			266.48
14	2,264.00	2,264.00	0.00	0.00			26					26
15	864.00	864.00	0.00	0.00			16					16
16	1,271.00	1,271.00	0.00	0.00		5/8 (70)	26		70			96
17	2,124.00	2,124.00	0.00	0.00			26					26
18	1,146.40	1,146.40	0.00	0.00		4/8 (138)	26		138	300.75		464.75
19	746.00	746.00	0.00	0.00		3/8 (138)	16		138			154
20	914.00	914.00	0.00	0.00		4/8 (70)	16		70			86
21	1,120.60	1,120.60	0.00	0.00			26			233.44		259.44
22	984.00	984.00	0.00	0.00			16					16
23	2,364.00	2,364.00	0.00	0.00			26					26
24	1,062.20	1,062.20	0.00	0.00			26			335.94		361.94
25	984.00	984.00	0.00	0.00			16					16
26	1,383.00	1,383.00	0.00	0.00			26			241.16		267.16
27	1,184.00	1,184.00	0.00	0.00	MOD. SAL. \$ 133.79		16					16
28	1,372.00	1,372.00	0.00	0.00			26	302.17				328.17
29	2,126.21	2,074.80	51.41	0.00	SAL. \$274.73 - 1 VACAC.		26					26
30	1,311.60	1,311.60	0.00	0.00		4/8 (274)	26	118.67	274	369.79		788.46
31	1,466.00	1,466.00	0.00	0.00			26					26
32	1,640.00	1,640.00	0.00	0.00			26					26
33	1,585.00	1,585.00	0.00	0.00			26					26
34	1,063.00	1,063.00	0.00	0.00		2/8 (220)	26		220	302.06		548.06
35	1,140.50	1,140.50	0.00	0.00		8/8 (133.50)	26		133.5			159.5
36	1,274.00	1,274.00	0.00	0.00			26					26
37	3,384.64	2,458.80	925.84	0.00	6 VIAJES	2/8 (274)	26	12.93	274			312.93
38	817.00	817.00	0.00	0.00	1 FALTA		16					16
39	1,268.00	1,268.00	0.00	0.00		4/8 (206)	26		206			232
40	2,628.60	2,628.60	0.00	468.43	6 HRS.		26					26
41	1,374.60	1,374.60	0.00	135.54	3 HRS		26					26
42	1,157.60	1,157.60	0.00	0.00		2/8 (97)	26		97	330.53		453.53
43	1,162.57	1,065.80	96.77	428.57	HRS. - 1.5 FALTAS		16					16
44	1,085.40	1,085.40	0.00	0.00	1 FALTA	6/8 (138)	26		138			164
45	1,047.00	1,047.00	0.00	0.00		6/8 (111)	26		111	308.09		445.09
46	842.60	842.60	0.00	0.00		2/8 (206)	26	284.30	206	252.22		768.52
47	1,559.00	1,559.00	0.00	0.00		2/8 (165)	26		165			191
48	1,235.00	1,235.00	0.00	0.00		2/4 (139)	26		139			165
49	1,110.00	1,110.00	0.00	0.00			26					26
50	1,585.00	1,585.00	0.00	0.00			26					26
51	2,260.70	2,260.70	0.00	0.00		8/8 (409.50)	26	156.94	409.5	727.95		1320.39
52	1,674.00	1,674.00	0.00	0.00			26					26
53	1,524.00	1,524.00	0.00	0.00			26					26
54	2,574.00	2,574.00	0.00	0.00			26					26
55	1,142.20	1,142.20	0.00	326.46	5.5 HRS.	3/8 (206)	26	269.61	206	344.79		846.4
56	1,184.20	1,184.20	0.00	0.00		2/8 (220)	26	183.98	220			429.98
57	994.00	994.00	0.00	0.00			16					16
58	2,095.00	2,095.00	0.00	0.00			26					26
59	1,536.00	1,536.00	0.00	0.00			26					26
60	1,896.00	1,896.00	0.00	0.00			26					26
61	1,291.60	1,291.60	0.00	0.00		6/8 (300)	26		300	412.52		738.52
62	1,875.79	1,775.20	100.59	401.79	7.5 HRS.		26					26
63	984.00	984.00	0.00	0.00			16					16
64	697.00	697.00	0.00	0.00			16					16
65	1,431.80	1,431.80	0.00	0.00			26	291.29				317.29
66	1,224.00	713.40	510.60	0.00			26					26
67	1,647.14	1,490.80	156.34	0.00	4 VACAC.		26					26
68	8,235.50	8,235.50	0.00	0.00	Ahorro	PRÉSTAMO	26					26
69	2,321.00	2,321.00	0.00	0.00			26					26
70	1,974.00	1,974.00	0.00	0.00			26					26
71	1,674.00	1,674.00	0.00	0.00			26					26
72	864.00	864.00	0.00	0.00			16					16
73	1,982.60	1,982.60	0.00	0.00	Vivienda - 2 FALTAS		26					26
74	2,072.80	2,072.80	0.00	0.00			26			399.36		425.36
75	1,561.00	1,561.00	0.00	0.00			26					26
	115,848.69	109,283.11	1,935.18	3063.14						5819.66	0	14700.44

## NOTAS DE LA NÓMINA

Conceptos que se otorgan en la nómina son:

- Vacaciones
- FALTAS
- Descuentos
- Aumentos
- Finiquitos
- Viajes
- Pagos Adicionales
- Modificaciones al Salario
- Ingresos Personales
- Hrs. Extras
- Incapacidades
- ❖ Se paga de lunes a domingo 7 días trabajando de lunes a viernes.
- ❖ Se cortan incidencias de viernes – jueves
- ❖ Se maneja sueldo neto mediante el cual se realizan los pagos.
- ❖ Para realizar la nomina se utiliza sueldo real y sueldo contables, el real se realiza en una lista de raya y el contable en nomipaq, dicha diferencia se paga por fuera.
- ❖ En algunos de los casos el patrón pagan incapacidades.
- ❖ Se realizan tres tipos de contratos el primero es de 30 días, el segundo es de 90 días este tipo de contrato es de prueba y el tercero es por tiempo indeterminado. (Cada que concluyen los contratos se finiquita sin dar de baja al trabajador).

- ❖ Las horas extras se reportan en un formato especial a solicitud de encargado de planta.
- ❖ Los viajes que se pagan se checan en tarjetas checadoras, el cual lo debería de reportar el director operativo y no lo hace o bien la persona que coordina el viaje.
- ❖ En las vacaciones se lleva un control en el expediente de cada trabajador con la fecha de ingreso así como la última vez que se pagaron dichas vacaciones se piden mediante un formato el cual debe ser autorizado por encargado de planta.
- ❖ Las faltas las reportan los vigilantes dichas faltas afectan para el séptimo día.
- ❖ Se manejan 4 tipos de descuentos entre ellos:
  - FONDO DE AHORRO.- Si tiene un sueldo menos a 1000 se le descuenta 16.00 semanales y mayor a 1000 se descuenta 26.00, estos descuentos no entran en la nomina contable.
  - FONACOT.- al mes el contador pasa el reporte de los descuentos.
  - INFONAVIT
  - FONDOS DE LA EMPRESA.- Prestamos especiales.
  - PRESTAMOS DE FONDO DE AHORRO.
- ❖ Se tienen personas que están aseguradas pero que no trabajan en la empresa.
- ❖ Hay pagos que se realizan por fuera ejemplo el transporte y comida el cual no a todos los trabajadores se les paga.
- ❖ Los finiquitos se pagan en base a sueldo neto.

En esta nomina partimos de los importes que se les pagan a los trabajadores que a ellos se les maneja un neto a pagar realizando esta nomina:

TESIS S.A DE C.V  
NOMINA DEL 01 DE NOVIEMBRE DEL 2011

FECHA	S.D	S.D.I	SUELDO	SUBSIDIO	ISR RET	IMSS RET	CRED, INF	SEG.DAÑO V	CAJA AHORRO	IMPORTE A PAGAR	
1	07/07/2010	346.69	362.36	2,426.83	0.00	262.98	85.85	555.10	1.75	26	1,495.15
2	05/01/2009	406.87	425.79	2,848.09	0.00	352.97	105.28	0.00	0.00	26	2,363.84
3	16/11/2010	231.14	241.59	1,617.98	0.00	69.10	48.87	0.00	0.00	26	1,474.01
4	25/01/2010	218.30	228.17	1,528.10	0.00	59.32	44.75	0.00	0.00	26	1,398.03
5	03/10/2011	144.01	150.52	1,008.07	26.94	0.00	25.02	0.00	0.00	26	983.99
6	17/03/2009	197.45	206.63	1,382.15	0.00	33.98	38.15	0.00	0.00	26	1,284.02
7	28/02/2006	189.89	199.52	1,329.23	0.00	28.22	35.98	0.00	0.00	26	1,239.03
8	26/11/1999	208.74	219.62	1,461.18	0.00	52.04	42.14	0.00	0.00	26	1,341.00
9	16/03/2006	130.28	136.89	911.96	34.82	0.00	22.76	0.00	0.00	16	908.02
10	14/05/2006	142.39	149.61	996.73	28.18	0.00	24.88	0.00	0.00	26	974.03
11	27/05/2007	178.88	187.70	1,252.16	0.00	19.84	32.35	225.82	1.75	26	946.40
12	02/10/2001	330.43	347.65	2,313.01	0.00	240.68	81.35	479.50	1.75	26	1,483.73
13	04/09/2000	115.95	125.99	811.65	43.61	0.00	20.28	0.00	0.00	16	818.98
14	02/01/2008	337.54	353.71	2,362.78	0.00	249.60	83.19	0.00	0.00	26	2,003.99
15	24/01/2011	126.49	132.21	885.43	36.52	0.00	21.97	0.00	0.00	16	883.98
16	08/07/2005	142.39	149.61	996.73	28.18	0.00	24.88	0.00	0.00	26	974.03
17	22/03/2011	317.59	331.95	2,223.13	0.00	224.57	76.53	0.00	0.00	26	1,896.03
18	23/09/2007	205.84	215.99	1,440.88	0.00	49.83	41.02	290.92	1.75	26	1,031.36
19	22/02/2011	123.36	128.94	863.52	37.92	0.00	21.43	0.00	0.00	16	864.01
20	29/09/2010	142.36	148.79	996.52	28.20	0.00	24.74	0.00	0.00	26	973.98
21	04/08/2008	166.99	174.99	1,168.93	0.00	3.82	29.09	225.82	1.75	26	882.45
22	14/02/2011	187.30	195.77	1,311.10	0.00	26.25	34.83	0.00	0.00	26	1,224.02
23	30/06/1997	360.72	379.51	2,525.04	0.00	283.96	91.10	0.00	0.00	26	2,123.98
24	14/10/2004	195.80	205.73	1,370.60	0.00	32.73	37.88	339.78	1.75	26	932.46
25	21/02/2011	187.13	195.59	1,309.91	0.00	26.12	34.77	0.00	0.00	26	1,223.02
26	12/08/2007	210.91	221.31	1,476.37	0.00	53.69	42.65	280.91	1.75	26	1,071.37
27	01/06/2011	197.44	206.36	1,382.08	0.00	33.97	38.08	0.00	0.00	26	1,284.03
28	23/06/2010	229.78	240.17	1,608.46	0.00	68.07	48.42	0.00	0.00	26	1,465.97
29	26/04/2010	285.88	298.80	2,001.16	0.00	184.80	66.38	0.00	0.00	26	1,723.98
30	15/01/2001	232.74	244.87	1,629.18	0.00	70.32	49.87	0.00	0.00	26	1,482.99
31	01/01/2002	276.91	290.95	1,938.37	0.00	174.36	63.98	344.96	1.75	26	1,327.32
32	02/01/1998	231.22	243.27	1,618.54	0.00	69.16	49.38	0.00	0.00	26	1,474.00
33	01/06/1998	270.81	284.92	1,895.67	0.00	167.53	62.14	0.00	0.00	26	1,640.00
34	10/07/2000	214.32	225.49	1,500.24	0.00	56.29	43.94	292.18	1.75	26	1,080.08
35	20/10/2009	142.36	148.79	996.52	28.20	0.00	24.74	0.00	0.00	26	973.98
36	07/02/2002	142.39	149.61	996.73	28.18	0.00	24.88	0.00	0.00	26	974.03
37	15/02/2010	285.70	298.61	1,999.90	0.00	184.57	66.33	0.00	0.00	26	1,723.00
38	17/01/2011	195.74	204.59	1,370.18	0.00	32.68	37.53	0.00	0.00	26	1,273.97
39	08/11/2010	260.81	272.60	1,825.67	0.00	156.33	58.37	0.00	0.00	26	1,584.97
40	17/08/1998	351.08	369.37	2,457.56	0.00	269.55	88.00	0.00	0.00	26	2,074.01
41	16/11/1998	260.91	274.50	1,826.37	0.00	156.44	58.95	0.00	0.00	26	1,584.98
42	17/06/1999	260.91	274.50	1,826.37	0.00	156.44	58.95	319.76	1.75	26	1,263.47
43	17/01/2011	231.14	241.59	1,617.98	0.00	69.10	48.87	0.00	0.00	26	1,474.01
44	17/11/2009	260.83	272.96	1,825.81	0.00	156.35	58.48	0.00	0.00	26	1,584.98
45	05/03/2006	261.43	274.68	1,830.01	0.00	157.02	59.00	297.99	1.75	26	1,288.25
46	02/08/2004	260.89	274.12	1,826.23	0.00	156.42	58.83	243.95	1.75	26	1,339.28
47	27/10/2007	161.06	169.00	1,127.42	0.70	0.00	28.10	0.00	0.00	26	1,074.02
48	01/02/2011	269.99	282.19	1,889.93	0.00	166.61	61.30	0.00	0.00	26	1,636.02
49	18/09/2000	236.51	248.83	1,655.57	0.00	81.46	51.08	0.00	0.00	26	1,497.03
50	30/11/1998	578.57	608.71	4,049.99	0.00	609.69	161.30	704.13	1.75	26	2,547.12
51	16/11/1998	241.07	253.63	1,687.49	0.00	84.94	52.55	0.00	0.00	26	1,524.00
52	24/10/2011	142.36	148.79	996.52	28.20	0.00	24.74	0.00	0.00	26	973.98
53	24/01/2011	386.81	404.29	2,707.67	0.00	322.97	98.70	0.00	0.00	26	2,260.00
54	04/10/2011	447.37	467.59	3,131.59	0.00	413.52	118.07	0.00	0.00	26	2,574.00
55	28/02/2006	229.85	241.50	1,608.95	0.00	68.12	48.85	343.07	1.75	26	1,121.16
56	26/05/2008	260.85	273.34	1,825.95	0.00	156.37	58.59	0.00	0.00	26	1,584.99
57	13/09/2007	187.34	196.58	1,311.38	0.00	26.28	35.08	0.00	0.00	26	1,224.02
58	30/06/1997	355.10	373.10	2,485.70	0.00	275.56	89.13	0.00	0.00	26	2,095.01
59	30/06/2010	260.81	272.60	1,825.67	0.00	156.33	58.37	0.00	0.00	26	1,584.97
60	19/04/2010	260.81	272.60	1,825.67	0.00	156.33	58.37	0.00	0.00	26	1,584.97
61	18/10/2010	447.95	468.20	3,135.65	0.00	414.39	118.25	399.00	1.75	26	2,176.26
62	13/10/2004	260.89	274.12	1,826.23	0.00	156.42	58.83	0.00	0.00	26	1,584.98
63	11/04/2011	142.36	148.79	996.52	28.20	0.00	24.74	0.00	0.00	26	973.98
64	30/10/2005	123.38	129.64	863.66	37.91	0.00	21.55	0.00	0.00	16	864.02
65	22/05/2005	225.12	236.53	1,575.84	0.00	64.52	47.32	0.00	0.00	26	1,438.00
66	12/09/2011	96.30	100.65	674.10	55.61	0.00	16.73	0.00	0.00	16	696.98

67	21/01/2008	195.77	205.15	1,370.39	0.00	32.70	37.72	0.00	0.00	26	1,273.97
68	01/01/2006	548.42	576.22	3,838.94	0.00	564.61	151.35	0.00	0.00	26	3,096.98
69	30/06/1997	332.09	349.39	2,324.63	0.00	242.76	81.87	0.00	0.00	26	1,974.00
70	04/07/2011	276.82	289.33	1,937.74	0.00	174.26	63.47	0.00	0.00	26	1,674.01
71	17/01/2011	252.00	236.39	1,764.00	0.00	146.46	55.53	0.00	0.00	26	1,536.01
72	19/01/2011	126.49	132.21	885.43	36.52	0.00	21.97	0.00	0.00	16	883.98
73	23/02/2009	636.63	666.23	4,456.41	0.00	696.50	178.92	0.00	0.00	26	3,554.99
74	30/06/1997	387.71	407.37	2,713.97	0.00	324.32	99.63	386.33	1.75	26	1,875.94
75	19/07/2004	256.58	269.59	1,796.06	0.00	151.59	57.44	0.00	0.00	26	1,561.03
				131,080.18	507.89	9,875.81	4,216.41	5,729.22	28.00	1,880.00	109,858.63

Pagando un total de 109,858.63 considerando los descuentos como es el crédito INFONAVIT, caja de ahorro y seguro del daño de vivienda.

