

308908

UNIVERSIDAD PANAMERICANA ¹²₂₄



ESCUELA DE CONTADURIA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**LA AUTOCORRECCION FISCAL PARA EL PAGO
DE CUOTAS AL SEGURO SOCIAL**

T R A B A J O
QUE COMO RESULTADO DEL SEMINARIO DE
INVESTIGACION PRESENTA COMO TESIS
DANIEL SANCHEZ DUOING
PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

DIRECTOR DE TESIS:

C.P. FRANCISCO GARCIA NARANJO ALVAREZ

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1998



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dios mio, gracias por tu amor infinito, por todas tus bendiciones a lo largo de mi vida.

A tí mamá, por tu amor, apoyo y comprensión en todos estos años.

A tí papá, por tu cariño y ejemplo, símbolo de tenacidad y constancia.

A tí Gabriel, más que un hermano, mi mejor amigo, por tus sabios consejos en todo momento.

A mis abuelos, por un tesoro invaluable, mi familia.

**A tí Mayra, con amor, por tus palabras de
aliento.**

A la Universidad Panamericana.

A la Facultad de Contaduría.

A mis maestros y amigos.

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
---------------------	----------

CAPÍTULO 1

AUTOCORRECCIÓN PARA EFECTOS DEL PAGO DE CUOTAS Y EVALUACIÓN DE REMUNERACIONES POR PAGO DE NÓMINA	6
---	----------

1.1 Generalidades	6
1.2 Evaluación de remuneraciones por pago de nómina	8
1.3 Examen de pagos al personal	10
1.4 Verificación de servicios recibidos debidamente clasificados y registrados	12
1.5 Estudio del control interno	13
1.5.1 Objetivos específicos del control interno aplicables a las nóminas	15
1.5.2 Ciclo de nóminas	28
1.5.3 Bases usuales de datos	29
1.6 Procedimientos recomendados	31

CAPÍTULO 2

ESTUDIO DEL TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS PAGOS AL PERSONAL	34
--	-----------

2.1 Generalidades	36
2.2 Reglas de valuación	38
2.3 Reglas de presentación	40

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DE CONTRATOS DE TRABAJO Y PAQUETE DE PRESTACIONES SOCIALES	42
3.1 Contrato colectivo de trabajo	43
3.2 Contrato individual de trabajo	44
3.3 Contrato ley	45
3.4 Paquete de prestaciones	46

CAPÍTULO 4

MARCO LEGAL	50
4.1 Generalidades	50
4.2 Artículos de la Ley del IMSS referentes a la integración del salario base de cotización	52
4.3 Reforma a la Ley del IMSS del 20 de julio de 1993, en relación a los límites en las bases de cotización	65
4.4 Otras modificaciones a la Ley del IMSS	66
4.5 Criterios emitidos por el Consejo Técnico del IMSS	74

CAPÍTULO 5

CASO PRÁCTICO	81
5.1 Antecedentes	81
5.2 Propuesta de servicios y honorarios	83
5.3 Normatividad, documentación e información requerida para el desarrollo del trabajo	88
5.4 Elaboración de los papeles de trabajo	91
5.5 Evaluación de la propuesta de autocorrección y trámites ante autoridades del IMSS	100
5.6 Escritos y convenio de autocorrección	102
5.7 Ventajas de la autocorrección	118
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFÍA	120

FALTA PAGINA

No. 1 a la 2

FALTA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo se ha comprobado que en el desarrollo y crecimiento financiero de las empresas, éstas no pueden funcionar en forma adecuada si no cuentan con una información contable precisa de sus operaciones.

Asimismo, en la actualidad las empresas deben ser planeadas y organizadas por profesionales capaces y especializados para afrontar el reto productivo, económico y financiero que se puede originar derivado de los tratados internacionales de libre comercio, tratados para evitar la doble tributación y algunos otros que los gobiernos lleguen a celebrar.

Por lo tanto, estos profesionales dentro de los cuales intervienen en forma importante los licenciados en contaduría pública, deben estar formados tanto en las actividades y experiencias de la vida cotidiana, cuanto ilustrados por los principios, leyes y doctrinas que rigen su actuación.

En el tema de seguridad social que nos ocupa, se ha podido percibir que un porcentaje importante de empresas no cuentan con las condiciones técnicas o la información contable precisa y oportuna que requieren para realizar sus objetivos, debido a que no utilizan adecuadamente la contabilidad, cuya finalidad es la de proporcionar información oportuna y veraz, lo que ocasiona graves deficiencias en materia de administración laboral y de seguro social.

En los últimos tiempos, grande ha sido el demérito que en nuestro país han sufrido las percepciones de los trabajadores, sumergiéndolos en una crisis económica cada vez más profunda, motivo por el cual es menester evaluar los criterios establecidos para integrar las bases de las aportaciones y cumplir con lo señalado en la Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social, en lo referente a conservar un equilibrio en el que el trabajador no vea disminuido su nivel de ingresos de forma tal, que no pueda cubrir sus necesidades básicas.

Por otro lado, los empresarios, como resultado del precario desarrollo de la economía nacional, se encuentran ante una difícil disyuntiva, propiciada no sólo por el crecimiento del mercado y sus competidores, sino también por una carga administrativa y financiera adversa y cada vez más pesada. Resultado de ello, el cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales, entre ellas las referentes a Seguro Social, no se realizan en forma correcta y oportuna.

En adición, la intensa fiscalización llevada a cabo por las autoridades del IMSS durante los años de 1992 y 1993, y la reforma a la Ley del Seguro Social del 20 de julio de 1993, han determinado en las empresas la necesidad de llevar a cabo una evaluación de las remuneraciones por pago de nóminas para conocer su situación en materia de seguro social.

Esto es preocupación de la Contaduría Pública, y es en este modesto trabajo que esbozo con mis conocimientos, la importancia y la oportunidad que tienen los empresarios de corregir su situación fiscal en materia de seguro social, utilizando para ello una herramienta práctica y útil que es la figura de la AUTOCORRECCIÓN FISCAL PARA EL PAGO DE CUOTAS AL IMSS.

De acuerdo a lo antes mencionado, al someter a la consideración del H. Jurado este trabajo, me anima el deseo de aportar a nuestra profesión, al sector privado y a cualquier persona interesada en la materia, mi esfuerzo, dedicación y estudio en el tema de seguro social, con el fin de llegar a obtener el título de Licenciado en Contaduría Pública que tanto he anhelado en mi estancia en las aulas de la Universidad Panamericana.

CAPÍTULO 1

AUTOCORRECCIÓN PARA EFECTOS DEL PAGO DE CUOTAS Y EVALUACIÓN DE REMUNERACIONES POR PAGO DE NÓMINA

1.1 Generalidades

En los últimos años, las empresas se han visto afectadas notablemente en sus finanzas, entre otras causas por el incremento en las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, incrementos que se han dado tanto en la base de cotización, en los topes salariales, así como en las primas de las diversas ramas de seguro que lo integran.

Como consecuencia de las reformas del 20 de julio de 1993 a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, se ha presentado una falta de precisión de los conceptos de integración, lo cual, ha provocado que las empresas incurran en fallas en la integración del salario base de cotización, y en consecuencia, en la determinación de la base para el entero de las cuotas obrero patronales.

Aunado a lo anterior, la intensa fiscalización de las autoridades del IMSS, ha provocado un desconcierto entre los empresarios, razón por la cual, fue necesario crear un mecanismo ágil, práctico, económico y que brindara certeza jurídica al empresario, para corregir las deficiencias existentes en el ámbito del seguro social.

Por lo anterior, las autoridades del IMSS retomaron del Código Fiscal de la Federación la figura de la autocorrección fiscal, misma que en el campo del seguro social, consiste en que mediante una prueba global se determina la base de cotización, obtenida de las cifras contables de la empresa y se compara contra la base declarada en las liquidaciones bimestrales, determinando así las diferencias no enteradas en las diversas ramas de seguro, excepto en la del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) ya que éste se regulariza únicamente en forma individual de acuerdo con las disposiciones que lo rigen.

Para la elaboración de la prueba global mencionada, la cual constituye en sí la columna vertebral del trámite de autocorrección en materia de seguro social, se requiere seguir entre otros los siguientes procedimientos, mismos que se explican al detalle posteriormente:

- Analizar las remuneraciones por pago de nómina.
- Evaluar el control interno.
- Evaluar el tratamiento contable de los pagos al personal.
- Analizar los contratos de trabajo y los paquetes de prestaciones sociales..
- Determinar los conceptos que deben integrar el salario base de cotización.
- Elaborar las cédulas de trabajo que permitan determinar la diferencia a cargo o a favor de la empresa. Estas cédulas se presentan en forma ilustrativa en el caso práctico de este trabajo.

1.2 Evaluación de las remuneraciones por pago de nómina.

Tomando en consideración la gran variedad de problemas que enfrentan las empresas en la elaboración de las nóminas y en la integración de los salarios base de cotización para efectos del seguro social, resulta indispensable contar con una información contable oportuna y lo más completa posible para la solución adecuada de dichos problemas.

Esta información persigue entre otros objetivos, el de informar a cualesquiera interesados, conceptos tales como, los datos personales de los trabajadores, sus percepciones, retenciones, y desde luego, la de brindar la información requerida para el pago de las contribuciones de seguridad social.

Todo esto hace patente la necesidad e importancia que tiene la información contable, por lo que debe pugnarse para que las empresas cuenten con los informes que ayuden al entendimiento de los diversos aspectos que conforman la materia laboral y la de seguridad social, y a través de ese conocimiento, lograr su simplificación y la confiabilidad de sus datos.

Es necesario que el empresario tenga una visión clara de que los datos que contiene la contabilidad, son un recurso valioso para obtener la información que servirá de base para efectuar los pagos de contribuciones salariales, entre las que destacan las cuotas al seguro social.

La importancia que tiene para las empresas el registro adecuado y fehaciente de los salarios y remuneraciones cubiertos a los trabajadores, hace indispensable la intervención del Licenciado en Contaduría Pública, quien tiene como fin primordial, la búsqueda de la veracidad y credibilidad de las cifras, que reflejen adecuadamente las operaciones de la empresa.

Resulta imprescindible que el Licenciado en Contaduría Pública, poniendo en juego toda la calidad técnica que debe reunir cualquiera de sus actividades profesionales, evalúe, examine y verifique los procedimientos de registro contable adoptados por las empresas a fin de obtener información verídica y útil, razón por la cual, a continuación me permito mencionar algunos procedimientos que, de acuerdo con las normas profesionales de la Contaduría Pública, deben llevarse a cabo para el establecimiento y/o revisión de las remuneraciones por pago de nómina.

1.3 Examen de pagos al personal

En mi opinión, la importancia de evaluar los pagos de remuneraciones a los empleados, radica en que con base en esta revisión se establecerán los conceptos susceptibles de integrarse al salario base de cotización, de conformidad con las disposiciones aplicables y adicionalmente, en que para que éstos no sean integrables al salario base de cotización y sean deducibles para efectos del impuesto sobre la renta, deberán, entre otros requisitos, estar debidamente registrados en la contabilidad.

Antes de citar los procedimientos necesarios para que el Licenciado en Contaduría Pública analice y evalúe la información contable relativa a nóminas conforme a las normas profesionales, cabe señalar que el concepto de nóminas se refiere a los sueldos, salarios, comisiones, vacaciones, indemnizaciones, prima dominical, premios y en general cualesquiera que sea el nombre con que se les designe, a las remuneraciones que se cubran por la prestación de servicios personales subordinados.

Es por ello que para el examen y correcta evaluación de los pagos por remuneraciones al personal, el Licenciado en Contaduría se debe apegar a los "procedimientos de auditoría" que sugiere el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, el cual, en su boletín 5010 del libro de Normas y Procedimientos de Auditoría los define como:

"el conjunto de técnicas de investigación aplicables a una partida o a un grupo de hechos y circunstancias relativas a los estados financieros sujetos a examen, mediante los cuales el contador público obtiene las bases para fundamentar su opinión."

Como parte de los procedimientos recomendados por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos de México, plasmados en su boletín 5210 del libro de Normas y Procedimientos de Auditoría, aplicables al tema que nos ocupa, se encuentran los que a continuación se detallan.