Posteriormente calculamos el 2% sobre nomina dándonos el siguiente resultado:

IMPORTE DE PAGO DEL 2% S/REMUNERACIONES

	FECHA	S.D	S.D.I	SUELDO	2.00%
1	07/07/2010	346.69	362.36	2,426.83	48.54
2	05/01/2009	406.87	425.79	2,848.09	56.96
3	16/11/2010	231.14	241.59	1,617.98	32.36
4	25/01/2010	218.30	228.17	1,528.10	30.56
5	03/10/2011	144.01	150.52	1,008.07	20.16
6	17/03/2009	197.45	206.63	1,382.15	27.64
7	28/02/2006	189.89	199.52	1,329.23	26.58
8	26/11/1999	208.74	219.62	1,461.18	29.22
9	16/03/2006	130.28	136.89	911.96	18.24
10	14/05/2006	142.39	149.61	996.73	19.93
11	27/05/2007	178.88	187.70	1,252.16	25.04
12	02/10/2001	330.43	347.65	2,313.01	46.26
13	04/09/2000	115.95	125.99	811.65	16.23
14	02/01/2008	337.54	353.71	2,362.78	47.26
15	24/01/2011	126.49	132.21	885.43	17.71
16	08/07/2005	142.39	149.61	996.73	19.93
17	22/03/2011	317.59	331.95	2,223.13	44.46
18	23/09/2007	205.84	215.99	1,440.88	28.82
19	22/02/2011	123.36	128.94	863.52	17.27
20	29/09/2010	142.36	148.79	996.52	19.93
21	04/08/2008	166.99	174.99	1,168.93	23.38
22	14/02/2011	187.30	195.77	1,311.10	26.22
23	30/06/1997	360.72	379.51	2,525.04	50.50
24	14/10/2004	195.80	205.73	1,370.60	27.41
25	21/02/2011	187.13	195.59	1,309.91	26.20
26	12/08/2007	210.91	221.31	1,476.37	29.53
27	01/06/2011	197.44	206.36	1,382.08	27.64
28	23/06/2010	229.78	240.17	1,608.46	32.17
29	26/04/2010	285.88	298.80	2,001.16	40.02
30	15/01/2001	232.74	244.87	1,629.18	32.58
31	01/01/2002	276.91	290.95	1,938.37	38.77
32	02/01/1998	231.22	243.27	1,618.54	32.37
33	01/06/1998	270.81	284.92	1,895.67	37.91
34	10/07/2000	214.32	225.49	1,500.24	30.00
35	20/10/2009	142.36	148.79	996.52	19.93
36	07/02/2002	142.39	149.61	996.73	19.93
37	15/02/2010	285.70	298.61	1,999.90	40.00
38	17/01/2011	195.74	204.59	1,370.18	27.40
39	08/11/2010	260.81	272.60	1,825.67	36.51
40	17/08/1998	351.08	369.37	2,457.56	49.15
41	16/11/1998	260.91	274.50	1,826.37	36.53
42	17/06/1999	260.91	274.50	1,826.37	36.53
43	17/01/2011	231.14	241.59	1,617.98	32.36
44	17/11/2009	260.83	272.96	1,825.81	36.52
45	05/03/2006	261.43	274.68	1,830.01	36.60
46	02/08/2004	260.89	274.12	1,826.23	36.52
47	27/10/2007	161.06	169.00	1,127.42	22.55
48	01/02/2011	269.99	282.19	1,889.93	37.80
49	18/09/2000	236.51	248.83	1,655.57	33.11
50	30/11/1998	578.57	608.71	4,049.99	81.00
51	16/11/1998	241.07	253.63	1,687.49	33.75
52	24/10/2011	142.36	148.79	996.52	19.93

49	18/09/2000	236.51	248.83	1,655.57	33.11
50	30/11/1998	578.57	608.71	4,049.99	81.00
51	16/11/1998	241.07	253.63	1,687.49	33.75
52	24/10/2011	142.36	148.79	996.52	19.93
53	24/01/2011	386.81	404.29	2,707.67	54.15
54	04/10/2011	447.37	467.59	3,131.59	62.63
55	28/02/2006	229.85	241.50	1,608.95	32.18
56	26/05/2008	260.85	273.34	1,825.95	36.52
57	13/09/2007	187.34	196.58	1,311.38	26.23
58	30/06/1997	355.10	373.10	2,485.70	49.71
59	30/06/2010	260.81	272.60	1,825.67	36.51
60	19/04/2010	260.81	272.60	1,825.67	36.51
61	18/10/2010	447.95	468.20	3,135.65	62.71
62	13/10/2004	260.89	274.12	1,826.23	36.52
63	11/04/2011	142.36	148.79	996.52	19.93
64	30/10/2005	123.38	129.64	863.66	17.27
65	22/05/2005	225.12	236.53	1,575.84	31.52
66	12/09/2011	96.30	100.65	674.10	13.48
67	21/01/2008	195.77	205.15	1,370.39	27.41
68	01/01/2006	548.42	576.22	3,838.94	76.78
69	30/06/1997	332.09	349.39	2,324.63	46.49
70	04/07/2011	276.82	289.33	1,937.74	38.75
71	17/01/2011	252.00	236.39	1,764.00	35.28
72	19/01/2011	126.49	132.21	885.43	17.71
73	23/02/2009	636.63	666.23	4,456.41	89.13
74	30/06/1997	387.71	407.37	2,713.97	54.28
75	19/07/2004	256.58	269.59	1,796.06	35.92
				2,621.60	
			131,080.18	2,621.60	

El pago del 2% sobre nóminas se toma en cuenta como un gasto para lo que es el cálculo de ISR, considerando los 131,080.60 multiplicado por el 2% dándonos un importe a pagar del 2,621.60.

Por otra parte el cálculo del IMSS es uno de los temas más preocupantes o de mayor interés para la empresa ya que de ella depende el beneficio tanto para el trabajador como para la empresa.

Muchas instituciones consideran que es un gasto inadecuado, pero viéndolo desde otro punto de vista, es de gran beneficio ya que proteges a tus trabajadores, evitando un mayor gasto por no haberlos asegurado.

Por otro lado para la empresa representa un gasto, el cual lo podemos hacer deducible para el cálculo del ISR, sin embargo para el cálculo del IETU no se considera como gasto pero si como un crédito fiscal tomando en consideración el importe de cuotas patronales por el 17.5% así mismo las remuneraciones pagadas a los trabajadores.

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS  
IMSS

DIAS	S.DI	INC	AUS	CF	EXC.PART.	EXC.CBR.	P.DPAT	P.D.CBR.	G.MPPAT.	G.MP.CBR.	RT	I.V.PAT	I.V.CBR.	G.P.S	PATRONAL	OBRAERA	SUBTOTAL	
1	30	362.36	0	0	366.10	60.36	21.95	76.10	27.18	114.14	40.77	163.06	190.24	67.94	108.71	1,078.71	157.84	1,236.55
2	30	425.79	0	0	366.10	81.29	29.56	89.42	31.93	134.12	47.9	191.61	223.54	79.84	127.74	1,213.82	189.23	1,403.05
3	30	241.59	0	0	366.10	20.50	7.46	50.73	18.12	76.10	27.18	108.72	126.83	45.30	72.48	821.46	98.06	919.52
4	30	228.17	0	0	366.10	16.07	5.85	47.92	17.11	71.87	25.67	102.68	119.79	42.78	68.45	792.88	91.41	884.29
5	30	150.52	0	0	366.10	0.00	0.00	31.61	11.29	47.41	16.93	67.73	79.02	28.22	45.16	637.03	56.44	693.47
6	30	203.63	0	0	366.10	8.97	3.26	43.39	15.50	65.09	23.25	92.98	108.48	38.74	61.99	747.00	80.75	827.75
7	30	199.52	0	0	366.10	6.62	2.41	41.90	14.96	62.85	22.45	89.78	104.75	37.41	59.86	731.86	77.23	809.09
8	30	219.62	0	0	366.10	13.25	4.82	46.12	16.47	69.18	24.71	98.83	115.3	41.18	65.89	774.67	87.18	861.85
9	30	136.89	0	0	366.10	0.00	0.00	28.75	10.27	43.12	15.4	61.60	71.87	25.67	41.07	612.51	51.34	663.85
10	30	149.61	0	0	366.10	0.00	0.00	31.42	11.22	47.13	16.83	67.32	78.55	28.05	44.88	635.40	56.10	691.50
11	30	187.70	0	0	366.10	2.72	0.99	39.42	14.08	59.13	21.12	84.47	98.54	35.19	56.31	706.69	71.38	778.07
12	30	347.65	0	0	366.10	55.50	20.18	73.01	26.07	109.51	39.11	156.44	182.52	65.18	104.30	1,047.38	150.54	1,197.92
13	30	125.99	0	0	366.10	0.00	0.00	25.62	9.15	38.43	13.72	54.90	64.04	22.87	36.60	585.69	45.74	631.43
14	30	353.71	0	0	366.10	57.50	20.91	74.28	26.53	111.42	39.79	159.17	185.7	66.32	106.11	1,060.28	153.55	1,213.83
15	30	132.21	0	0	366.10	0.00	0.00	27.76	9.92	41.65	14.87	59.49	69.4	24.79	39.66	604.07	49.58	653.65
16	30	149.61	0	0	366.10	0.00	0.00	31.42	11.22	47.13	16.83	67.32	78.55	28.05	44.88	635.40	56.10	691.50
17	30	331.95	0	0	366.10	50.32	18.30	69.71	24.90	104.56	37.34	149.38	174.27	62.24	99.59	1,013.93	142.78	1,156.71
18	30	215.99	0	0	366.10	12.05	4.38	45.36	16.20	68.04	24.3	97.20	113.39	40.50	64.80	765.94	85.38	852.32
19	30	128.94	0	0	366.10	0.00	0.00	26.97	9.63	40.46	14.45	57.80	67.43	24.08	38.53	597.29	48.16	645.45
20	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
21	30	174.99	0	0	366.10	0.00	0.00	36.75	13.12	55.12	19.69	78.75	91.87	32.71	52.50	681.09	65.62	746.71
22	30	195.77	0	0	366.10	5.38	1.96	41.11	14.68	61.67	22.02	88.10	102.78	36.71	58.73	723.87	75.37	799.24
23	30	379.51	0	0	366.10	66.02	24.01	79.70	28.46	119.55	42.69	170.78	199.24	71.16	113.85	1,115.24	166.32	1,281.56
24	30	205.73	0	0	366.10	8.67	3.15	43.20	15.43	64.80	23.14	92.58	108.01	38.57	61.72	745.08	80.29	825.37
25	30	195.59	0	0	366.10	5.32	1.94	41.07	14.67	61.61	22	88.02	102.68	36.67	58.68	723.48	75.28	798.76
26	30	221.31	0	0	366.10	13.81	5.02	46.48	16.60	69.71	24.9	99.59	116.19	41.50	66.39	778.27	88.02	866.29
27	30	203.36	0	0	366.10	8.88	3.23	43.34	15.48	65.00	23.22	92.86	108.34	38.69	61.91	746.43	80.62	827.05
28	30	240.17	0	0	366.10	20.03	7.29	50.44	18.01	75.65	27.02	108.08	126.09	45.03	72.05	818.44	97.35	915.79
29	30	298.80	0	0	366.10	39.38	14.32	62.75	22.41	94.12	33.62	134.46	156.87	56.03	89.64	943.32	126.38	1,069.70
30	30	244.87	0	0	366.10	21.59	7.85	51.42	18.37	77.13	27.55	110.19	128.56	45.91	73.46	828.45	99.68	928.13
31	30	290.95	0	0	366.10	36.79	13.38	61.10	21.82	91.65	32.73	130.93	152.75	54.55	87.29	926.61	122.48	1,049.09
32	30	243.27	0	0	366.10	21.06	7.66	51.09	18.25	76.63	27.37	109.47	127.72	45.61	72.98	825.05	98.89	923.94
33	30	284.92	0	0	366.10	34.80	12.66	59.83	21.37	89.75	32.05	128.21	149.58	53.42	85.48	913.75	119.50	1,033.25
34	30	225.49	0	0	366.10	15.19	5.52	47.35	16.91	71.03	25.37	101.47	118.38	42.28	67.65	787.17	90.08	877.25
35	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
36	30	149.61	0	0	366.10	0.00	0.00	31.42	11.22	47.13	16.83	67.32	78.55	28.05	44.88	635.40	56.10	691.50
37	30	298.61	0	0	366.10	39.32	14.30	62.71	22.40	94.06	33.59	134.37	156.77	55.99	89.58	942.91	126.28	1,069.19
38	30	204.59	0	0	366.10	8.29	3.02	42.96	15.34	64.45	23.02	92.07	107.41	38.36	61.38	742.66	79.74	822.40
39	30	272.60	0	0	366.10	30.74	11.18	57.25	20.45	85.87	30.67	122.67	143.12	51.11	81.78	887.53	113.41	1,000.94
40	30	369.37	0	0	366.10	62.67	22.79	77.57	27.70	116.35	41.55	166.22	193.92	69.26	110.81	1,093.64	161.30	1,254.94
41	30	274.50	0	0	366.10	31.36	11.40	57.65	20.59	86.47	30.88	123.53	144.11	51.47	82.35	891.57	114.34	1,005.91
42	30	274.50	0	0	366.10	31.36	11.40	57.65	20.59	86.47	30.88	123.53	144.11	51.47	82.35	891.57	114.34	1,005.91
43	30	241.59	0	0	366.10	20.50	7.46	50.73	18.12	76.10	27.18	108.72	126.83	45.30	72.48	821.46	98.06	919.52
44	30	272.96	0	0	366.10	30.86	11.22	57.32	20.47	85.98	30.71	122.83	143.3	51.18	81.89	888.28	113.58	1,001.86
45	30	274.68	0	0	366.10	31.42	11.43	57.68	20.60	86.52	30.9	123.61	144.21	51.50	82.40	891.94	114.43	1,006.37
46	30	274.12	0	0	366.10	31.24	11.36	57.57	20.56	86.35	30.84	123.35	143.91	51.40	82.24	890.76	114.16	1,004.92
47	30	169.00	0	0	366.10	0.00	0.00	35.49	12.68	53.24	19.01	76.05	88.73	31.69	50.70	670.31	63.38	733.69
48	30	282.19	0	0	366.10	33.90	12.33	59.26	21.16	88.89	31.75	126.99	148.15	52.91	84.66	907.95	118.15	1,026.10
49	30	248.83	0	0	366.10	22.89	8.32	52.25	18.66	78.38	27.99	111.97	130.64	46.66	74.65	836.88	101.63	938.51
50	30	608.71	0	0	366.10	141.65	51.51	127.83	45.65	191.74	68.48	273.92	319.57	114.13	182.61	1,603.42	279.77	1,883.19
51	30	253.63	0	0	366.10	24.48	8.90	53.26	19.02	79.89	28.53	114.13	133.16	47.56	76.09	847.11	104.01	951.12
52	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
53	30	404.29	0	0	366.10	74.19	26.98	84.90	30.32	127.35	45.48	181.93	212.25	75.80	121.29	1,168.01	178.58	1,346.59
54	30	467.59	0	0	366.10	95.08	34.58	98.19	35.07	147.29	52.6	210.42	245.48	87.67	140.28	1,302.84	209.92	1,512.76
55	30	241.50	0	0	366.10	20.47	7.44	50.72	18.11	76.07	27.17	108.68	126.79	45.28	72.45	821.28	98.00	919.28
56	30	273.34	0	0	366.10	30.98	11.27	57.40	20.50	86.10	30.75	123.00	143.5	51.25	82.00	889.08	113.77	1,002.85
57	30	195.58	0	0	366.10	5.65	2.05	41.28	14.74	61.92	22.12	88.46	103.2	36.86	58.97	725.58	75.77	801.35
58	30	373.10	0	0	366.10	63.90	23.24	78.35	27.98	117.53	41.97	167.90	195.88	69.96	111.93	1,101.59	163.15	1,264.74
59	30	272.60	0	0	366.10	30.74	11.18	57.25	20.45	85.87	30.67	122.67	143.12	51.11	81.78	887.53	113.41	1,000.94
60	30	272.60	0	0	366.10	30.74	11.18	57.25	20.45	85.87	30.67	122.67	143.12	51.11	81.78	887.53	113.41	1,000.94
61	30	483.20	0	0	366.10	95.28	34.65	98.32	35.12	147.48	52.67	210.69	245.81	87.79	140.46	1,304.14	210.23	1,514.37
62	30	274.12	0	0	366.10	31.24	11.36	57.57	20.56	86.35	30.84	123.35	143.91	51.40	82.24	890.76	114.16	1,004.92
63	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
64	30	129.64	0	0	366.10	0.00	0.00	27.22	9.72	40.84	14.58	58.34	68.06	24.31	38.89	599.45	48.61	648.06
65	30	236.53	0	0	366.10	18.83	6.85	49.67	17.74	74.51	26.61	106.44	124.18	44.35	70.96	810.		