1.4 Verificación de servicios recibidos debidamente clasificados y registrados.

Dentro de esta clasificación se encuentran los siguientes procedimientos:

- Se deberá obtener evidencia suficiente para comprobar que las remuneraciones que perciben los trabajadores correspondan a servicios realmente prestados a la empresa, y comprobar que no se trata de simulaciones que constituyen un delito fiscal.

Lo anterior, se puede lograr mediante la revisión de las listas de asistencia y las tarjetas de tiempo, o bien, a través de una inspección visual de los trabajadores reportados en los listados de nómina.

- Por otra parte, se deberá verificar que todas las obligaciones patronales (legales y contractuales), relativas a las remuneraciones y sus deducciones, hayan sido registradas adecuadamente en el período que les corresponde, para que el pago de cuotas al seguro social corresponda también al mismo período contable y fiscal del patrón, y que para efectos fiscales sea procedente la deducción de conformidad con las disposiciones de la materia. Cabe mencionar que lo anterior pudiera afectar el resultado fiscal de la empresa, al considerarse este gasto como no deducible para efectos del impuesto sobre la renta.

1.5 Estudio del control interno.

En mi opinión, para poder efectuar la planeación del trabajo de autocorrección para efectos del Seguro Social, es indispensable evaluar el control interno del patrón, ya que con base en él se determinará el alcance, naturaleza y oportunidad de las pruebas de revisión, así como los procedimientos que serán aplicados.

Asimismo, considero que para efectuar una adecuada revisión de las cuotas obrero patronales en materia de seguridad social, se necesita conocer a fondo la forma en que se procesa la información relacionada con las nóminas.

Para llevar a cabo esta revisión , se sugiere evaluar los siguientes puntos:

- a. Autorización del pago de remuneraciones por parte del departamento a cargo.
Se recomienda que exista un departamento encargado del control de expedientes y autorización de los pagos al personal.
- b. Adecuada segregación de funciones en el área de nóminas, con el objeto de evitar el que una misma persona realice actividades tales como registro, y autorización de pagos de remuneraciones al personal.
- c. Implantación de controles encaminados a proteger a la empresa mediante el afianzamiento del personal que interviene en la preparación y pago de la nómina, así como la contratación de seguros encaminados a proteger el efectivo relacionado con los pagos de nómina. Cabe mencionar, que una de las erogaciones más importantes para las empresas es el pago de la nómina, el cual debe cubrirse de manera oportuna y completa, es por ello que se deben adoptar sistemas de control y vigilancia que aseguren dicho pago.

- d. Verificar la existencia de un sistema de información que permita calcular y comprobar las bases para determinar las remuneraciones al personal, así como las deducciones relativas al adecuado cumplimiento de las disposiciones legales (tales como las establecidas por la Ley del IMSS, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley Federal del Trabajo, entre otras), o contractuales, es decir, las estipuladas en el contrato colectivo o individual de trabajo.**

- e. Cerciorarse de la adecuada distribución y presentación en los estados financieros de conceptos relacionados con el pago de remuneraciones al personal.**

- f. Existencia de controles en los sistemas de cómputo utilizados para determinar el pago de la nómina que aseguren la obtención de información correcta y confiable.**

1.5.1 Objetivos específicos del control interno aplicables a las nóminas.

Existen diversos objetivos de control interno aplicables a las nóminas, plasmados en el boletín 6040 del libro de Normas y Procedimientos de Auditoría, mismos que el Licenciado en Contaduría debe evaluar para verificar que se cumplan y obtener una certeza plena sobre el adecuado procesamiento de datos dentro de dicha área, que permita generar información, confiable, precisa y exacta. Estos objetivos se clasifican en cuatro grupos:

- I. Objetivos de autorización.
- II. Objetivos de procesamiento y clasificación de transacciones.
- III. Objetivos de verificación y evaluación.
- IV. Objetivos de salvaguarda física.

Definición de los objetivos

A continuación se detallan cada uno de los objetivos.

I. Objetivos de autorización.

Estos objetivos van enfocados a los controles que deberán establecerse para vigilar el adecuado cumplimiento de las políticas y criterios establecidos por la administración de la empresa, los cuales deberán ser razonables de acuerdo a las necesidades y características del negocio. Algunos de estos objetivos son:

- Las retribuciones y las deducciones de nómina deberán autorizarse de acuerdo con las políticas establecidas por la administración de la empresa.

- Las distribuciones de cuentas y los ajustes a los pagos en efectivo y cuentas al personal, pasivos acumulados y pagos anticipados, deberán aprobarse de acuerdo a las políticas antes descritas.
- Los pagos de nómina deberán efectuarse de conformidad con las políticas establecidas por la administración de la empresa.
- Procedimientos del ciclo de nóminas de acuerdo con las políticas de la empresa.

En la práctica se ha podido observar, que existen algunas compañías que tienen deficiencias en el manejo de las nóminas, debido a que no cuentan con políticas y criterios establecidos por la administración, los cuales son necesarios para su buen funcionamiento.

II. Objetivos de procesamiento y clasificación de transacciones.

Los objetivos referidos al procesamiento y clasificación de transacciones comprenden aquellos controles que deben establecerse para asegurar el correcto registro, reconocimiento, procesamiento y clasificación de las transacciones que tengan lugar dentro de la organización, así como los ajustes a las mismas. Dentro de estos objetivos se encuentran los siguientes:

- Deberá informarse de manera oportuna y con exactitud la utilización de la mano de obra.
- Los adeudos al personal, así como el registro contable de dichas transacciones, deberán calcularse con exactitud y registrarse dentro del rubro que le corresponde de manera oportuna.

- Los pagos y ajustes a la nómina deben efectuarse, registrarse y clasificarse en forma oportuna y con exactitud, de igual forma deberán estar basados en un pasivo reconocido.
- Los pagos efectuados, los pasivos incurridos y los ajustes procedentes deben aplicarse oportunamente y con exactitud en la contabilidad.
- Elaboración y clasificación de registros contables por adeudos al personal, pagos efectuados y ajustes a los mismos de conformidad con las políticas establecidas por la administración de la compañía.
- Deberá producirse con exactitud y en forma oportuna la información necesaria para determinar las bases de impuesto relacionadas con la nómina, como son el ISPT, INFONAVIT, 2% sobre nómina y desde luego, las contribuciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Objetivos de verificación y evaluación.