69	30	349.39	0	0	366.10	56.08	20.39	7337	2620	110.06	39.31	157.23	183.43	65.51	104.82	1,051.09	151.41	1,202.50
70	30	289.33	0	0	366.10	36.26	13.18	6076	2170	91.14	32.55	130.20	151.9	54.25	86.80	923.16	121.68	1,044.84
71	30	236.39	0	0	366.10	27.70	10.07	5531	1975	82.97	29.63	118.53	138.28	49.39	79.02	867.91	108.84	976.75
72	30	132.21	0	0	366.10	0.00	0.00	2776	992	41.65	14.87	59.49	69.41	24.79	39.66	604.07	49.58	653.65
73	30	666.23	0	0	366.10	160.63	58.41	13991	4997	209.86	74.95	299.80	349.77	124.92	199.87	1,725.94	308.25	2,034.19
74	30	407.37	0	0	366.10	75.21	27.35	8555	3055	128.32	45.83	183.32	213.87	76.38	122.21	1,174.58	180.11	1,354.69
75	30	289.59	0	0	366.10	29.74	10.82	5661	2022	84.92	30.33	121.32	141.53	50.55	80.88	881.10	11.92	893.02
	250		0	0	27457.5	2244.88	816.37	412276	147241	6184.06	2208.58	8834.44	10307	3680.89	5889.66	65040.06	8078.35	73218.41

Demostrando el importe que se pagara si se maneja la nómina de esta manera pagando 73,218.41 de la cuota patronal IMSS.

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS  
BIMESTRAL INFONAVIT

	DIAS	S.D.I	INC	AUS	RETIRO	PATRONAL	OBRERA	SUMA	APORT.PATR	% O.C.F	AMORTIZACION	SUMA
1	30	362.36	0	0	442.08	696.27	248.67	1,387.02	1,105.20	40.43200	4852.28	5,957.48
2	30	425.79	0	0	519.46	818.16	292.20	1,629.82	1,298.66			1,298.66
3	30	241.59	0	0	294.74	464.22	165.79	924.75	736.85			736.85
4	30	228.17	0	0	278.37	438.43	156.58	873.38	695.92			695.92
5	30	150.52	0	0	183.63	289.22	103.29	576.14	459.09			459.09
6	30	206.63	0	0	252.09	397.04	141.80	790.93	630.22			630.22
7	30	199.52	0	0	243.41	383.38	136.92	763.71	608.54			608.54
8	30	219.62	0	0	267.94	422.00	150.71	840.65	669.84			669.84
9	30	136.89	0	0	167.01	263.03	93.94	523.98	417.51			417.51
10	30	149.61	0	0	182.52	287.48	102.67	527.67	456.31			456.31
11	30	187.70	0	0	228.99	360.67	128.81	718.47	572.49	16.44600	1982.6	2,555.09
12	30	347.65	0	0	424.13	668.01	238.57	1,330.71	1,060.33	22.10%	4701.67	5,762.00
13	30	125.99	0	0	148.83	234.40	83.72	466.95	372.07			372.07
14	30	353.71	0	0	431.53	679.65	242.73	1,353.91	1,078.82			1,078.82
15	30	132.21	0	0	161.30	254.04	90.73	506.07	403.24			403.24
16	30	149.61	0	0	182.52	287.48	102.67	527.67	456.31			456.31
17	30	331.95	0	0	404.98	637.84	227.80	1,270.62	1,012.45			1,012.45
18	30	215.99	0	0	263.51	415.02	148.22	826.75	658.77	21.18800	2549.93	3,208.70
19	30	128.94	0	0	156.70	246.80	88.14	491.64	391.74			391.74
20	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
21	30	174.99	0	0	213.49	336.24	120.09	669.82	533.72	16.44600	1982.6	2,516.32
22	30	195.77	0	0	238.84	376.17	134.35	749.36	597.10			597.10
23	30	379.51	0	0	463.00	729.23	260.44	1,452.67	1,157.51			1,157.51
24	30	205.73	0	0	250.99	395.31	141.18	787.48	627.48	24.74500	2975.49	3,602.97
25	30	195.59	0	0	238.62	375.83	134.22	748.67	596.55			596.55
26	30	221.31	0	0	270.00	425.25	151.87	847.12	675.00	20.45900	2462.71	3,137.71
27	30	206.36	0	0	251.76	396.52	141.61	789.89	629.40			629.40
28	30	240.17	0	0	293.01	461.49	164.82	919.32	732.52			732.52
29	30	298.80	0	0	364.54	574.14	205.05	1,143.73	911.34			911.34
30	30	244.87	0	0	298.74	470.52	168.04	937.30	746.85			746.85
31	30	290.95	0	0	354.96	559.06	199.66	1,113.68	887.40	20.00%	3564.59	4,451.99
32	30	243.27	0	0	296.79	467.44	166.94	931.17	741.97			741.97
33	30	284.92	0	0	347.60	547.47	195.53	1,090.60	869.01			869.01
34	30	225.49	0	0	275.10	433.28	154.74	863.12	687.74	21.28000	2560.94	3,248.68
35	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
36	30	149.61	0	0	182.52	287.48	102.67	572.67	456.31			456.31
37	30	298.61	0	0	364.30	573.78	204.92	1,143.00	910.76			910.76
38	30	204.59	0	0	249.60	393.12	140.40	783.12	624.00	30.00400	3604.68	624.00
39	30	272.60	0	0	332.57	523.80	187.07	1,043.44	831.43			831.43
40	30	369.37	0	0	450.63	709.74	253.48	1,413.85	1,126.58			1,126.58
41	30	274.50	0	0	334.89	527.45	188.38	1,050.72	837.23			837.23
42	30	274.50	0	0	334.89	527.45	188.38	1,050.72	837.23	23.28600	2800.94	3,638.17
43	30	241.59	0	0	294.74	464.22	165.79	924.75	736.85			736.85
44	30	272.96	0	0	333.01	524.49	187.32	1,044.82	832.53			832.53
45	30	274.68	0	0	335.11	527.80	188.50	1,051.41	837.70	21.70500	2611.79	3,449.56
46	30	274.12	0	0	334.43	526.72	188.11	1,049.26	836.07	17.76900	2140.88	2,976.95
47	30	169.00	0	0	206.18	324.73	115.98	646.89	515.45			515.45
48	30	282.19	0	0	344.27	542.23	193.65	1,080.15	860.68			860.68
49	30	248.83	0	0	303.57	478.13	170.76	952.46	758.93			758.93
50	30	608.71	0	0	742.63	1,169.64	417.73	2,330.00	1,856.57	51.28400	6150.62	8,007.19
51	30	253.63	0	0	309.43	487.35	174.05	970.83	773.57			773.57
52	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
53	30	404.29	0	0	493.23	776.84	277.44	1,547.51	1,233.08			1,233.08
54	30	467.59	0	0	570.46	898.47	320.88	1,789.81	1,426.15			1,426.15
55	30	241.50	0	0	294.63	464.05	165.73	924.40	736.58	24.98800	3004.56	3,741.14
56	30	273.34	0	0	333.47	525.22	187.58	1,046.27	833.59			833.59
57	30	196.58	0	0	239.83	377.73	134.90	752.46	599.57			599.57
58	30	373.10	0	0	455.18	716.91	256.04	1,428.13	1,137.96			1,137.96
59	30	272.60	0	0	332.57	523.80	187.07	1,043.44	831.43			831.43
60	30	272.60	0	0	332.57	523.80	187.07	1,043.44	831.43			831.43
61	30	468.20	0	0	571.20	899.65	321.30	1,792.15	1,428.01	29.06200	3491.98	4,919.99
62	30	274.12	0	0	334.43	526.72	188.11	1,049.26	836.07			836.07
63	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
64	30	129.64	0	0	158.16	249.10	88.97	496.23	395.40			395.40
65	30	236.53	0	0	288.57	454.49	162.32	905.38	721.42			721.42
66	30	100.65	0	0	122.79	193.40	69.07	385.26	306.98			306.98
67	30	205.15	0	0	250.28	394.20	140.78	785.26	625.71			625.71
68	30	576.22	0	0	702.99	1,107.21	395.43	2,205.63	1,757.47			1,757.47

69	30	349.39	0	0	426.26	671.35	239.77	1,337.38	1,065.64		1,065.64	
70	30	289.33	0	0	352.98	555.95	198.55	1,107.48	882.46		882.46	
71	30	236.39	0	0	321.34	506.10	180.75	1,008.19	803.34		803.34	
72	30	132.21	0	0	161.30	254.04	90.73	506.07	403.24		403.24	
73	30	666.23	0	0	812.80	1,280.16	457.20	2,550.16	2,032.00		2,032.00	
74	30	407.37	0	0	496.99	782.76	279.56	1,559.31	1,242.48	28.13500	3381.07	4,623.55
75	30	269.59	0	0	328.90	518.02	185.01	1,031.93	822.25			822.25
	2250		0	0	23,950.96	37722.79	13472.4	75101.13	59877.34	387.65	54819.33	114,696.84

En esta cédula nos arroja un resultado de RCV de 75,101.13 y un monto de INFONAVIT de 114,696.84, que dichos montos serian, si solo partiéramos del sueldo neto.

En base, que año con año se realizan un aumento a los trabajadores se decidió realizar un aumento del 20% sobre el salario diario en el cual mostraremos el efecto que se tienen al hacer un aumento sobre el sueldo sin tomar en cuenta algún plan de previsión social.

TESIS S.A DE C.V  
NOMINA DEL 01 DE NOVIEMBRE DEL 2011

	FECHA	S.D	S.D.I	SUELDO	SUBSIDIO	ISR RET	IMSS RET	CRED. INF	EG.DAÑO	'AJA AHORR	IMPORTE A PAGAR
1	07/07/2010	416.03	434.83	2,912.21	0.00	366.66	108.03	555.10	1.75	26	1,854.67
2	05/01/2009	488.24	510.94	3,417.68	0.00	474.63	131.35	0.00	0.00	26	2,785.70
3	16/11/2010	277.37	289.91	1,941.59	0.00	174.88	63.65	0.00	0.00	26	1,677.06
4	25/01/2010	261.96	273.80	1,833.72	0.00	157.62	58.73	0.00	0.00	26	1,591.37
5	03/10/2011	172.81	180.62	1,209.67	0.00	8.25	30.18	0.00	0.00	26	1,145.24
6	17/03/2009	236.94	247.96	1,658.58	0.00	81.79	50.82	0.00	0.00	26	1,499.97
7	28/02/2006	227.87	239.42	1,595.09	0.00	66.61	48.18	0.00	0.00	26	1,454.30
8	26/11/1999	250.49	263.54	1,753.43	0.00	144.77	55.58	0.00	0.00	26	1,527.08
9	16/03/2006	156.34	164.27	1,094.38	4.29	0.00	27.31	0.00	0.00	16	1,055.36
10	14/05/2006	170.87	179.53	1,196.09	0.00	6.77	29.85	0.00	0.00	26	1,133.47
11	27/05/2007	214.66	225.24	1,502.62	0.00	56.55	43.85	225.82	1.75	26	1,148.65
12	02/10/2001	396.52	417.18	2,775.64	0.00	337.49	102.63	479.50	1.75	26	1,828.27
13	04/09/2000	139.14	146.39	973.98	30.65	0.00	24.33	0.00	0.00	16	964.30
14	02/01/2008	405.05	424.45	2,835.35	0.00	350.24	104.87	0.00	0.00	26	2,354.24
15	24/01/2011	151.79	158.68	1,062.53	14.52	0.00	26.37	0.00	0.00	16	1,034.68
16	08/07/2005	170.87	179.53	1,196.09	0.00	6.77	29.85	0.00	0.00	26	1,133.47
17	22/03/2011	381.11	398.34	2,667.77	0.00	314.45	96.87	0.00	0.00	26	2,230.45
18	23/09/2007	247.01	259.19	1,729.07	0.00	140.87	54.25	290.92	1.75	26	1,215.28
19	22/02/2011	148.03	154.72	1,036.21	17.38	0.00	25.72	0.00	0.00	16	1,011.87
20	29/09/2010	170.83	178.55	1,195.81	0.00	6.74	29.68	0.00	0.00	26	1,133.39
21	04/08/2008	200.39	209.99	1,402.73	0.00	36.22	39.18	225.82	1.75	26	1,073.76
22	14/02/2011	224.76	234.92	1,573.32	0.00	64.24	46.82	0.00	0.00	26	1,436.26
23	30/06/1997	432.86	455.41	3,030.02	0.00	391.83	114.33	0.00	0.00	26	2,497.86
24	14/10/2004	234.96	246.87	1,644.72	0.00	80.28	50.48	339.78	1.75	26	1,146.43
25	21/02/2011	224.56	234.71	1,571.92	0.00	64.09	46.76	0.00	0.00	26	1,435.07
26	12/08/2007	253.09	265.57	1,771.63	0.00	147.68	56.21	280.91	1.75	26	1,259.08
27	01/06/2011	236.93	247.64	1,658.51	0.00	81.78	50.71	0.00	0.00	26	1,500.02
28	23/06/2010	275.74	288.20	1,930.18	0.00	173.05	63.14	0.00	0.00	26	1,667.99
29	26/04/2010	343.06	358.57	2,401.42	0.00	257.56	84.69	0.00	0.00	26	2,033.17
30	15/01/2001	279.29	293.84	1,955.03	0.00	177.03	64.86	0.00	0.00	26	1,687.14
31	01/01/2002	332.29	349.14	2,326.03	0.00	243.01	81.79	344.96	1.75	26	1,628.52
32	02/01/1998	277.46	291.92	1,942.22	0.00	174.98	64.27	0.00	0.00	26	1,676.97
33	01/06/1998	324.97	341.90	2,274.79	0.00	233.83	79.57	0.00	0.00	26	1,935.39
34	10/07/2000	257.18	270.58	1,800.26	0.00	152.26	57.75	292.18	1.75	26	1,270.32
35	20/10/2009	170.83	178.55	1,195.81	0.00	6.74	29.68	0.00	0.00	26	1,133.39
36	07/02/2002	170.87	179.53	1,196.09	0.00	6.77	29.85	0.00	0.00	26	1,133.47
37	15/02/2010	342.84	358.54	2,399.88	0.00	257.23	84.62	0.00	0.00	26	2,032.03
38	17/01/2011	234.89	245.51	1,644.23	0.00	80.23	50.06	0.00	0.00	26	1,487.94
39	08/11/2010	312.97	327.12	2,190.79	0.00	218.78	75.05	0.00	0.00	26	1,870.96
40	17/08/1998	421.30	443.25	2,949.10	0.00	374.54	110.63	0.00	0.00	26	2,437.93
41	16/11/1998	313.09	329.40	2,191.63	0.00	218.93	75.75	0.00	0.00	26	1,870.95
42	17/06/1999	313.09	329.40	2,191.63	0.00	218.93	75.75	319.76	1.75	26	1,549.44
43	17/01/2011	277.37	289.91	1,941.59	0.00	174.88	63.65	0.00	0.00	26	1,677.06
44	17/11/2009	313.00	327.55	2,191.00	0.00	218.81	75.18	0.00	0.00	26	1,871.01
45	05/03/2006	313.72	329.63	2,196.04	0.00	219.72	75.82	297.99	1.75	26	1,574.76
46	02/08/2004	313.07	328.94	2,191.49	0.00	218.90	75.61	243.95	1.75	26	1,625.28
47	27/10/2007	193.27	202.80	1,352.89	0.00	30.80	36.98	0.00	0.00	26	1,259.11
48	01/02/2011	323.99	338.63	2,267.93	0.00	232.60	78.59	0.00	0.00	26	1,930.74
49	18/09/2000	283.81	298.60	1,986.67	0.00	182.20	66.32	0.00	0.00	26	1,712.15
50	30/11/1998	694.28	730.45	4,859.96	0.00	784.37	198.57	704.13	1.75	26	3,145.14
51	16/11/1998	289.28	304.35	2,024.96	0.00	189.06	68.09	0.00	0.00	26	1,741.81
52	24/10/2011	170.83	178.55	1,195.81	0.00	6.74	29.68	0.00	0.00	26	1,133.39
53	24/01/2011	464.17	485.15	3,249.19	0.00	438.64	123.47	0.00	0.00	26	2,661.08
54	04/10/2011	536.84	561.11	3,757.88	0.00	547.30	146.72	0.00	0.00	26	3,037.86
55	28/02/2006	275.82	289.80	1,930.74	0.00	173.14	63.63	343.07	1.75	26	1,323.15
56	26/05/2008	313.02	328.01	2,191.14	0.00	218.84	75.33	0.00	0.00	26	1,870.97
57	13/09/2007	224.81	235.89	1,573.67	0.00	64.28	47.12	0.00	0.00	26	1,436.27
58	30/06/1997	426.12	447.72	2,982.84	0.00	381.75	112.00	0.00	0.00	26	2,463.09
59	30/06/2010	312.97	327.12	2,190.79	0.00	218.78	75.05	0.00	0.00	26	1,870.96
60	19/04/2010	312.97	327.12	2,190.79	0.00	218.78	75.05	0.00	0.00	26	1,870.96
61	18/10/2010	537.54	561.84	3,762.78	0.00	548.34	146.93	399.00	1.75	26	2,640.76
62	13/10/2004	313.07	328.94	2,191.49	0.00	218.90	75.61	0.00	0.00	26	1,870.98
63	11/04/2011	170.83	178.55	1,195.81	0.00	6.74	29.68	0.00	0.00	26	1,133.39
64	30/10/2005	148.06	155.57	1,036.42	17.36	0.00	25.86	0.00	0.00	16	1,011.92
65	22/05/2005	270.14	283.84	1,890.98	0.00	166.78	61.80	0.00	0.00	26	1,636.40
66	12/09/2011	115.56	120.78	808.92	43.79	0.00	20.07	0.00	0.00	16	816.64