Los objetivos relacionados con la verificación y evaluación, se enfocan a los controles necesarios para evaluar la integridad de los sistemas de procesamiento, así como la revisión de los saldos.

Dentro de este objetivo, revisten una gran importancia las revisiones periódicas que deben efectuarse a los sistemas de procesamiento de información, a fin de evitar cualquier desviación que genere información contable incompleta e imprecisa, provocando que el profesional que lleva a cabo el trabajo de la autocorrección, pierda confianza en la información que servirá de base para su trabajo.

IV. Objetivos de salvaguarda física.

Estos objetivos se refieren a los controles y vigilancia necesarios para lograr acceder a los registros, activos, formas importantes, lugares de proceso, así como el procedimiento de acceso a los mismos, los cuales deben estar de acuerdo con las políticas y criterios fijados por la administración de la empresa.

Desarrollo de los objetivos planteados.

A continuación se plasma la forma cómo deben aplicarse y desarrollarse los objetivos antes descritos, los cuales deben ser conocidos y adoptados por la administración de la empresa para generar información útil y confiable .

I. Dentro del grupo de objetivos de autorización se encuentran:

1. Las retribuciones y sus deducciones deberán ser autorizadas de conformidad con las políticas fijadas por la administración de la empresa.

Dentro de los puntos que deben ser evaluados por el Licenciado en Contaduría, se encuentran los siguientes:

- Fechas y frecuencia de pagos de sueldos.
- Tipos de sueldo, autorizados con base en los niveles jerárquicos (tabulador de sueldos).
- Revisión de las políticas establecidas para el tiempo extraordinario, turnos, jornadas de trabajo, etc.
- Autorización por escrito para efectuar pagos de vacaciones, días festivos, gratificaciones, enfermedad, seguros, participación de los trabajadores en las utilidades, pensiones, etc.

- Determinación de la frecuencia y límites de los beneficios anteriores.
- *Revisión de las bases y retenciones al personal por conceptos tales como ISPT, cuotas al IMSS y al INFONAVIT, entre otros.*
- Anticipos de sueldos, reembolso de gastos por comprobar.
- Prestaciones legales y/o contractuales.
- *Revisión periódica de los criterios y conceptos de integración para efectos del salario base de cotización.*

Algunas técnicas empleadas para cumplir con este objetivo son:

- a. Existencia de políticas por escrito donde se establezcan criterios como el establecimiento de las percepciones o sueldos como una cantidad fija, la determinación de los períodos de pago (semanal, quincenal y mensual), la forma de pago del tiempo extraordinario, respetando los horarios y límites establecidos, la aprobación por parte del personal autorizado de los ajustes a los sueldos, así como, establecimiento de los procedimientos para participar de las prestaciones otorgadas por la empresa con base en la antigüedad y grados de responsabilidad.
- b. Bases de datos que contengan entre otros, días festivos, retenciones, deducciones (impuestos, préstamos, etc.), horario autorizado y archivos maestros de personal.
- c. Establecimiento de procedimientos y requisitos específicos por escrito para la actualización periódica de los sueldos.
- d. Comparación periódica de los tabuladores de sueldo contra los importes individuales mostrados en la nómina.
- e. Comparación periódica de los sueldos de la empresa con el promedio de sueldos existente en el mercado.
- f. *Capacitación al personal encargado del cálculo de retenciones de impuestos, para mantenerlos actualizados sobre las modificaciones sufridas por las disposiciones fiscales, tanto en materia de ISR como de seguridad social.*

Tomando como antecedente las constantes modificaciones que sufren las normas fiscales, considero que esta técnica es de vital importancia para lograr una información contable, veraz y por lo tanto confiable, ya que si contamos con sistemas de capacitación adecuados, el personal a cargo podrá efectuar un cálculo de retención de impuestos correcto y exacto, logrando un beneficio tanto para el empleado (reteniendo lo que por ley está estipulado) como para la empresa, al cumplir cabalmente con sus obligaciones fiscales como patrón.

Si no se cumple con lo anterior, se pueden efectuar pagos excesivos y/o no autorizados que provocarían costos muy altos de nómina, cuentas de anticipo a empleados que resulten incobrables, e irregularidades en el manejo y control de las nóminas. Así como cálculos erróneos en el pago de cuotas obrero patronales al IMSS, violando las disposiciones laborales y fiscales provocando pasivos contingentes como son multas, actualizaciones, etc.

- 2. Autorización de ajustes, desembolsos de efectivo y pagos anticipados de acuerdo con las políticas de la empresa.**

Para ello, se recomienda que exista una comunicación clara de los objetivos y políticas establecidas a todo el personal, investigar aquellos ajustes que excedan de una cantidad predeterminada, y que se utilicen claves de acceso que limiten la entrada a los archivos de las computadoras, ya que de lo contrario podrán aprobarse ajustes a sueldos que transgredan las políticas establecidas, o bien, existir una duplicación de pagos.

- 3. Procedimientos del ciclo de nóminas de acuerdo con las políticas de la empresa.**

En este punto se debe revisar que se efectúe una revisión periódica de aprobaciones necesarias para la implantación o modificación de nuevos

procedimientos y sistemas, y que se lleven a cabo pruebas periódicas de razonabilidad mediante la comparación de los resultados del procedimiento con resultados calculados de antemano, y por último, que exista una actualización y revisión de los sistemas de cómputo, así como de las aplicaciones y sistemas utilizados.

Se deben actualizar periódicamente los sistemas de cómputo encargados del registro de la nómina, con el objeto de tener programas y equipo a la vanguardia de los cambios en las disposiciones fiscales y legales, así como de las modificaciones en las políticas de la empresa.

En mi opinión, la utilización de los sistemas de cómputo encargados del procesamiento de información, brinda grandes beneficios a las empresas, especialmente los utilizados dentro del área de nóminas, en donde existe un gran número de datos que deben ser clasificados, ordenados y procesados. Estos sistemas deben ser evaluados por el Licenciado en Contaduría para verificar su eficacia y buen funcionamiento, ya que la información generada servirá de base para llevar a cabo la autocorrección.