67	21/01/2008	234.92	246.17	1,644.44	0.00	80.25	50.27	0.00	0.00	26	1,487.92
68	01/01/2006	658.10	691.47	4,606.70	0.00	728.60	186.63	0.00	0.00	26	3,665.47
69	30/06/1997	398.51	419.27	2,789.57	0.00	340.46	103.28	0.00	0.00	26	2,319.83
70	04/07/2011	332.18	347.19	2,325.26	0.00	242.87	81.20	0.00	0.00	26	1,975.19
71	17/01/2011	302.40	316.07	2,116.80	0.00	205.52	71.68	0.00	0.00	26	1,813.60
72	19/01/2011	151.79	158.65	1,062.53	14.52	0.00	26.37	0.00	0.00	16	1,034.68
73	23/02/2009	763.96	799.48	5,347.72	0.00	899.09	219.72	0.00	0.00	26	4,202.91
74	30/06/1997	465.25	488.84	3,256.75	0.00	440.25	124.58	386.33	1.75	26	2,277.84
75	19/07/2004	307.90	323.51	2,155.30	0.00	212.42	73.95	0.00	0.00	26	1,842.93
				157,296.30	142.51	14,964.89	5,358.54	5,729.22	28.00	1,880.00	129,478.16

En esta vemos el efecto que tiene el hacer el aumento del sueldo lo cual nos repercute empezando con el S.D.I, siguiendo por ISR en cual en la nomina normal pagabas 9,875.81 y en esta estas pagando 14,964.89 así mismo integrándose los salarios con el factor correspondiente de acuerdo a los años de antigüedad de cada trabajado ya que en la nomina original se vienen integrando con el factor de 1.0452 para todos sin considerar que hay trabajadores con muchos años en la empresa.

IMPORTE DE PAGO DEL 2% S/REMUNERACIONES

	FECHA	S.D	S.D.I	SUELDO	2.00%
1	07/07/2010	416.03	434.83	2,912.21	58.24
2	05/01/2009	488.24	510.94	3,417.68	68.35
3	16/11/2010	277.37	289.91	1,941.59	38.83
4	25/01/2010	261.96	273.80	1,833.72	36.67
5	03/10/2011	172.81	180.62	1,209.67	24.19
6	17/03/2009	236.94	247.96	1,658.58	33.17
7	28/02/2006	227.87	239.42	1,595.09	31.90
8	26/11/1999	250.49	263.54	1,753.43	35.07
9	16/03/2006	156.34	164.27	1,094.38	21.89
10	14/05/2006	170.87	179.53	1,196.09	23.92
11	27/05/2007	214.66	225.24	1,502.62	30.05
12	02/10/2001	396.52	417.18	2,775.64	55.51
13	04/09/2000	139.14	146.39	973.98	19.48
14	02/01/2008	405.05	424.45	2,835.35	56.71
15	24/01/2011	151.79	158.68	1,062.53	21.25
16	08/07/2005	170.87	179.53	1,196.09	23.92
17	22/03/2011	381.11	398.34	2,667.77	53.36
18	23/09/2007	247.01	259.19	1,729.07	34.58
19	22/02/2011	148.03	154.72	1,036.21	20.72
20	29/09/2010	170.83	178.55	1,195.81	23.92
21	04/08/2008	200.39	209.99	1,402.73	28.05
22	14/02/2011	224.76	234.92	1,573.32	31.47
23	30/06/1997	432.86	455.41	3,030.02	60.60
24	14/10/2004	234.96	246.87	1,644.72	32.89
25	21/02/2011	224.56	234.71	1,571.92	31.44
26	12/08/2007	253.09	265.57	1,771.63	35.43
27	01/06/2011	236.93	247.64	1,658.51	33.17
28	23/06/2010	275.74	288.20	1,930.18	38.60
29	26/04/2010	343.06	358.57	2,401.42	48.03
30	15/01/2001	279.29	293.84	1,955.03	39.10
31	01/01/2002	332.29	349.14	2,326.03	46.52
32	02/01/1998	277.46	291.92	1,942.22	38.84
33	01/06/1998	324.97	341.90	2,274.79	45.50
34	10/07/2000	257.18	270.58	1,800.26	36.01
35	20/10/2009	170.83	178.55	1,195.81	23.92
36	07/02/2002	170.87	179.53	1,196.09	23.92
37	15/02/2010	342.84	358.54	2,399.88	48.00
38	17/01/2011	234.89	245.51	1,644.23	32.88
39	08/11/2010	312.97	327.12	2,190.79	43.82
40	17/08/1998	421.30	443.25	2,949.10	58.98
41	16/11/1998	313.09	329.40	2,191.63	43.83
42	17/06/1999	313.09	329.40	2,191.63	43.83
43	17/01/2011	277.37	289.91	1,941.59	38.83
44	17/11/2009	313.00	327.55	2,191.00	43.82
45	05/03/2006	313.72	329.63	2,196.04	43.92
46	02/08/2004	313.07	328.94	2,191.49	43.83
47	27/10/2007	193.27	202.80	1,352.89	27.06
48	01/02/2011	323.99	338.63	2,267.93	45.36
49	18/09/2000	283.81	298.60	1,986.67	39.73
50	30/11/1998	694.28	730.45	4,859.96	97.20
51	16/11/1998	289.28	304.35	2,024.96	40.50
52	24/10/2011	170.83	178.55	1,195.81	23.92
53	24/01/2011	464.17	485.15	3,249.19	64.98
54	04/10/2011	536.84	561.11	3,757.88	75.16
55	28/02/2006	275.82	289.80	1,930.74	38.61
56	26/05/2008	313.02	328.01	2,191.14	43.82
57	13/09/2007	224.81	235.89	1,573.67	31.47
58	30/06/1997	426.12	447.72	2,982.84	59.66
59	30/06/2010	312.97	327.12	2,190.79	43.82
60	19/04/2010	312.97	327.12	2,190.79	43.82
61	18/10/2010	537.54	561.84	3,762.78	75.26
62	13/10/2004	313.07	328.94	2,191.49	43.83
63	11/04/2011	170.83	178.55	1,195.81	23.92
64	30/10/2005	148.06	155.57	1,036.42	20.73
65	22/05/2005	270.14	283.84	1,890.98	37.82
66	12/09/2011	115.56	120.78	808.92	16.18
67	21/01/2008	234.92	246.17	1,644.44	32.89
68	01/01/2006	658.10	691.47	4,606.70	92.13
69	30/06/1997	398.51	419.27	2,789.57	55.79

69	30/06/1997	398.51	419.27	2,789.57	55.79
70	04/07/2011	332.18	347.19	2,325.26	46.51
71	17/01/2011	302.40	316.07	2,116.80	42.34
72	19/01/2011	151.79	158.65	1,062.53	21.25
73	23/02/2009	763.96	799.48	5,347.72	106.95
74	30/06/1997	465.25	488.84	3,256.75	65.14
75	19/07/2004	307.90	323.51	2,155.30	43.11
					3,145.93
				157,296.30	3,145.93

Así mismo en el pago del 2 % sobre nóminas se venía pagando 2,622.00 y ahora pagaremos 3,146.00 y vamos viendo que realmente nos conviene.

Para el pago de IMSS e INFONAVIT mostramos cual fue el incremento que se tuvo ya que este aumento fue porque el salario diario integrado aumento.

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS

IMSS

DIAS	S.DI	INC	AUS	CF	EXC.PART.	EXC.OBR.	P.D.PAT	P.D.OBR	G.M.P.PAT.	G.M.P.OBR	R.T	I.V.PAT	I.V.OBR	G.P.S	PATRONAL	OBRERA	SUBTOTAL	
1	30	434.83	0	0	366.10	84.27	30.64	91.31	32.61	136.97	48.92	195.67	228.29	81.53	130.45	1,233.06	193.70	1,426.76
2	30	510.94	0	0	366.10	109.39	39.78	107.30	38.32	160.95	57.48	229.92	288.24	95.80	153.28	1,365.18	231.38	1,626.56
3	30	289.91	0	0	366.10	36.45	13.25	60.88	21.74	91.32	32.61	130.46	152.2	54.36	86.97	924.38	121.96	1,046.34
4	30	273.80	0	0	366.10	31.13	11.32	57.50	20.54	86.25	30.8	123.21	143.75	51.34	82.14	890.08	114.00	1,004.08
5	30	180.62	0	0	366.10	0.38	0.14	37.93	13.55	56.90	20.32	81.28	94.83	33.87	54.19	691.61	67.88	759.49
6	30	247.96	0	0	366.10	22.61	8.22	52.07	18.60	78.11	27.9	111.58	130.18	46.49	74.39	835.04	101.21	936.25
7	30	239.42	0	0	366.10	19.79	7.20	50.28	17.96	75.42	26.93	107.74	125.7	44.89	71.83	816.86	96.98	913.84
8	30	263.54	0	0	366.10	27.75	10.09	55.34	19.77	83.02	29.65	118.59	138.36	49.41	79.06	868.22	108.92	977.14
9	30	164.27	0	0	366.10	0.00	0.00	34.50	12.32	51.75	18.48	73.92	86.24	30.80	49.28	661.79	61.60	723.39
10	30	179.53	0	0	366.10	0.02	0.01	37.70	13.46	56.55	20.2	80.79	94.25	33.66	53.86	689.27	67.33	756.60
11	30	225.24	0	0	366.10	15.11	5.49	47.30	16.89	70.95	25.34	101.36	118.25	42.23	67.57	786.64	89.95	876.59
12	30	417.18	0	0	366.10	78.45	28.53	87.61	31.29	131.41	46.93	187.73	219.02	78.22	125.15	1,195.47	184.97	1,380.44
13	30	146.39	0	0	366.10	0.00	0.00	30.74	10.98	46.11	16.47	65.88	76.85	27.45	43.92	629.60	54.90	684.50
14	30	424.45	0	0	366.10	80.85	29.40	89.13	31.83	133.70	47.75	191.00	222.84	79.58	127.34	1,210.96	188.56	1,399.52
15	30	158.68	0	0	366.10	0.00	0.00	33.32	11.90	49.98	17.85	71.41	83.31	29.75	47.60	651.72	59.50	711.22
16	30	179.53	0	0	366.10	0.02	0.01	37.70	13.46	56.55	20.2	80.79	94.25	33.66	53.86	689.27	67.33	756.60
17	30	388.34	0	0	366.10	72.23	26.27	83.65	29.88	125.48	44.81	179.25	209.13	74.69	119.50	1,155.34	175.65	1,330.99
18	30	259.19	0	0	366.10	26.31	9.57	54.43	19.44	81.64	29.16	116.64	136.07	48.60	77.76	858.95	106.77	965.72
19	30	154.72	0	0	366.10	0.00	0.00	32.49	11.60	48.74	17.41	69.62	81.23	29.01	46.42	644.60	58.02	702.62
20	30	178.55	0	0	366.10	0.00	0.00	37.50	13.39	56.24	20.09	80.35	93.74	33.48	53.57	687.50	66.96	754.46
21	30	209.99	0	0	366.10	10.07	3.66	44.10	15.75	66.15	23.62	94.50	110.24	39.37	63.00	754.16	82.40	836.56
22	30	234.92	0	0	366.10	18.30	6.66	49.33	17.62	74.00	26.43	105.71	123.33	44.05	70.48	807.25	94.76	902.01
23	30	455.41	0	0	366.10	91.06	33.11	95.64	34.16	143.45	51.23	204.93	239.09	85.39	136.62	1,276.89	203.89	1,480.78
24	30	246.87	0	0	366.10	22.25	8.09	51.84	18.52	77.76	27.77	111.09	129.61	46.29	74.06	832.71	100.67	933.38
25	30	234.71	0	0	366.10	18.23	6.63	49.29	17.60	73.93	26.4	105.62	123.22	44.01	70.41	806.80	94.64	901.44
26	30	265.57	0	0	366.10	28.42	10.33	55.77	19.92	83.65	29.88	119.51	139.42	49.79	79.67	872.54	109.92	982.46
27	30	247.64	0	0	366.10	22.50	8.18	52.00	18.57	78.01	27.86	111.44	130.01	46.43	74.29	834.35	101.04	935.39
28	30	288.20	0	0	366.10	35.88	13.05	60.52	21.62	90.78	32.42	129.69	151.31	54.04	86.46	920.74	121.13	1,041.87
29	30	358.57	0	0	366.10	59.11	21.49	75.30	26.89	112.95	40.34	161.36	188.25	67.23	107.57	1,070.64	155.95	1,226.59
30	30	283.84	0	0	366.10	37.75	13.73	61.71	22.04	92.56	33.06	132.23	154.27	55.10	88.15	932.77	123.93	1,056.70
31	30	349.14	0	0	366.10	55.99	20.36	73.32	26.19	109.98	39.28	157.11	183.3	65.46	104.74	1,060.54	151.29	1,211.83
32	30	291.92	0	0	366.10	37.11	13.50	61.30	21.89	91.95	32.84	131.36	153.26	54.74	87.58	928.66	122.97	1,051.63
33	30	341.90	0	0	366.10	53.61	19.49	71.80	25.64	107.70	38.46	153.86	179.5	64.11	102.57	1,065.14	147.70	1,212.84
34	30	270.58	0	0	366.10	30.07	10.93	56.82	20.29	85.23	30.44	121.76	142.05	50.73	81.17	883.20	112.39	995.59
35	30	178.55	0	0	366.10	0.00	0.00	37.50	13.39	56.24	20.09	80.35	93.74	33.48	53.57	687.50	66.96	754.46
36	30	179.53	0	0	366.10	0.02	0.01	37.70	13.46	56.55	20.2	80.79	94.25	33.66	53.86	689.27	67.33	756.60
37	30	368.54	0	0	366.10	59.03	21.47	75.25	26.88	112.88	40.31	161.25	188.13	67.19	107.50	1,070.14	155.85	1,225.99
38	30	245.51	0	0	366.10	21.80	7.93	51.56	18.41	77.34	27.62	110.48	128.89	46.03	73.65	829.82	99.99	929.81
39	30	327.12	0	0	366.10	48.73	17.72	68.70	24.53	103.04	36.8	147.20	171.74	61.34	98.14	1,003.65	140.39	1,144.04
40	30	443.25	0	0	366.10	87.05	31.65	93.08	33.24	139.62	49.87	199.46	232.71	83.11	132.98	1,251.00	197.87	1,448.87
41	30	329.40	0	0	366.10	49.48	17.99	69.17	24.71	103.76	37.06	148.23	172.94	61.76	98.82	1,008.50	141.52	1,150.02
42	30	329.40	0	0	366.10	48.48	17.99	69.17	24.71	103.76	37.06	148.23	172.94	61.76	98.82	1,008.50	141.52	1,150.02
43	30	289.91	0	0	366.10	36.45	13.25	60.88	21.74	91.32	32.61	130.46	152.2	54.36	86.97	924.38	121.96	1,046.34
44	30	327.55	0	0	366.10	48.87	17.77	68.79	24.57	103.18	36.85	147.40	171.96	61.42	98.27	1,004.57	140.61	1,145.18
45	30	329.63	0	0	366.10	49.56	18.02	69.22	24.72	103.83	37.08	148.33	173.06	61.81	98.89	1,008.99	141.63	1,150.62
46	30	328.94	0	0	366.10	49.33	17.94	69.08	24.67	103.62	37.01	148.02	172.69	61.68	98.68	1,007.52	141.30	1,148.82
47	30	202.80	0	0	366.10	7.70	2.80	42.59	15.21	63.88	22.82	91.26	106.47	38.03	60.84	738.84	78.86	817.70
48	30	338.63	0	0	366.10	52.53	19.10	71.11	25.40	106.67	38.1	152.38	177.78	63.49	101.59	1,028.16	146.09	1,174.25
49	30	288.60	0	0	366.10	39.32	14.30	62.71	22.40	94.06	33.59	134.37	156.77	55.99	89.58	942.91	126.28	1,069.19
50	30	730.45	0	0	366.10	181.83	66.12	153.39	54.78	230.09	82.18	328.70	383.49	136.96	219.14	1,862.74	340.04	2,202.78
51	30	304.35	0	0	366.10	41.21	14.99	63.91	22.83	95.87	34.24	136.96	159.78	57.07	91.31	955.14	123.13	1,078.27
52	30	178.55	0	0	366.10	0.00	0.00	37.50	13.39	56.24	20.09	80.35	93.74	33.48	53.57	687.50	66.96	754.46
53	30	485.15	0	0	366.10	100.88	36.68	101.88	36.39	152.82	54.58	218.32	254.7	90.97	145.55	1,340.25	218.62	1,558.87
54	30	561.11	0	0	366.10	125.94	45.80	117.83	42.08	176.75	63.12	252.50	294.58	105.21	168.33	1,502.03	256.21	1,758.24
55	30	289.80	0	0	366.10	36.41	13.24	60.86	21.74	91.29	32.6	130.47	152.15	54.34	86.94	924.16	121.92	1,046.08
56	30	328.01	0	0	366.10	49.02	17.83	68.88	24.60	103.32	36.9	147.60	172.21	61.50	98.40	1,005.53	140.83	1,146.36
57	30	235.89	0	0	366.10	18.62	6.77	49.54	17.69	74.31	26.54	106.15	123.84	44.23	70.77	809.33	95.23	904.56
58	30	447.72	0	0	366.10	88.53	32.19	94.02	33.58	141.03	50.37	201.47	235.05	83.95	134.32	1,260.52	200.09	1,460.61
59	30	327.12	0	0	366.10	48.73	17.72	68.70	24.53	103.04	36.8	147.20	171.74	61.34	98.14	1,003.65	140.39	1,144.04
60	30	327.12	0	0	366.10	48.73	17.72	68.70	24.53	103.04	36.8	147.20	171.74	61.34	98.14	1,003.65	140.39	1,144.04
61	30	561.84	0	0	366.10	126.19	45.89	117.99	42.14	176.98	63.21	252.83	294.97	105.35	168.55	1,503.61	256.59	1,760.20
62	30	328.94	0	0	366.10	49.33	17.99	69.08	24.67	103.62	37.01	148.02	172.69	61.68	98.68	1,007.52	141.30	1,148.82
63	30	178.55	0	0	366.10	0.00	0.00	37.50	13.39	56.24	20.09	80.32	93.74	33.48	53.57	687.50	66.96	754.46
64	30	155.57	0	0	366.10	0.00	0.00	32.67	11.67	49.00	17.5	70.01	81.67	29.17	46.67	646.12	53.34	704