Algunos riesgos que se pueden presentar si no se cumple con el objetivo son:

- Empleo de procedimientos que vayan en contra de las políticas establecidas por la administración de la empresa, o bien que nulifiquen los controles.
- Alteraciones del flujo de información ocultando o dificultando el acceso a la información a personal que deba utilizarla y facilitando el acceso a aquéllos que no deban conocerla.
- Extravío de información por malos manejos.
- En algunas ocasiones la falta o incorrecto procesamiento de información.
- Generación de información contable incompleta e incorrecta.

II. Objetivos de procesamiento y clasificación de transacciones.

- 1. La mano de obra empleada deberá informarse con exactitud y en forma oportuna.**

Para ello debe existir un adecuado tratamiento fiscal y laboral de las jornadas de trabajo, así como de las horas extraordinarias previamente autorizadas, y una supervisión de la utilización de mano de obra; además, deberá efectuarse una conciliación de las horas de asistencia con las horas laboradas y vigilar el registro de entrada y salida del personal para prevenir que se procesen tarjetas de tiempo de empleados ausentes.

Es importante cuidar estos aspectos, ya que de lo contrario pudieran efectuarse pagos de horas no laboradas, existir una incorrecta acumulación de nóminas al final del período, y además un incorrecto pago de impuestos por concepto de impuesto sobre la renta, así como un inadecuado entero de cuotas obrero patronales por pago de horas laboradas y tiempo extraordinario.

- 2. Los adeudos al personal, así como su registro contable deben calcularse con exactitud y contabilizarse de manera oportuna y correcta.**

Resulta indispensable revisar la existencia de tablas actualizadas de impuestos sobre sueldos, deducciones voluntarias respaldadas con formas de autorización y aceptación del personal, verificar la existencia de políticas para la aprobación de reembolsos de gastos de viaje, y que existan políticas de control de tiempo de vacaciones, ya que de lo contrario podría efectuarse un incorrecto pago de reembolsos de gastos, la omisión en el registro de impuestos por pagar, y el pago de vacaciones no aprobadas, provocando fuertes problemas con sindicatos y autoridades.

3. Se deben registrar en las cuentas correctas y de manera oportuna aquellos ajustes a la nómina, pasivos incurridos y pagos efectuados al personal, con el propósito de evitar que los movimientos vaciados en el libro mayor no coincidan con los mostrados en los auxiliares.
4. Elaboración y clasificación de registros contables por adeudos al personal, pagos efectuados y ajustes a los mismos de conformidad con las políticas establecidas por la administración de la empresa.

Para ello, se debe vigilar que exista un catálogo de cuentas que contenga la descripción de cada rubro de los estados financieros, procedimientos que determinen la forma de solicitar y aprobar cambios en la clasificación de las cuentas relacionadas con el ciclo de nóminas, se efectúen comparaciones de saldos reales contra presupuestados, así como un análisis y explicación de las diferencias obtenidas, y se verifiquen que todos los asientos fueron registrados en el período correspondiente.

Si no se lleva a cabo lo anterior, se pueden generar estados financieros presentados incorrectamente, debido a la omisión en el registro de operaciones, asientos contables duplicados, etc.

5. La información para determinar bases de impuestos derivada de las actividades de nóminas debe producirse con exactitud y de manera oportuna.

Información requerida para cumplir con este objetivo.

- Las bases que sirven para el control y pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, para el pago del Impuesto Sobre Productos del Trabajo y amortizaciones por créditos al INFONAVIT que son retenidos al personal, mismas que se encuentran en las leyes correspondientes, como son la Ley del

IMSS, Ley del Impuesto Sobre la Renta y Ley del INFONAVIT, respectivamente, y además, en el caso de las cuotas al IMSS, en los criterios emitidos por el consejo técnico del mismo Instituto.

- Informe en el que se plasmen los conceptos de integración o no integración a las bases de cotización en el área de sueldos y salarios, elaborada correctamente por la empresa, con base en las prestaciones que otorga a sus trabajadores.**

Algunas técnicas para alcanzar este objetivo son:

- Existencia de procedimientos por escrito para preparar, concentrar y reportar la información de impuestos que se requiera.**
- Establecer un calendario de pagos de impuestos.**
- Revisión del cálculo de impuestos derivados de la nómina.**
- Existencia de políticas por escrito acerca de los requisitos fiscales que debe cumplir la documentación soporte de los gastos incurridos.**
- Revisiones periódicas de las cuotas obrero patronales por parte de los auditores internos, mediante la implantación de un programa de autocorrección para el pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, llevada a cabo por dicho departamento con la asesoría externa de un Licenciado en Contaduría especialista en la materia.**
- Tramitar ante las autoridades correspondientes la devoluciones de impuestos pagados en exceso.**

Algunos de los riesgos que se pudieran presentar si no se cumple con este objetivo son:

- Utilización de datos incorrectos en los cálculos de los impuestos derivados de la nómina.**

- Entero incorrecto y/o la omisión del pago de los impuestos, lo cual provocaría el cálculo y entero de actualización, recargos y en su caso, la imposición de multas.
- Pago de impuestos en exceso.
- Requerimientos de información por parte de las autoridades de la S.H.C.P. y del I.M.S.S.

Cabe destacar en este punto, la complejidad que existe para determinar las contribuciones a pagar, debido a la diversidad de bases que existen para calcular los impuestos. Por lo cual, en mi opinión, urge una reforma de las leyes fiscales, a fin de hacer más fácil y comprensible su cálculo, y establecer una misma base para los impuestos que sean de la misma naturaleza. Esto beneficiaría por un lado al patrón, al permitirle cumplir cabalmente sus obligaciones fiscales y por otro lado, a las autoridades, ya que recaudarían mayores impuestos.

III. Dentro de los objetivos de verificación y evaluación encontramos:

Revisión y evaluación de los saldos registrados en las cuentas de nóminas y transacciones relacionadas.

Para conseguir lo anterior, se requiere efectuar una conciliación de saldos del mayor contra los auxiliares correspondientes, revisiones de los registros de nóminas con la documentación comprobatoria, conciliación de estados de cuenta bancarios contra las cuentas de nóminas, y comparación de cifras reales contra presupuestadas analizando las desviaciones detectadas.

Lo antes descrito es fundamental para evitar que existan informes reportados a la administración que contengan información errónea, provocando errores en la toma de decisiones.