69	30	41927	0	0	36610	7914	2878	8805	3145	13207	4717	18867	22012	7861	12578	1,19993	18601	1,35594
70	30	34719	0	0	36610	5535	2013	7291	2604	10936	3906	15624	18227	6510	10416	1,04639	15033	1,19572
71	30	31607	0	0	36610	4508	1639	6637	2371	9966	3556	14223	16594	5326	9482	98010	13492	1,11502
72	30	15865	0	0	36610	000	000	3332	1190	4997	1785	7139	8329	2975	4760	65167	5350	71117
73	30	79948	0	0	36610	20461	7440	16789	5996	25184	8894	35977	44973	14990	23984	2,00878	37420	2,38898
74	30	48884	0	0	36610	10210	3713	10266	3666	15398	5499	21998	26664	9166	14665	1,34811	22044	1,56855
75	30	32351	0	0	36610	4754	1729	6794	2426	10191	3639	14588	18984	6066	9705	99596	13860	1,13456
280			0	0	27488	33812	123551	49474	176698	742103	280039	1060155	1238847	441737	70677	736276	1007074	833335

El incremento del 20% directo sobre el sueldo nos afecta en el pago del IMSS de forma significativa al igual que en el pago del INFONAVIT, realmente no sería conveniente para la empresa.

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS  
BIMESTRAL INFONAVIT

	DIAS	S.D.I	INC	AUS	RETIRO	PATRONAL	OBRERA	SUMA	PORT.PATI	% O C.F	AMORTIZACION	SUMA
1	30	434.83	0	0	530.49	835.53	298.40	1,664.42	1,326.23	40.43200	4852.28	6,178.51
2	30	510.94	0	0	623.35	981.77	350.63	1,955.75	1,558.37			1,558.37
3	30	289.91	0	0	353.69	557.06	198.95	1,109.70	884.23			884.23
4	30	273.80	0	0	334.04	526.11	187.90	1,048.05	835.09			835.09
5	30	180.62	0	0	220.36	347.06	123.95	691.37	550.89			550.89
6	30	247.96	0	0	302.51	476.46	170.16	949.13	756.28			756.28
7	30	239.42	0	0	292.09	460.05	164.30	916.44	730.23			730.23
8	30	263.54	0	0	321.52	506.39	180.85	1,008.76	803.80			803.80
9	30	164.27	0	0	200.41	315.64	112.73	628.78	501.02			501.02
10	30	179.53	0	0	219.03	344.97	123.20	687.20	547.57			547.57
11	30	225.24	0	0	274.79	432.80	154.57	862.16	686.98	16.44600	1982.6	2,669.58
12	30	417.18	0	0	508.96	801.61	286.29	1,596.86	1,272.40	22.10%	5639	6,911.40
13	30	146.39	0	0	178.60	281.29	100.46	560.35	446.49			446.49
14	30	424.45	0	0	517.83	815.58	291.28	1,624.69	1,294.57			1,294.57
15	30	158.68	0	0	193.59	304.90	108.89	607.38	483.97			483.97
16	30	179.53	0	0	219.03	344.97	123.20	687.20	547.57			547.57
17	30	398.34	0	0	485.97	765.41	273.36	1,524.74	1,214.94			1,214.94
18	30	259.19	0	0	316.21	498.03	177.87	992.11	790.53	21.18800	2549.93	3,340.46
19	30	154.72	0	0	188.76	297.29	106.18	592.23	471.90			471.90
20	30	178.55	0	0	217.83	343.08	122.53	683.44	544.58			544.58
21	30	209.99	0	0	256.19	403.50	144.11	803.80	640.47	16.44600	1982.6	2,623.07
22	30	234.92	0	0	286.60	451.40	161.21	899.21	716.51			716.51
23	30	455.41	0	0	555.60	875.07	312.53	1,743.20	1,389.00			1,389.00
24	30	246.87	0	0	301.18	474.36	169.41	944.95	752.95	24.74500	2975.49	3,728.44
25	30	234.71	0	0	286.35	451.00	161.07	898.42	715.87			715.87
26	30	265.57	0	0	324.00	510.29	182.25	1,016.54	809.99	20.45900	2462.71	3,272.70
27	30	247.64	0	0	302.12	475.84	169.94	947.90	755.30			755.30
28	30	288.20	0	0	351.60	553.78	197.78	1,103.16	879.01			879.01
29	30	358.57	0	0	437.46	688.99	246.07	1,372.52	1,093.64			1,093.64
30	30	293.84	0	0	358.48	564.61	201.65	1,124.74	896.21			896.21
31	30	349.14	0	0	425.95	670.87	239.60	1,336.42	1,064.88	20.00%	4274.51	5,339.39
32	30	291.92	0	0	356.14	560.92	200.33	1,117.39	890.36			890.36
33	30	341.90	0	0	417.12	656.96	234.63	1,308.71	1,042.80			1,042.80
34	30	270.58	0	0	330.11	519.92	185.69	1,035.72	825.27	21.28000	2560.94	3,386.21
35	30	178.55	0	0	217.83	343.08	122.53	683.44	544.58			544.58
36	30	179.53	0	0	219.03	344.97	123.20	687.20	547.57			547.57
37	30	358.54	0	0	437.17	688.55	245.91	1,371.63	1,092.94			1,092.94
38	30	245.51	0	0	299.52	471.75	168.48	939.75	748.81	30.00400	3604.68	4,353.49
39	30	327.12	0	0	399.09	628.56	224.49	1,252.14	997.72			997.72
40	30	443.25	0	0	540.77	851.70	304.18	1,696.65	1,351.91			1,351.91
41	30	329.40	0	0	401.87	632.94	226.05	1,260.86	1,004.67			1,004.67
42	30	329.40	0	0	401.87	632.94	226.05	1,260.86	1,004.67	23.28600	2800.94	3,805.61
43	30	289.91	0	0	353.69	557.06	198.95	1,109.70	884.23			884.23
44	30	327.55	0	0	399.61	629.39	224.78	1,253.78	999.03			999.03
45	30	329.63	0	0	402.15	633.38	226.21	1,261.74	1,005.37	21.70500	2611.79	3,617.16
46	30	328.94	0	0	401.31	632.06	225.74	1,259.11	1,003.27	17.76900	2140.88	3,144.15
47	30	202.80	0	0	247.42	389.68	139.17	776.27	618.54			618.54
48	30	338.63	0	0	413.13	650.68	232.38	1,296.19	1,032.82			1,032.82
49	30	298.60	0	0	364.29	573.76	204.91	1,142.96	910.73			910.73
50	30	730.45	0	0	891.15	1,403.56	501.27	2,795.98	2,227.87	51.28400	6150.62	8,378.49
51	30	304.35	0	0	371.31	584.81	208.86	1,164.98	928.27			928.27
52	30	178.55	0	0	217.83	343.08	122.53	683.44	544.58			544.58
53	30	485.15	0	0	591.88	932.22	332.93	1,857.03	1,479.71			1,479.71
54	30	561.11	0	0	684.55	1,078.17	385.06	2,147.78	1,711.39			1,711.39
55	30	289.80	0	0	353.56	556.85	198.88	1,109.29	883.89	24.98800	3004.56	3,888.45
56	30	328.01	0	0	400.17	630.27	225.10	1,255.54	1,000.43			1,000.43
57	30	235.89	0	0	287.79	453.26	161.88	902.93	719.46			719.46
58	30	447.72	0	0	546.22	860.29	307.25	1,713.76	1,365.55			1,365.55
59	30	327.12	0	0	399.09	628.56	224.49	1,252.14	997.72			997.72
60	30	327.12	0	0	399.09	628.56	224.49	1,252.14	997.72			997.72
61	30	561.84	0	0	685.44	1,079.58	385.56	2,150.58	1,713.61	29.06200	3491.98	5,205.59
62	30	328.94	0	0	401.31	632.06	225.74	1,259.11	1,003.27			1,003.27
63	30	178.55	0	0	217.83	343.08	122.53	683.44	544.58			544.58
64	30	155.57	0	0	189.80	298.93	106.76	595.49	474.49			474.49
65	30	283.84	0	0	346.28	545.40	194.79	1,086.47	865.71			865.71
66	30	120.78	0	0	147.35	232.08	82.89	462.32	368.38			368.38
67	30	246.17	0	0	300.33	473.02	168.93	942.28	750.82			750.82
68	30	691.47	0	0	843.59	1,328.66	474.52	2,646.77	2,108.98			2,108.98

69	30	419.27	0	0	511.51	805.63	287.72	1,604.86	1,278.77				1,278.77
70	30	347.19	0	0	423.57	667.13	238.26	1,328.96	1,058.93				1,058.93
71	30	316.07	0	0	385.61	607.33	216.90	1,209.84	964.01				964.01
72	30	158.65	0	0	193.55	304.85	108.87	607.27	483.88				483.88
73	30	799.48	0	0	975.37	1,536.20	548.64	3,060.21	2,438.41				2,438.41
74	30	488.84	0	0	596.38	939.31	335.47	1,871.16	1,490.96	28.13500	3381.07		4,872.03
75	30	323.51	0	0	394.68	621.62	222.01	1,238.31	986.71				986.71
	2250		0	0	28,741.95	45268.52	16167.3	90177.8	71854.86	387.65	56466.58		128,321.44

Considerando el mismo incremento tomaremos ese mismo incremento pero en premio de puntualidad y premio de asistencia dando 10% para cada uno dándonos el incremento del 20% sin meter despensa como lo venían manejando en la nómina original ya que de acuerdo a la ley alimentaria no se puede dar en efectivo la despensa solo en vales des despensa lo cual produciría un gasto mayor para la empresa.