IV. Objetivos de salvaguarda física.

Acceso limitado de acuerdo a políticas fijadas por la administración a registros de personal, formas y documentos importantes, así como a lugares de procesamiento de la nómina.

Este objetivo reviste una gran importancia, ya que es un mecanismo de vigilancia que asegurará el adecuado funcionamiento y administración del manejo de los pagos por concepto de nómina.

Dentro de los puntos que se recomienda revisar se encuentran:

- **Existencia de cajas fuertes y gabinetes cerrados bajo llave.**
- **Elaboración y actualización diaria de archivos de respaldo de la información relacionada con la nómina.**
- **Custodia controlada de documentos importantes como son chequeras y recibos de nómina.**
- **Segregación de funciones de administración de personal, actividades de preparación, firma y manejo de cheques.**
- **Auditorías periódicas de cumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados con el ciclo de nóminas. Generalmente, el departamento de auditoría interna de la empresa es el encargado de efectuar este tipo de revisiones.**
- **Seguros y fianzas relacionadas con la nómina.**

Posibles riesgos si no se cumple con el objetivo.

- **Pérdida de registros o archivos que imposibilitarían la preparación de la nómina, de informes y de cálculos de impuestos.**

- Utilización por parte de personal no autorizado de documentación confidencial relacionada con pagos de nómina.
- Alteración de programas computacionales por personal no autorizado.

Una vez efectuado el trabajo anterior, se estará en posibilidad de conocer las técnicas de control interno que está adoptando la empresa en cada una de las funciones identificadas, evaluando si se logran o no los objetivos de control interno aplicables, y se determine el grado de confianza que se otorgará a la información proporcionada por la empresa.

1.5.2 Ciclo de nóminas.

Dentro del ciclo de nóminas se encuentran diversas funciones que requieren llevarse a cabo para su buen funcionamiento, como son la contratación y el pago de los servicios a cada trabajador (nóminas de mano de obra directa, indirecta, ejecutiva y administrativa).

Las funciones y bases de datos que se presentan a continuación, son únicamente ejemplos, ya que cada empresa tiene necesidades y formas de operar distintas.

Funciones típicas del ciclo de nóminas.

- Reclutamiento, selección y contratación del personal.
- Relaciones laborales.
- Obtención de información suficiente y competente para la elaboración de la nómina.
- Cálculo, registro y control de la nómina.
- Pago de las remuneraciones al personal.
- Promoción y evaluación del personal.

Algunos de los documentos utilizados en este ciclo son :

- Solicitud de empleo.
- Contratos de trabajo (individual y/o colectivo).
- Autorización de ajustes de nómina.
- Autorización de préstamos al personal.
- Recibos de pago.
- Cheques.
- Aviso de alta y baja del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Aviso de modificación de salarios ante el mismo Instituto.

1.5.3 Bases usuales de datos.

Las fuentes de información con las que cuenta el Licenciado en Contaduría para llevar a cabo la autocorrección, se encuentran representadas por archivos, catálogos, listas, auxiliares, expedientes, etc., los cuales contienen la información necesaria para procesar las transacciones dentro del ciclo de nóminas, o bien la información producida como resultado del proceso de las transacciones. Las bases antes mencionadas pueden clasificarse de la siguiente forma:

- 1. Bases de referencia.-** información que se utiliza para el proceso de las transacciones.
- 2. Bases dinámicas.-** Información producto del proceso de las transacciones, y que como tal se modifica de manera constante.

Como el tema que nos ocupa está estrechamente ligado al ciclo de nóminas; a continuación presento algunas bases de datos utilizadas en la revisión:

- **Archivos de personal.-** estos contienen nombres e información de referencia, tipos de retribución, prestaciones a los empleados y en la mayoría de los casos dentro de éstos se encuentran los avisos de alta, baja y modificación de salario de los trabajadores, así como las incapacidades.
- **Listas.-** en ellas se plasma información necesaria para el cálculo de la nómina como pueden ser los tabuladores de sueldos, factores de integración de acuerdo con la antigüedad de cada trabajador, etc.

Considero que para que el Licenciado en Contaduría pueda llevar a cabo una autocorrección para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social con la mayor eficiencia, es fundamental que inicie con la evaluación del

control interno de la empresa, ya que con base en los resultados obtenidos, podrá definir los procedimientos de auditoría mas adecuados para obtener evidencia suficiente y competente del correcto pago de cuotas obrero patronales en materia de seguridad social, y estar en posibilidad de elaborar una autocorrección.

1.6 Procedimientos recomendados.

Dentro de los procedimientos de auditoría propuestos por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos en el boletín 5210 del libro de Normas y Procedimientos de Auditoría para la revisión del área de nóminas, se encuentra el obtener un resumen de los totales de nóminas clasificados por periodos de pago, lo cual nos permitirá apreciar las variaciones que ocurrieron durante el ejercicio. Esta información será indispensable para determinar la selección de partidas sujetas a revisión, con base en la evaluación previa del control interno de la empresa, así mismo, examinar las bases de erogaciones por sueldos y salarios al personal, con base en los siguientes puntos:

- Revisión de los registros de asistencia, reportes de producción (cuando se tengan pagos por destajo) y tarjetas de control de tiempo para comprobar las horas laboradas por los trabajadores, y cerciorarse que se encuentren debidamente aprobadas por las personas autorizadas.
- Verificar que las prestaciones del trabajador estén debidamente aprobadas por el personal a cargo. Esta comprobación podrá efectuarse a través de la revisión del contrato colectivo y/o individual de trabajo, tabuladores de sueldos y salarios, o bien, mediante la autorización correspondiente.
- Comprobar la existencia de documentación soporte del tiempo extraordinario y de la aprobación correspondiente. Dentro de dicha documentación se encuentran las tarjetas de tiempo, horarios de trabajo por cada departamento y las memorandas de autorización del tiempo extra.
- Verificar que exista aprobación de los sueldos y prestaciones otorgadas a los funcionarios por parte del consejo de administración.