TESIS SA DE CV  
NOMINA DEL 01 DE NOVIEMBRE DEL 2011

FECHA	S.D	S.DI	P.PUNT	P.ASIS	SUELDO	SUBSIDIO	ISR RET	IMSSRET	CRED, INF	SEGDÑO V	CAJA AHORRO	IMPORTE APAGAR	
1	07/07/2010	346.69	362.36	253.65	253.65	2,934.13	0.00	371.34	85.85	555.10	1.75	26	1,894.09
2	05/01/2009	406.87	425.79	298.05	298.05	3,444.20	0.00	480.29	105.28	0.00	0.00	26	2,832.63
3	16/11/2010	231.14	241.59	169.11	169.11	1,956.21	0.00	177.21	48.87	0.00	0.00	26	1,704.13
4	25/01/2010	218.30	228.17	159.72	159.72	1,847.54	0.00	159.83	44.75	0.00	0.00	26	1,616.96
5	03/10/2011	144.01	150.52	105.36	105.36	1,218.80	0.00	9.25	25.02	0.00	0.00	26	1,158.53
6	17/03/2009	197.45	206.63	144.64	144.64	1,671.43	0.00	83.19	38.15	0.00	0.00	26	1,524.09
7	28/02/2006	189.89	199.52	139.66	139.66	1,608.56	0.00	68.08	35.98	0.00	0.00	26	1,478.50
8	26/11/1999	208.74	219.62	153.73	153.73	1,768.65	0.00	147.20	42.14	0.00	0.00	26	1,553.31
9	16/03/2006	130.28	136.89	95.82	95.82	1,103.61	3.29	0.00	22.76	0.00	0.00	16	1,068.14
10	14/05/2006	142.39	149.61	104.73	104.73	1,206.18	0.00	7.87	24.88	0.00	0.00	26	1,147.43
11	27/05/2007	178.88	187.70	131.39	131.39	1,514.94	0.00	57.89	32.35	225.82	1.75	26	1,171.13
12	02/10/2001	330.43	347.65	243.36	243.36	2,799.72	0.00	342.64	81.35	479.50	1.75	26	1,868.48
13	04/09/2000	115.95	121.99	85.39	85.39	982.44	29.73	0.00	20.28	0.00	0.00	16	975.89
14	02/01/2008	337.54	353.71	247.60	247.60	2,857.97	0.00	355.08	83.19	0.00	0.00	26	2,393.70
15	24/01/2011	126.49	132.21	92.55	92.55	1,070.52	13.65	0.00	21.97	0.00	0.00	16	1,048.20
16	08/07/2005	142.39	149.61	104.73	104.73	1,206.18	0.00	7.87	24.88	0.00	0.00	26	1,147.43
17	22/03/2011	317.59	331.95	232.37	232.37	2,687.86	0.00	318.74	76.53	0.00	0.00	26	2,266.59
18	23/09/2007	205.84	215.99	151.19	151.19	1,743.27	0.00	143.14	41.02	290.92	1.75	26	1,240.44
19	22/02/2011	123.36	128.94	90.26	90.26	1,044.04	16.53	0.00	21.43	0.00	0.00	16	1,023.14
20	29/09/2010	142.36	148.79	104.15	104.15	1,204.83	0.00	7.73	24.74	0.00	0.00	26	1,146.36
21	04/08/2008	166.99	174.99	122.49	122.49	1,413.92	0.00	37.44	29.09	225.82	1.75	26	1,093.82
22	14/02/2011	187.30	195.77	137.04	137.04	1,585.18	0.00	65.53	34.83	0.00	0.00	26	1,458.82
23	30/06/1997	360.72	379.51	265.66	265.66	3,056.35	0.00	397.45	91.10	0.00	0.00	26	2,541.80
24	14/10/2004	195.80	205.73	144.01	144.01	1,658.62	0.00	81.80	37.88	339.78	1.75	26	1,171.41
25	21/02/2011	187.13	195.59	136.91	136.91	1,583.74	0.00	65.37	34.77	0.00	0.00	26	1,457.60
26	12/08/2007	210.91	221.31	154.92	154.92	1,786.20	0.00	150.01	42.65	280.91	1.75	26	1,284.88
27	01/06/2011	197.44	206.36	144.45	144.45	1,670.98	0.00	83.14	38.08	0.00	0.00	26	1,523.76
28	23/06/2010	229.78	240.17	168.12	168.12	1,944.70	0.00	175.37	48.42	0.00	0.00	26	1,694.91
29	26/04/2010	285.88	298.80	209.16	209.16	2,419.48	0.00	261.41	66.38	0.00	0.00	26	2,065.69
30	15/01/2001	232.74	244.87	171.41	171.41	1,972.00	0.00	179.74	49.87	0.00	0.00	26	1,716.39
31	01/01/2002	276.91	290.95	203.67	203.67	2,345.70	0.00	246.54	63.98	344.96	1.75	26	1,662.47
32	02/01/1998	231.22	243.27	170.29	170.29	1,959.12	0.00	177.68	49.38	0.00	0.00	26	1,706.06
33	01/06/1998	270.81	284.92	199.44	199.44	2,294.56	0.00	237.37	62.14	0.00	0.00	26	1,969.05
34	10/07/2000	214.32	225.49	157.84	157.84	1,815.93	0.00	154.77	43.94	292.18	1.75	26	1,297.29
35	20/10/2009	142.36	148.79	104.15	104.15	1,204.83	0.00	7.73	24.74	0.00	0.00	26	1,146.36
36	07/02/2002	142.39	149.61	104.73	104.73	1,206.18	0.00	7.87	24.88	0.00	0.00	26	1,147.43
37	15/02/2010	285.70	298.61	209.03	209.03	2,417.95	0.00	261.09	66.33	0.00	0.00	26	2,064.53
38	17/01/2011	195.74	204.59	143.21	143.21	1,656.61	0.00	81.58	37.53	0.00	0.00	26	1,511.50
39	09/11/2010	260.81	272.60	190.82	190.82	2,207.31	0.00	221.74	58.37	0.00	0.00	26	1,901.20
40	17/08/1998	351.08	369.37	258.56	258.56	2,974.68	0.00	380.01	88.00	0.00	0.00	26	2,480.67
41	16/11/1998	260.91	274.50	192.15	192.15	2,210.67	0.00	222.34	58.95	0.00	0.00	26	1,903.38
42	17/06/1999	260.91	274.50	192.15	192.15	2,210.67	0.00	222.34	58.95	319.76	1.75	26	1,581.87
43	17/01/2011	231.14	241.59	169.11	169.11	1,956.21	0.00	177.21	48.87	0.00	0.00	26	1,704.13
44	17/11/2009	260.83	272.96	191.07	191.07	2,207.95	0.00	221.85	58.48	0.00	0.00	26	1,901.62
45	05/03/2006	261.43	274.68	192.28	192.28	2,214.56	0.00	223.04	59.00	297.99	1.75	26	1,606.78
46	02/08/2004	260.89	274.12	191.88	191.88	2,210.00	0.00	222.22	58.83	243.95	1.75	26	1,657.25
47	27/10/2007	161.06	169.00	118.30	118.30	1,364.02	0.00	32.01	28.10	0.00	0.00	26	1,277.91
48	01/02/2011	269.99	282.19	197.53	197.53	2,285.00	0.00	235.66	61.30	0.00	0.00	26	1,962.04
49	18/09/2000	236.51	248.83	174.18	174.18	2,003.93	0.00	185.29	51.08	0.00	0.00	26	1,741.56
50	30/11/1998	578.57	608.71	426.10	426.10	4,902.18	0.00	794.30	161.30	704.13	1.75	26	3,214.70
51	16/11/1998	241.07	253.63	177.54	177.54	2,042.57	0.00	192.22	52.55	0.00	0.00	26	1,771.80
52	24/10/2011	142.36	148.79	104.15	104.15	1,204.83	0.00	7.73	24.74	0.00	0.00	26	1,146.36
53	24/01/2011	386.81	404.29	283.00	283.00	3,273.68	0.00	443.90	98.70	0.00	0.00	26	2,705.08
54	04/10/2011	447.37	467.59	327.31	327.31	3,786.22	0.00	553.35	118.07	0.00	0.00	26	3,088.80
55	28/02/2006	229.85	241.50	169.05	169.05	1,947.05	0.00	175.75	48.85	343.07	1.75	26	1,351.63
56	26/05/2008	260.85	273.34	191.34	191.34	2,208.63	0.00	221.97	58.59	0.00	0.00	26	1,902.07
57	13/09/2007	187.34	196.58	137.61	137.61	1,586.59	0.00	65.69	35.08	0.00	0.00	26	1,459.82
58	30/06/1997	355.10	373.10	261.17	261.17	3,008.04	0.00	387.13	89.13	0.00	0.00	26	2,505.78
59	30/06/2010	260.81	272.60	190.82	190.82	2,207.31	0.00	221.74	58.37	0.00	0.00	26	1,901.20
60	19/04/2010	260.81	272.60	190.82	190.82	2,207.31	0.00	221.74	58.37	0.00	0.00	26	1,901.20
61	18/10/2010	447.95	468.20	327.74	327.74	3,791.13	0.00	554.40	118.25	399.00	1.75	26	2,691.73
62	13/10/2004	260.89	274.12	191.88	191.88	2,210.00	0.00	222.22	58.83	0.00	0.00	26	1,902.95
63	11/04/2011	142.36	148.79	104.15	104.15	1,204.83	0.00	7.73	24.74	0.00	0.00	26	1,146.36
64	30/10/2005	123.38	129.64	90.75	90.75	1,045.16	16.41	0.00	21.55	0.00	0.00	16	1,024.02
65	22/05/2005	225.12	236.53	165.57	165.57	1,906.98	0.00	169.34	47.32	0.00	0.00	26	1,664.32
66	12/09/2011	96.30	100.65	70.46	70.46	815.01	41.02	0.00	16.73	0.00	0.00	16	823.30
67	21/01/2008	195.77	205.15	143.61	143.61	1,657.60	0.00	81.69	37.72	0.00	0.00	26	1,512.19
68	01/01/2006	548.42	576.22	403.35	403.35	4,645.65	0.00	736.92	151.35	0.00	0.00	26	3,731.38

69	30/06/1997	332.09	349.39	244.57	244.57	2,813.78	0.00	345.63	81.87	0.00	0.00	26	2,360.28
70	04/07/2011	276.82	289.33	202.53	202.53	2,342.80	0.00	246.02	63.47	0.00	0.00	26	2,007.31
71	17/01/2011	252.00	263.39	184.37	184.37	2,132.75	0.00	208.37	55.53	0.00	0.00	26	1,842.85
72	19/01/2011	126.49	132.21	92.55	92.55	1,070.52	13.65	0.00	21.97	0.00	0.00	16	1,046.20
73	23/02/2009	636.63	666.23	466.36	466.36	5,389.13	0.00	908.83	178.92	0.00	0.00	26	4,275.38
74	30/06/1997	387.71	407.37	285.16	285.16	3,284.29	0.00	446.14	99.63	386.33	1.75	26	2,324.44
75	19/07/2004	256.58	269.59	188.71	188.71	2,173.49	0.00	215.68	57.44	0.00	0.00	26	1,874.37
			13,742.72	13,742.72	158,565.61	134.28	15,181.44	4,216.41	5,729.22	28.00	1,880.00	131,664.82	

Mostramos que no fue necesario hacer el aumento directamente en el salario y estamos pagando una diferencia de 2,186.76 en total de la nómina y por trabajador de 29.16 lo cual es mucho menor a la diferencia que se va a pagar del IMSS e INFONAVIT.

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS  
IMSS

DIAS	S.DI	INC	AUS	CF	EXCPART.	EXCOBR	P.DPAT	P.DCOBR	GMP.PAT.	GMP.COBR	RT	I.VPAT	I.VCOBR	GPS	PATRONAL	COBRERA	SUBTOTAL	
1	30	362.36	0	0	366.10	60.36	21.95	76.10	27.18	114.14	40.77	163.06	190.24	67.94	103.71	1,078.71	157.84	1,236.55
2	30	425.79	0	0	366.10	81.29	29.56	89.42	31.93	134.12	47.9	191.61	223.54	79.84	127.74	1,213.82	189.23	1,403.05
3	30	241.59	0	0	366.10	20.50	7.46	50.73	18.12	76.10	27.18	108.72	126.83	45.30	72.48	821.46	98.06	919.52
4	30	228.17	0	0	366.10	16.07	5.85	47.92	17.11	71.87	25.67	102.68	119.79	42.78	68.45	792.88	91.41	884.29
5	30	150.52	0	0	366.10	0.00	0.00	31.61	11.29	47.41	16.93	67.73	79.02	28.22	45.16	637.03	56.44	693.47
6	30	206.63	0	0	366.10	8.97	3.26	43.39	15.50	65.09	23.25	92.98	108.48	38.74	61.99	747.00	80.75	827.75
7	30	199.52	0	0	366.10	6.62	2.41	41.90	14.96	62.85	22.45	89.78	104.75	37.41	59.86	731.86	77.23	809.09
8	30	219.62	0	0	366.10	13.25	4.82	46.12	16.47	69.18	24.71	98.83	115.3	41.18	65.89	774.67	87.18	861.85
9	30	136.89	0	0	366.10	0.00	0.00	28.75	10.27	43.12	15.4	61.60	71.87	25.67	41.07	612.51	51.34	663.85
10	30	149.61	0	0	366.10	0.00	0.00	31.42	11.22	47.13	16.83	67.32	78.55	28.05	44.88	635.40	56.10	691.50
11	30	187.70	0	0	366.10	2.72	0.99	39.42	14.08	59.13	21.12	84.47	98.54	35.19	56.31	703.69	71.38	775.07
12	30	347.65	0	0	366.10	55.50	20.18	73.01	26.07	109.51	39.11	156.44	182.52	65.18	104.30	1,047.38	150.54	1,197.92
13	30	125.99	0	0	366.10	0.00	0.00	25.62	9.15	38.43	13.72	54.90	64.04	22.87	36.60	585.69	45.74	631.43
14	30	353.71	0	0	366.10	57.50	20.91	74.28	26.53	111.42	39.79	159.17	186.7	66.32	106.11	1,060.28	153.55	1,213.83
15	30	132.21	0	0	366.10	0.00	0.00	27.76	9.92	41.65	14.87	59.49	69.4	24.79	39.66	604.07	49.58	653.65
16	30	149.61	0	0	366.10	0.00	0.00	31.42	11.22	47.13	16.83	67.32	78.55	28.05	44.88	635.40	56.10	691.50
17	30	331.95	0	0	366.10	50.32	18.30	69.71	24.90	104.56	37.34	149.38	174.27	62.24	99.59	1,013.93	146.78	1,160.71
18	30	215.99	0	0	366.10	12.05	4.38	45.36	16.20	68.04	24.3	97.20	113.39	40.50	64.80	766.94	85.38	852.32
19	30	128.94	0	0	366.10	0.00	0.00	26.97	9.63	40.46	14.45	57.80	67.43	24.08	38.53	597.29	48.16	645.45
20	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
21	30	174.99	0	0	366.10	0.00	0.00	36.75	13.12	55.12	19.69	78.75	91.87	32.71	52.50	681.09	65.62	746.71
22	30	195.77	0	0	366.10	5.38	1.96	41.11	14.68	61.67	22.02	88.10	102.78	36.71	58.73	723.87	75.37	799.24
23	30	379.51	0	0	366.10	66.02	24.01	79.70	28.46	119.56	42.69	170.78	199.24	71.16	113.85	1,115.24	166.32	1,281.56
24	30	205.73	0	0	366.10	8.67	3.15	43.20	15.43	64.80	23.14	92.58	108.01	38.57	61.72	745.08	80.29	825.37
25	30	195.59	0	0	366.10	5.32	1.94	41.07	14.67	61.61	22	88.02	102.68	36.67	58.68	723.48	75.28	798.76
26	30	221.31	0	0	366.10	13.81	5.02	46.48	16.60	69.71	24.9	99.59	116.19	41.50	66.39	778.27	88.02	866.29
27	30	206.36	0	0	366.10	8.88	3.23	43.34	15.48	65.00	23.22	92.86	108.34	38.69	61.91	746.43	80.62	827.05
28	30	240.17	0	0	366.10	20.03	7.29	50.44	18.01	75.65	27.02	108.08	126.09	45.03	72.05	818.44	97.35	915.79
29	30	298.80	0	0	366.10	39.38	14.32	62.75	22.41	94.12	33.62	134.46	156.87	55.03	89.64	943.32	126.38	1,069.70
30	30	244.87	0	0	366.10	21.59	7.85	51.42	18.37	77.13	27.55	110.19	128.56	45.91	73.46	828.45	99.68	928.13
31	30	290.95	0	0	366.10	36.79	13.38	61.10	21.82	91.65	32.73	130.93	152.75	54.55	87.29	926.61	122.48	1,049.09
32	30	243.27	0	0	366.10	21.06	7.66	51.09	18.25	76.63	27.37	109.47	127.72	45.61	72.98	825.05	98.89	923.94
33	30	284.92	0	0	366.10	34.80	12.66	59.83	21.37	89.75	32.05	128.21	149.58	53.42	85.48	913.75	119.50	1,033.25
34	30	225.49	0	0	366.10	15.19	5.52	47.35	16.91	71.03	25.37	101.47	118.38	42.28	67.65	787.17	90.08	877.25
35	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
36	30	149.61	0	0	366.10	0.00	0.00	31.42	11.22	47.13	16.83	67.32	78.55	28.05	44.88	635.40	56.10	691.50
37	30	298.61	0	0	366.10	39.32	14.30	62.71	22.40	94.06	33.59	134.37	156.77	55.99	89.58	942.91	126.28	1,069.19
38	30	204.59	0	0	366.10	8.29	3.02	42.96	15.34	64.45	23.02	92.07	107.41	38.36	61.38	742.66	79.74	822.40
39	30	272.60	0	0	366.10	30.74	11.18	57.25	20.45	85.87	30.67	122.67	143.12	51.11	81.78	887.53	113.41	1,000.94
40	30	369.37	0	0	366.10	62.67	22.79	77.57	27.70	116.35	41.55	166.22	193.92	69.26	110.81	1,098.64	161.30	1,259.94
41	30	274.50	0	0	366.10	31.36	11.40	57.65	20.59	86.47	30.88	123.53	144.11	51.47	82.35	891.57	114.34	1,005.91
42	30	274.50	0	0	366.10	31.36	11.40	57.65	20.59	86.47	30.88	123.53	144.11	51.47	82.35	891.57	114.34	1,005.91
43	30	241.59	0	0	366.10	20.50	7.46	50.73	18.12	76.10	27.18	108.72	126.83	45.30	72.48	821.46	98.06	919.52
44	30	272.96	0	0	366.10	30.86	11.22	57.32	20.47	85.98	30.71	122.83	143.3	51.18	81.89	888.28	113.58	1,001.86
45	30	274.68	0	0	366.10	31.42	11.43	57.68	20.60	86.52	30.9	123.61	144.21	51.50	82.40	891.94	114.43	1,006.37
46	30	274.12	0	0	366.10	31.24	11.36	57.57	20.56	86.35	30.84	123.35	143.91	51.40	82.24	890.76	114.16	1,004.92
47	30	169.00	0	0	366.10	0.00	0.00	35.49	12.68	53.24	19.01	76.05	88.73	31.69	50.70	670.31	63.38	733.69
48	30	282.19	0	0	366.10	33.90	12.33	59.26	21.16	88.89	31.75	126.99	148.15	52.91	84.66	907.95	118.15	1,026.10
49	30	248.83	0	0	366.10	22.89	8.32	52.25	18.66	78.38	27.99	111.97	130.64	46.66	74.65	836.88	101.63	938.51
50	30	608.71	0	0	366.10	141.65	51.51	127.83	45.65	191.74	68.48	273.92	319.57	114.13	182.61	1,603.42	279.77	1,883.19
51	30	253.63	0	0	366.10	24.48	8.90	53.26	19.02	79.89	28.53	114.13	133.16	47.56	76.09	847.11	104.01	951.12
52	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
53	30	404.29	0	0	366.10	74.19	26.98	84.90	30.32	127.35	45.48	181.93	212.25	75.80	121.29	1,168.01	178.58	1,346.59
54	30	467.59	0	0	366.10	95.08	34.58	98.19	35.07	147.29	52.6	210.42	245.48	87.67	140.28	1,302.84	209.92	1,512.76
55	30	241.50	0	0	366.10	20.47	7.44	50.72	18.11	76.07	27.17	108.68	126.79	45.28	72.45	821.28	98.00	919.28
56	30	273.34	0	0	366.10	30.98	11.27	57.40	20.50	86.10	30.75	123.00	143.5	51.25	82.00	899.08	113.77	1,012.85
57	30	195.58	0	0	366.10	5.65	2.05	41.28	14.74	61.92	22.12	88.46	103.2	36.86	58.97	725.58	75.77	801.35
58	30	373.10	0	0	366.10	63.90	23.24	78.35	27.98	117.53	41.97	167.90	195.88	69.96	111.93	1,101.59	163.15	1,264.74
59	30	272.60	0	0	366.10	30.74	11.18	57.25	20.45	85.87	30.67	122.67	143.12	51.11	81.78	887.53	113.41	1,000.94
60	30	272.60	0	0	366.10	30.74	11.18	57.25	20.45	85.87	30.67	122.67	143.12	51.11	81.78	887.53	113.41	1,000.94
61	30	468.20	0	0	366.10	95.28	34.65	98.32	35.12	147.48	52.67	210.69	245.81	87.79	140.46	1,304.14	210.23	1,514.37
62	30	274.12	0	0	366.10	31.24	11.36	57.57	20.56	86.35	30.84	123.35	143.91	51.40	82.24	890.76	114.16	1,004.92
63	30	148.79	0	0	366.10	0.00	0.00	31.25	11.16	46.87	16.74	66.96	78.11	27.90	44.64	633.93	55.80	689.73
64	30	129.64	0	0	366.10	0.00	0.00	27.22	9.72	40.84	14.58	58.34	68.06	24.31	38.89	599.45	48.61	648.06
65	30	236.53	0	0	366.10	18.83	6.85	49.67	17.74	74.51	26.61	106.44	124.18	44.35	70.96	810.69		

69	3034939	0	0	36610	5608	2039	7337	2620	11006	3931	15723	18343	6551	10482	1,05109	15141	1,22250
70	3028933	0	0	36610	3626	1318	6076	2170	9114	3255	13020	1519	5425	8680	92316	12168	1,04484
71	3023639	0	0	36610	2770	1007	5531	1975	8297	2963	11853	13828	4939	7902	86791	10884	97675
72	3013221	0	0	36610	000	000	2776	992	4165	1487	5949	6941	2479	3966	60407	4958	66365
73	3066623	0	0	36610	16063	5841	13991	4997	20986	7495	29980	39977	12492	19987	1,72594	30825	2,03419
74	3040737	0	0	36610	7521	2735	8555	3055	12832	4583	18332	21387	7638	12221	1,17453	18011	1,35469
75	3028959	0	0	36610	2974	1082	5661	2022	8492	3033	12132	14153	5055	8088	88110	1192	98802
223		0	0	274575	224488	81637	412276	147241	618406	220858	888444	1087	388089	588866	604006	607835	732841

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS  
BIMESTRAL INFONAVIT

	DIAS	S.D.I	INC	AUS	RETIRO	PATRONAL	OBRERA	SUMA	APORT.PATR	% O.C.F	AMORTIZACION	SUMA
1	30	362.36	0	0	442.08	696.27	248.67	1,387.02	1,105.20	40.43200	4852.28	5,957.48
2	30	425.79	0	0	519.46	818.16	292.20	1,629.82	1,298.66			1,298.66
3	30	241.59	0	0	294.74	464.22	165.79	924.75	736.85			736.85
4	30	228.17	0	0	278.37	438.43	156.58	873.38	695.92			695.92
5	30	150.52	0	0	183.63	289.22	103.29	576.14	459.09			459.09
6	30	206.63	0	0	252.09	397.04	141.80	790.93	630.22			630.22
7	30	199.52	0	0	243.41	383.38	136.92	763.71	608.54			608.54
8	30	219.62	0	0	267.94	422.00	150.71	840.65	669.84			669.84
9	30	136.89	0	0	167.01	263.03	93.94	523.98	417.51			417.51
10	30	149.61	0	0	182.52	287.48	102.67	572.67	456.31			456.31
11	30	187.70	0	0	228.99	360.67	128.81	718.47	572.49	16.44600	1982.6	2,555.09
12	30	347.65	0	0	424.13	668.01	238.57	1,330.71	1,060.33	22.10%	4701.67	5,762.00
13	30	125.99	0	0	148.83	234.40	83.72	466.95	372.07			372.07
14	30	353.71	0	0	431.53	679.65	242.73	1,353.91	1,078.82			1,078.82
15	30	132.21	0	0	161.30	254.04	90.73	506.07	403.24			403.24
16	30	149.61	0	0	182.52	287.48	102.67	572.67	456.31			456.31
17	30	331.95	0	0	404.98	637.84	227.80	1,270.62	1,012.45			1,012.45
18	30	215.99	0	0	263.51	415.02	148.22	826.75	658.77	21.18800	2549.93	3,208.70
19	30	128.94	0	0	156.70	246.80	88.14	491.64	391.74			391.74
20	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
21	30	174.99	0	0	213.49	336.24	120.09	669.82	533.72	16.44600	1982.6	2,516.32
22	30	195.77	0	0	238.84	376.17	134.35	749.36	597.10			597.10
23	30	379.51	0	0	463.00	729.23	260.44	1,452.67	1,157.51			1,157.51
24	30	205.73	0	0	250.99	395.31	141.18	787.48	627.48	24.74500	2975.49	3,602.97
25	30	195.59	0	0	238.62	375.83	134.22	748.67	596.55			596.55
26	30	221.31	0	0	270.00	425.25	151.87	847.12	675.00	20.45900	2462.71	3,137.71
27	30	206.36	0	0	251.76	396.52	141.61	789.89	629.40			629.40
28	30	240.17	0	0	293.01	461.49	164.82	919.32	732.52			732.52
29	30	298.80	0	0	364.54	574.14	205.05	1,143.73	911.34			911.34
30	30	244.87	0	0	298.74	470.52	168.04	937.30	746.85			746.85
31	30	290.95	0	0	354.96	559.06	199.66	1,113.68	887.40	20.00%	3564.59	4,451.99
32	30	243.27	0	0	296.79	467.44	166.94	931.17	741.97			741.97
33	30	284.92	0	0	347.60	547.47	195.53	1,090.60	869.01			869.01
34	30	225.49	0	0	275.10	433.28	154.74	863.12	687.74	21.28000	2560.94	3,248.68
35	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
36	30	149.61	0	0	182.52	287.48	102.67	572.67	456.31			456.31
37	30	298.61	0	0	364.30	573.78	204.92	1,143.00	910.76			910.76
38	30	204.59	0	0	249.60	393.12	140.40	783.12	624.00	30.00400	3604.68	624.00
39	30	272.60	0	0	332.57	523.80	187.07	1,043.44	831.43			831.43
40	30	369.37	0	0	450.63	709.74	253.48	1,413.85	1,126.58			1,126.58
41	30	274.50	0	0	334.89	527.45	188.38	1,050.72	837.23			837.23
42	30	274.50	0	0	334.89	527.45	188.38	1,050.72	837.23	23.28600	2800.94	3,638.17
43	30	241.59	0	0	294.74	464.22	165.79	924.75	736.85			736.85
44	30	272.96	0	0	333.01	524.49	187.32	1,044.82	832.53			832.53
45	30	274.68	0	0	335.11	527.80	188.50	1,051.41	837.70	21.70500	2611.79	3,449.56
46	30	274.12	0	0	334.43	526.72	188.11	1,049.26	836.07	17.76900	2140.88	2,976.95
47	30	169.00	0	0	206.18	324.73	115.98	646.89	515.45			515.45
48	30	282.19	0	0	344.27	542.23	193.65	1,080.15	860.68			860.68
49	30	248.83	0	0	303.57	478.13	170.76	952.46	758.93			758.93
50	30	608.71	0	0	742.63	1,169.64	417.73	2,330.00	1,856.57	51.28400	6150.62	8,007.19
51	30	253.63	0	0	309.43	487.35	174.05	970.83	773.57			773.57
52	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
53	30	404.29	0	0	493.23	776.84	277.44	1,547.51	1,233.08			1,233.08
54	30	467.59	0	0	570.46	898.47	320.88	1,789.81	1,426.15			1,426.15
55	30	241.50	0	0	294.63	464.05	165.73	924.40	736.58	24.98800	3004.56	3,741.14
56	30	273.34	0	0	333.47	525.22	187.58	1,046.27	833.59			833.59
57	30	196.58	0	0	239.83	377.73	134.90	752.46	599.57			599.57
58	30	373.10	0	0	455.18	716.91	256.04	1,428.13	1,137.96			1,137.96
59	30	272.60	0	0	332.57	523.80	187.07	1,043.44	831.43			831.43
60	30	272.60	0	0	332.57	523.80	187.07	1,043.44	831.43			831.43
61	30	468.20	0	0	571.20	899.65	321.30	1,792.15	1,428.01	29.06200	3491.98	4,919.99
62	30	274.12	0	0	334.43	526.72	188.11	1,049.26	836.07			836.07
63	30	148.79	0	0	181.52	285.90	102.11	569.53	453.81			453.81
64	30	129.64	0	0	158.16	249.10	88.97	496.23	395.40			395.40
65	30	236.53	0	0	288.57	454.49	162.32	905.38	721.42			721.42
66	30	100.65	0	0	122.79	193.40	69.07	385.26	306.98			306.98
67	30	205.15	0	0	250.28	394.20	140.78	785.26	625.71			625.71
68	30	576.22	0	0	702.99	1,107.21	395.43	2,205.63	1,757.47			1,757.47

69	30	349.39	0	0	426.26	671.35	239.77	1,337.38	1,065.64			1,065.64
70	30	289.33	0	0	352.98	555.95	198.55	1,107.48	882.46			882.46
71	30	236.39	0	0	321.34	506.10	180.75	1,008.19	803.34			803.34
72	30	132.21	0	0	161.30	254.04	90.73	506.07	403.24			403.24
73	30	666.23	0	0	812.80	1,280.16	457.20	2,550.16	2,032.00			2,032.00
74	30	407.37	0	0	496.99	782.76	279.56	1,559.31	1,242.48	28.13500	3381.07	4,623.55
75	30	269.59	0	0	328.90	518.02	185.01	1,031.93	822.25			822.25
	2250		0	0	23,950.96	37722.79	13472.4	75101.13	59877.34	387.65	54819.33	114,696.84

IMPORTE DE PAGO DEL 2% S/REMUNERACIONES

	FECHA	S.D	S.D.I	SUELDO	2.00%
1	07/07/2010	346.69	362.36	2,426.83	48.54
2	05/01/2009	406.87	425.79	2,848.09	56.96
3	16/11/2010	231.14	241.59	1,617.98	32.36
4	25/01/2010	218.30	228.17	1,528.10	30.56
5	03/10/2011	144.01	150.52	1,008.07	20.16
6	17/03/2009	197.45	206.63	1,382.15	27.64
7	28/02/2006	189.89	199.52	1,329.23	26.58
8	26/11/1999	208.74	219.62	1,461.18	29.22
9	16/03/2006	130.28	136.89	911.96	18.24
10	14/05/2006	142.39	149.61	996.73	19.93
11	27/05/2007	178.88	187.70	1,252.16	25.04
12	02/10/2001	330.43	347.65	2,313.01	46.26
13	04/09/2000	115.95	125.99	811.65	16.23
14	02/01/2008	337.54	353.71	2,362.78	47.26
15	24/01/2011	126.49	132.21	885.43	17.71
16	08/07/2005	142.39	149.61	996.73	19.93
17	22/03/2011	317.59	331.95	2,223.13	44.46
18	23/09/2007	205.84	215.99	1,440.88	28.82
19	22/02/2011	123.36	128.94	863.52	17.27
20	29/09/2010	142.36	148.79	996.52	19.93
21	04/08/2008	166.99	174.99	1,168.93	23.38
22	14/02/2011	187.30	195.77	1,311.10	26.22
23	30/06/1997	360.72	379.51	2,525.04	50.50
24	14/10/2004	195.80	205.73	1,370.60	27.41
25	21/02/2011	187.13	195.59	1,309.91	26.20
26	12/08/2007	210.91	221.31	1,476.37	29.53
27	01/06/2011	197.44	206.36	1,382.08	27.64
28	23/06/2010	229.78	240.17	1,608.46	32.17
29	26/04/2010	285.88	298.80	2,001.16	40.02
30	15/01/2001	232.74	244.87	1,629.18	32.58
31	01/01/2002	276.91	290.95	1,938.37	38.77
32	02/01/1998	231.22	243.27	1,618.54	32.37
33	01/06/1998	270.81	284.92	1,895.67	37.91
34	10/07/2000	214.32	225.49	1,500.24	30.00
35	20/10/2009	142.36	148.79	996.52	19.93
36	07/02/2002	142.39	149.61	996.73	19.93
37	15/02/2010	285.70	298.61	1,999.90	40.00
38	17/01/2011	195.74	204.59	1,370.18	27.40
39	08/11/2010	260.81	272.60	1,825.67	36.51
40	17/08/1998	351.08	369.37	2,457.56	49.15
41	16/11/1998	260.91	274.50	1,826.37	36.53
42	17/06/1999	260.91	274.50	1,826.37	36.53
43	17/01/2011	231.14	241.59	1,617.98	32.36
44	17/11/2009	260.83	272.96	1,825.81	36.52
45	05/03/2006	261.43	274.68	1,830.01	36.60
46	02/08/2004	260.89	274.12	1,826.23	36.52
47	27/10/2007	161.06	169.00	1,127.42	22.55
48	01/02/2011	269.99	282.19	1,889.93	37.80
49	18/09/2000	236.51	248.83	1,655.57	33.11
50	30/11/1998	578.57	608.71	4,049.99	81.00
51	16/11/1998	241.07	253.63	1,687.49	33.75
52	24/10/2011	142.36	148.79	996.52	19.93
53	24/01/2011	386.81	404.29	2,707.67	54.15
54	04/10/2011	447.37	467.59	3,131.59	62.63
55	28/02/2006	229.85	241.50	1,608.95	32.18
56	26/05/2008	260.85	273.34	1,825.95	36.52
57	13/09/2007	187.34	196.58	1,311.38	26.23
58	30/06/1997	355.10	373.10	2,485.70	49.71
59	30/06/2010	260.81	272.60	1,825.67	36.51
60	19/04/2010	260.81	272.60	1,825.67	36.51
61	18/10/2010	447.95	468.20	3,135.65	62.71
62	13/10/2004	260.89	274.12	1,826.23	36.52
63	11/04/2011	142.36	148.79	996.52	19.93
64	30/10/2005	123.38	129.64	863.66	17.27
65	22/05/2005	225.12	236.53	1,575.84	31.52
66	12/09/2011	96.30	100.65	674.10	13.48
67	21/01/2008	195.77	205.15	1,370.39	27.41
68	01/01/2006	548.42	576.22	3,838.94	76.78
69	30/06/1997	332.09	349.39	2,324.63	46.49

70	04/07/2011	276.82	289.33	1,937.74	38.75
71	17/01/2011	252.00	236.39	1,764.00	35.28
72	19/01/2011	126.49	132.21	885.43	17.71
73	23/02/2009	636.63	666.23	4,456.41	89.13
74	30/06/1997	387.71	407.37	2,713.97	54.28
75	19/07/2004	256.58	269.59	1,796.06	35.92
					2,621.60
			131,080.18		2,621.60

## CONCLUSIÓN

En conclusión, el incremento aplicado sobre el premio de puntualidad y asistencia es la mejor opción, ya que aún que se pagó el aumento solo afectó un poco en el pago de la nómina pero fue mínima la diferencia, sin embargo en el pago del 2% y el pago del IMSS e INFONAVIT no se obtuvo diferencia demostrando que esta es una buena opción.