- Comprobar que los servicios del personal hayan sido prestados durante el periodo correspondiente.
- Verificar la existencia del trabajador dentro de la empresa, a través de la identificación del personal en las visitas a las oficinas y plantas, o bien al presenciar el pago de la nómina.
- Revisar el adecuado cálculo o determinación de las deducciones (de naturaleza legal o contractual), sobre las remuneraciones recibidas por los trabajadores.
- *Revisar la correcta integración del salario diario integrado mediante la evaluación de las prestaciones otorgadas por la empresa, mostradas en los contratos individual y colectivo de trabajo, así como las bases para el cálculo de los impuestos correspondientes.*
- Cerciorarse de la adecuada distribución contable de las nóminas, mediante la aplicación de las pruebas de cumplimiento encaminadas a evaluar la efectividad de los sistemas de control.
- Comprobar que los cálculos aritméticos y los registros contables sean correctos.
- Verificar la correcta determinación de los pasivos por remuneraciones al personal, con el objeto de verificar si se cumple el principio de contabilidad de revelación suficiente.
- *Solicitar las nóminas quincenales y semanales en su caso, correspondientes al ejercicio por el cual se efectuará la autocorrección, así como las liquidaciones bimestrales de seguro social del mismo año, con el objeto de realizar una prueba global entre el entero de las cuotas obrero patronales según dichas liquidaciones y las percepciones según nómina.*

Como se mencionó anteriormente, la autocorrección consiste en llevar a cabo una prueba global en donde se compare la base declarada, contra la determinada por el Licenciado en Contaduría, y de esta forma verificar si existen diferencias, mismas que deberán enterarse al I.M.S.S.

- Otro elemento indispensable en el cálculo global de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, es el listado en donde se muestran los trabajadores que se están considerando como topados para efectos de este seguro, así como el monto de sus percepciones por concepto.

- Cualquier otro procedimiento que se considere importante para el desarrollo del trabajo.

En mi opinión, lo anterior es tan solo una guía de lo que se debe evaluar por concepto de remuneraciones por pago de nómina. Cada empresa tiene sus políticas y procedimientos propios establecidos en esta materia, por lo cual, mucho de lo antes descrito seguramente se encontrará implantado en el área de personal, relaciones industriales y en los departamentos de contabilidad, entre otros; pero considero que esta guía podrá ayudar al Licenciado en Contaduría a hacer un estudio preliminar de las remuneraciones por pagos de nóminas para estar en posibilidad de adoptar los procedimientos que considere necesarios para elaborar la autocorrección fiscal para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPÍTULO 2

ESTUDIO DEL TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS PAGOS AL PERSONAL.

Es indispensable llevar a cabo el estudio del tratamiento contable de los pagos al personal ya que los sueldos y salarios y demás prestaciones sociales otorgadas a los trabajadores, deben estar debidamente contabilizados de acuerdo con la reforma a la Ley del Seguro Social del 20 de julio de 1993, para que éstas no sean integrables al salario y para que sean deducibles de conformidad con las reformas derivadas del PECE de fecha 3 de octubre de 1993. Además, de acuerdo con esas reformas, debe llevarse un análisis por trabajador para poder determinar la nueva figura fiscal del crédito al salario prevista en el artículo 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En mi opinión, el registro y el tratamiento contable de las percepciones al personal, son la fuente de información para los interesados en el área de la seguridad social. Adicionalmente, la contabilidad es la base de los estados financieros de una empresa y de las declaraciones de impuestos presentadas a las autoridades fiscales, razón por la cual el tratamiento contable de estas partidas debe ser veraz, oportuno y confiable.

A continuación se presentan algunas generalidades, reglas de valuación y reglas de presentación propuestas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos de México, A.C., las cuales debe observar la persona encargada de la contabilidad de las empresas, a fin de que el registro y tratamiento contable de las partidas de sueldos y salarios sea adecuado, de conformidad con las normas profesionales de la contaduría pública.

2.1 Generalidades.

Existe un rubro dentro del estado de posición financiera llamado pasivo, el cual agrupa las obligaciones presentes provenientes de operaciones o transacciones pasadas, tales como los gastos en que se han incurrido, la obtención de préstamos para el financiamiento de los bienes que constituyen el activo, o bien por la adquisición de mercancías o servicios.

Uno de los conceptos comprendidos en el pasivo referente al tema que nos ocupa, lo constituyen los pasivos provenientes de obligaciones contractuales o impositivas como pueden ser, sueldos, comisiones, regalías, gratificaciones, impuestos retenibles o a cargo de la misma empresa, participación de los trabajadores en las utilidades, etc.

CLASIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL.

Las remuneraciones al personal pueden clasificarse de la siguiente forma:

1. Remuneraciones cuantificables resultantes del trabajo prestado, las cuales se dividen en:

- De pago incondicional.- éstas pueden ser los sueldos y salarios, los pagos a destajo, el tiempo extra, los incentivos, las gratificaciones, las primas de antigüedad, la participación de utilidades, etc. Dentro de este rubro se encuentran las remuneraciones que se pagan conforme se va prestando el servicio.
- De pago condicionado.- dentro de este concepto se incluyen aquéllas pagaderas al consumarse un hecho futuro susceptible de cuantificarse durante

la prestación del servicio. Algunos ejemplos son los planes de pensión o jubilación, así como las primas de antigüedad por retiro.

2. Remuneraciones no cuantificables resultantes de la terminación de la relación laboral por separación o muerte.

Este tipo de remuneraciones son aquéllas pagaderas a la realización de un hecho futuro no cuantificable durante la prestación del servicio, dichas prestaciones nacen como consecuencia de la terminación de la prestación de servicios. Algunos ejemplos son; la indemnización constitucional, las primas de antigüedad por separación o muerte, legales, contractuales o voluntarias.

Este tipo de remuneraciones deberá contabilizarse en el período en que ocurra la causa generadora de su pago, es decir, la separación o muerte del trabajador. De esta forma los ingresos del período en que ocurra tal hecho, absorberán dicha compensación.

2.2 Reglas de valuación.

Dentro de las reglas de valuación previstas por los principios de contabilidad generalmente aceptados en sus boletines C-9 y D-3, se encuentran los siguientes:

Los adeudos que tienen su origen en la adquisición de servicios , surgen en el momento de recibir dichos servicios.