NOMINAS	CUADRO COMPARATIVO DE LAS NOMINAS		
	SUELDO NORMAL	INC. 20% S/ SUELDO DFC	INC. 20% EN P.P.Y.P.A
NETO A PAGAR NOMINAS	109,858.63	129,478.16	131,664.82
PAGO 2% S/ REM	2,621.60	3,145.98	2,621.60
CUOTA IMSS	73,218.41	83,333.50	73,218.41
CUOTA INFONAVIT	114,686.84	128,321.44	114,686.84

**DETERMINACIÓN DE ISR A CARGO DEL EMPLEADOR POR SU ACTIVIDAD  
EMPRESARIAL CON SUELDOS NORMALES**

	<b>TOTAL INGRESOS ACUMULABLES</b>	30,307,080.00
(-)	<b>TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS</b>	27,050,090.00
(+)	<i>COMPRAS</i>	7,989,112.64
(+)	<i>GASTOS GENERALES</i>	2,674,689.00
(+)	<i>REMUNERACIONES</i>	6,816,169.36
(+)	<i>CUOTAS PATRONALES</i>	9,570,119.00
(=)	<b>UTILIDAD O PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO ANTES DE PTU</b>	3,256,990.00
(-)	<b>PTU PAGADA EN EL EJERCICIO</b>	0.00
(-)	<b>PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO</b>	0.00
(=)	<b>RESULTADO FISCAL</b>	3,256,990.00
(*)	<b>TASA 30%</b>	30.00%
(=)	<b>ISR DEL EJERCICIO</b>	977,097.00
(-)	<b>PAGOS PROVISIONALES ISR</b>	0.00
(=)	<b>IMPUESTO A CARGO</b>	<u><u>977,097.00</u></u>

En cuestión al cálculo de ISR, con los salarios reales nos da un total de deducciones de 27, 050,090.00 de los cuales 6, 816,169.36 son de REMUNERACIONES y 9, 570,119.00 son de CUOTAS PATRONALES, dándonos un impuesto a pagar de 977,097.00.

**DETERMINACIÓN DEL IETU PATRONAL CON SUELDOS NORMALES**

	<b>TOTAL INGRESOS ACUMULABLES DEL PERIODO</b>	30,307,080.00
	<b>INGRESOS ACUM. EFECTIVAMENTE PAGADOS</b>	30,307,080.00
(-)	<b>TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS</b>	10,663,801.64
(+)	<i>COMPRAS</i>	7,989,112.64
(+)	<i>GASTOS GENERALES</i>	2,674,689.00
(+)	<i>DEDUCCIONES DE INVERSION</i>	0.00
(=)	<b>BASE PARA IMPUESTO</b>	19,643,278.36
(*)	<b>TASA 17.5%</b>	17.50%
(=)	<b>IETU DETERMINADO</b>	3,437,573.71
(-)	<b>CRÉDITO POR SUELDOS</b>	<b>1,192,829.64</b>
(-)	<b>CRÉDITO POR APORTACION DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>1,674,770.83</b>
(-)	<b>CRÉDITO POR INVERSIONES</b>	0.00
(-)	<b>ISR PROPIO DEL EJERCICIO</b>	569,973.25
(=)	<b>IETU DEL EJERCICIO</b>	0.00
(-)	<b>PAGOS PROVISIONALES IETU</b>	0.00
(=)	<b>IETU A PAGAR</b>	<b><u>0.00</u></b>

**En comparación del cálculo del IETU no podemos deducir como gasto el total del importe de las remuneraciones y las cuotas patronales, ya que a dichos importes aplicamos la tasa del 17.5% dándonos un CRÉDITO FISCAL el cual se le restará a IETU.**

**DETERMINACIÓN DE ISR A CARGO DEL EMPLEADOR POR SU ACTIVIDAD  
EMPRESARIAL CON INCREMENTO DEL 20% S/SUELDO**

	<b>TOTAL INGRESOS ACUMULABLES</b>	30,307,080.00
(-)	<b>TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS</b>	29,908,706.28
(+)	<i>COMPRAS</i>	7,989,112.64
(+)	<i>GASTOS GENERALES</i>	2,674,689.00
(+)	<i>REMUNERACIONES</i>	8,179,407.60
(+)	<i>CUOTAS PATRONASLES</i>	11,065,497.04
(=)	<b>UTILIDAD O PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO ANTES DE PTU</b>	398,373.72
(-)	<b>PTU PAGADA EN EL EJERCICIO</b>	0.00
(-)	<b>PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO</b>	0.00
(=)	<b>RESULTADO FISCAL</b>	398,373.72
(*)	<b>TASA 30%</b>	30.00%
(=)	<b>ISR DEL EJERCICIO</b>	119,512.12
(-)	<b>PAGOS PROVISIONALES ISR</b>	0.00
(=)	<b>IMPUESTO A CARGO</b>	<u><u>119,512.12</u></u>

**Si consideramos el incremento en las deducciones de las remuneraciones y las cuotas patronales nos da un efecto significativo ya que esto afecta directamente en las deducciones de la empresa, dándonos una menor base para el cálculo de los impuestos de haber pagado 977,097.00 ahora pagaremos 119,512.12.**

**DETERMINACIÓN DEL IETU PATRONAL CON INCREMENTO DEL 20%  
S/SUELDO**

	<b>TOTAL INGRESOS ACUMULABLES DEL PERIODO</b>	30,307,080.00
	<b>INGRESOS ACUM. EFECTIVAMENTE PAGADOS</b>	30,307,080.00
(-)	<b>TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS</b>	10,663,801.64
(+)	<i>COMPRAS</i>	7,989,112.64
(+)	<i>GASTOS GENERALES</i>	2,674,689.00
(+)	<i>DEDUCCIONES DE INVERSIÓN</i>	0.00
(=)	<b>BASE PARA IMPUESTO</b>	19,643,278.36
(*)	<b>TASA 17.5%</b>	17.50%
(=)	<b>IETU DETERMINADO</b>	3,437,573.71
(-)	<b>CRÉDITO POR SUELDOS</b>	<b>1,431,396.33</b>
(-)	<b>CRÉDITO POR APORTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>1,936,461.98</b>
(-)	<b>CRÉDITO POR INVERSIONES</b>	0.00
(-)	<b>ISR PROPIO DEL EJERCICIO</b>	69,715.40
(=)	<b>IETU DEL EJERCICIO</b>	0.00
(-)	<b>PAGOS PROVISIONALES IETU</b>	0.00
(=)	<b>IETU A PAGAR</b>	<b><u>0.00</u></b>

**En este cálculo es significativo el análisis ya que en el cálculo anterior del IETU se está manejando la misma base para el cálculo del impuesto sin considerar que para los créditos fiscales están aumentando lo cual nos disminuye el pago, de habernos acreditarnos 569,973.25 ahora solo acreditamos 69,715.98**

<b>DETERMINACIÓN DE ISR A CARGO DEL EMPLEADOR POR SU ACTIVIDAD EMPRESARIAL CON INCREMENTO DEL 20% EN P.P Y P.A</b>	
<b>TOTAL INGRESOS ACUMULABLES</b>	30,307,080.00
<b>TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS</b>	28,479,332.36
(+) <i>COMPRAS</i>	7,989,112.64
(+) <i>GASTOS GENERALES</i>	2,674,689.00
(+) <i>REMUNERACIONES</i>	8,245,411.72
(+) <i>CUOTAS PATRONALES</i>	9,570,119.00
<b>UTILIDAD O PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO ANTES DE PTU</b>	1,827,747.64
<b>PTU PAGADA EN EL EJERCICIO</b>	0.00
<b>PERDIDA FISCAL DEL EJERCICIO</b>	0.00
<b>RESULTADO FISCAL</b>	1,827,747.64
<b>TASA 30%</b>	30.00%
<b>ISR DEL EJERCICIO</b>	548,324.29
<b>PAGOS PROVISIONALES ISR</b>	0.00
<b>IMPUESTO A CARGO</b>	<b><u>548,324.29</u></b>

Si analizamos este cálculo, creeríamos que nos conviene hacer el aumento directamente sobre el sueldo porque pagamos menos impuestos ya que en el aumento directo, al sueldo solo estaríamos pagando 119, 512.12 de impuestos pero si lo consideramos el aumento en el premio de puntualidad y asistencial estaríamos pagando 548,324.29 de impuesto lo cual estaríamos pagando más porque nos disminuyeron nuestras deducciones ya que en las cuotas patronales se está pagando menos dichos importes nos están ahorrando 1,066,565.86 libras considerando ya el impuesto pagado de más.

**DETERMINACIÓN DEL IETU PATRONAL CON INCREMENTO DEL 20% EN P.P Y P.A**

	<b>TOTAL INGRESOS ACUMULABLES DEL PERIODO</b>	30,307,080.00
	<b>INGRESOS ACUM. EFECTIVAMENTE PAGADOS</b>	30,307,080.00
(-)	<b>TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS</b>	10,663,801.64
(+)	<i>COMPRAS</i>	7,989,112.64
(+)	<i>GASTOS GENERALES</i>	2,674,689.00
(+)	<i>DEDUCCIONES DE INVERSION</i>	0.00
(=)	<b>BASE PARA IMPUESTO</b>	19,643,278.36
(*)	<b>TASA 17.5%</b>	17.50%
(=)	<b>IETU DETERMINADO</b>	3,437,573.71
(-)	<b>CRÉDITO POR SUELDOS</b>	<b>1,442,947.05</b>
(-)	<b>CRÉDITO POR APORTACION DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>1,674,770.83</b>
(-)	<b>CRÉDITO POR INVERSIONES</b>	0.00
(-)	<b>ISR PROPIO DEL EJERCICIO</b>	319,855.84
(=)	<b>IETU DEL EJERCICIO</b>	0.00
(-)	<b>PAGOS PROVISIONALES IETU</b>	0.00
(=)	<b>IETU A PAGAR</b>	<b>0.00</b>

**Sin embargo para los créditos fiscales, si nos afecta un poco más, aunque se esté acreditando el ISR propio no pagamos IETU.**

**Por otro lado, hemos revisado que este trabajo tiene por objetivo conocer cuál es el efecto que tiene la nómina dentro de la empresa, el cual nos muestran los estudios realizados.**

**Tomando en cuenta que se debe conocer, sobre la correcta aplicación y desarrollo del proceso de la nómina y nos dimos a la tarea de ver el proceso, desde el control que tiene la empresa para obtener la información adecuada y confiable para la elaboración de la nómina.**

**Para empezar el proceso, las tarjetas checadoras las revisa una persona distinta al que realiza la nómina y al que hace los pagos, es importante que esto se**

**manejo así ya que esto no influye para la persona que realiza la nómina.**

**Cuando se empezó a ver el proceso de nómina se observó que se tiene un control de todas aquellas personas que van entrando, de las personas que tienen mayor antigüedad así como de las bajas de las mismas, tomando en cuenta que esta empresa tiene todos los trabajadores asegurados con los salarios que les corresponde.**

**Una parte importante del desarrollo de este trabajo es que se analizaron las prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo, en la empresa se están otorgando de manera correcta especificándose en el contrato, este es una parte muy relevante tanto para el trabajador como para la empresa ya que se debe cuidar de estar renovando el contrato, hasta que sea el de tiempo indeterminado, la empresa tiene mucho cuidado para que no se le llegue a pasar.**

**Una de las partes que estuvimos estudiando fue el Salario Diario Integrado en el que desarrollamos todos los conceptos que lo integran, un punto importante es que la empresa no está integrando de manera adecuada ya que toma un factor igual para todos los trabajadores sin considerar que en la empresa hay empleados como mayor antigüedad a un año.**

**Otro punto es que la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores, nos dice que la despensa no se debe dar en efectivo solo en vales de despensa impresos o electrónicos o bien canastillas alimenticias y en caso de omisión se sancionará con multa de hasta dos mil veces el salario mínimo general diario**

**vigente en la zona económica de que se trate, tomando en cuenta que la empresa otorgo despensa en efectivo todo el año 2011.**

**Con base a los resultados obtenidos en los diferentes escenarios que mostramos al momento de elaborar las propuestas de nómina, se muestra el efecto que tiene la nomina que realiza la empresa tanto para el pago de nomina como para 2% sobre remuneraciones, Cuotas IMSS, Cuotas INFONAVIT así mismo el efecto que tiene hacer un incremento directo sobre el salario o bien el efecto que tiene el hacer ese incremento distribuido solo en premio de puntualidad y premio de asistencia dándonos como resultado una mejora notable para la empresa.**

## BIBLIOGRAFÍA

-BECERRIL, Arechiga, Alfonso, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Ediciones Fiscales ISEFSA, 1°.Edicion, México 1990.

-LECHUGA, Santillan, Efraín, Fisco Nomina. Ediciones Fiscales ISEF, México, 2011

-MENDEZ, Morales José Silvestre, La economía en la Empresa. Mc Graw Hill, 3°. Edición, México, 2007

-PERDOMO ,Moreno, Abraham, Fundamentos del control Interno, International Thomson Editores S.A DE C.V,7° Edición, México , 2000.

-PÉREZ, Chávez, FOL, Olguín, Previsión Social Guía Práctica Fiscal, Laboral y de Seguridad Social. Tax Editores UANIDOS, S.A DE C.V,3° Edición, México 2010.

-PÉREZ, Chávez José et.al. , Conozca sus Derechos y Beneficios de Seguridad Social ante el IMSS, Infonavit y SAR, Tax Editores Unidos, S.A DEC.V, 2° Edición, México 2006.

-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

-CONTRATO LABORAL DE TRABAJO.

<http://www.ejemplode.com/11-escritos/466>

-LEY ALIMENTARIA DE LOS TRABAJADORES

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/laat/LAAT\\_orig\\_17ene11.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/laat/LAAT_orig_17ene11.pdf)

- CUOTAS Y PORCENTAJES IMSS E INFONAVIT

<http://www.robnovelo.com/tablas-cuotas-y-porcentajes-imss-para-2011/>

HEMEROGRAFÍA

Cuaderno de Autoaprendizaje, Dirección Administrativa Coordinación de Personal y Desarrollo, Nueva Ley del Seguro Social. Talleres de Suministro Cooperativo S, A DE CV., México, 2008.