Los pasivos provenientes de obligaciones contractuales o impositivas, por lo general se denominan pasivos acumulados, y representan cargos a resultados de operación por los servicios o beneficios devengados a la fecha del balance, o bien por impuestos aplicables al período terminado en esa fecha. En aquellos casos que no sea posible establecer el monto exacto del pasivo correspondiente, deberán registrarse estimaciones, lo más cerca posible, de estos pasivos. En dicha situación se pueden encontrar los pasivos por gratificaciones, vacaciones, salarios, cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.

En el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades correspondientes al período terminado en la fecha del balance, dicho monto representa una obligación contractual cuyo costo es aplicable a los resultados del período y en consecuencia el pasivo correspondiente deberá registrarse a la fecha del balance.

Tratándose de indemnizaciones y primas de antigüedad por separación o muerte, el costo y el pasivo correspondiente deberán contabilizarse en el período en que se determinen, como consecuencia de la terminación de la prestación del servicio. Asimismo, el costo y el pasivo relativo a las pensiones o jubilaciones y

primas de antigüedad por retiro, deberán contabilizarse durante la prestación del servicio del trabajador.

Para los planes de pensión o jubilación, debido a que es muy compleja la cuantificación de las contingencias que se pudieran presentar, resulta indispensable recurrir a la experiencia y/o a la probabilidad estadísticamente establecida de su frecuencia, con la ayuda de cálculos actuariales. De esta forma, el registro del costo anual de un plan de pensiones o jubilaciones deberá basarse en un método actuarial que sea lógico, sistemático y consistente, a fin de que la determinación de dicho costo sea razonable.

Creo que sería conveniente evaluar el adecuado registro contable de este tipo de prestaciones, ya que, si bien es cierto que algunas de ellas no son integrables al salario base de cotización, las disposiciones del IMSS prevén que deberán estar debidamente registradas para que se consideren como tales.

2.3 Reglas de presentación.

Los principios de contabilidad generalmente aceptados establecen en sus boletines C-9 y D-3 que el pasivo correspondiente a la participación de los trabajadores en las utilidades, deberá mostrarse separadamente en forma individual, en vista de que es un pasivo de interés para varios lectores de los estados financieros.

En el caso de que exista un cambio en las tasas aplicables a la base de la PTU, deberá revelarse tal cambio y su efecto en los estados financieros. Generalmente, este tipo de información se presenta en una nota a los estados financieros.

El tratamiento contable aplicado a las indemnizaciones y primas de antigüedad por separación o muerte, deberá describirse en una nota a los estados financieros. En el caso de que el importe cargado a resultados por este concepto sea muy importante, deberá mencionarse por separado en el estado de resultados o bien en la misma nota.

En relación a los planes de pensión o jubilación, éstos deberán reflejarse en una nota a los estados financieros, explicando brevemente la existencia y características del plan, así como la existencia o inexistencia de un fondo, y la descripción y efecto de hechos o situaciones que hayan afectado la comparabilidad de los estados financieros.

Para las primas de antigüedad por retiro, éstas también deberán mencionarse en una nota a los estados financieros, si la empresa, de acuerdo a su importancia relativa, ha creado e incrementado anualmente una provisión razonable para los pagos futuros de las primas de antigüedad por retiro, legales, contractuales o voluntarias, o bien por su poca importancia sólo las registra cuando realmente se efectúan. Asimismo, si el monto cargado a resultados en el ejercicio por este

concepto es importante, deberá revelarse por separado en el estado de resultados, o bien en la misma nota.

Estas son algunas de las reglas emitidas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos de México, A.C., las cuales deben servir de norma para el contador de cada empresa, con el objeto de que lleve a cabo un adecuado registro de las operaciones relacionadas con la nómina, sin dejar de considerar la aplicación de otros procedimientos que en las circunstancias se puedan adoptar para el registro de las operaciones.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DE CONTRATOS DE TRABAJO Y PAQUETE DE PRESTACIONES SOCIALES.

En mi opinión, para llevar a cabo la autocorrección para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, resulta indispensable efectuar un análisis de los contratos de trabajo que haya celebrado la empresa, con el objeto de conocer las prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores, las cuales se deben confrontar con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social para conocer aquellos conceptos que deben integrarse al salario base de cotización.

Dichos contratos son una herramienta valiosa para la persona que pretende hacer el análisis, ya que los contratos colectivos de trabajo, los contratos individuales de trabajo, los contratos ley y los paquetes de prestaciones prevén en sus cláusulas la forma como se otorgan las prestaciones a los trabajadores, por lo que representan una seguridad para la persona que las analiza.

A continuación efectuaré un breve análisis de dichos contratos y del paquete de prestaciones, para que quede como una guía de consulta para la persona interesada en el estudio y análisis de los mismos.

3.1 Contrato colectivo de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, establece que "el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Asimismo, la referida ley en sus artículos 390 y 391, señala que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, así como contener:

- 1) Los nombres y domicilios de los contratantes.
- 2) Las empresas y establecimientos que abarque.
- 3) Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- 4) Las jornadas de trabajo.
- 5) Los días de descanso y variaciones.
- 6) El monto de los salarios.
- 7) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En mi opinión, es muy importante analizar este contrato, ya que de esta forma se pueden conocer las remuneraciones que reciben los trabajadores y las bases sobre las que se otorgan, para que sean evaluadas y se defina si son o no integrables al salario base de cotización.

3.2 Contrato individual de trabajo.

El contrato individual de trabajo se encuentra previsto en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y lo define como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado, mediante una retribución convenida."

"La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe."

Igualmente, considero que el contrato individual de trabajo es importante analizarlo tal como lo mencioné al referirme al contrato colectivo de trabajo.

3.3 Contrato ley.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 404, define al contrato ley como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

Cabe señalar que aun cuando este contrato es más específico porque se refiere a una rama de la industria, en él se establecen las remuneraciones a los trabajadores, por lo que resulta importante, al igual que en los otros contratos, estudiarlos debidamente para conocer las bases sobre las cuales se otorgan, y si son o no integrables al salario base de cotización.

3.4 Paquete de prestaciones.

Derivado del estudio y análisis de los contratos de trabajo, es conveniente evaluar la forma como las empresas otorgan las prestaciones, ya que en algunos casos, se implementan por medio de paquetes, cuyo objetivo es dar a conocer a los trabajadores quiénes son elegibles, y los requisitos que deben cumplir para poderles otorgar los beneficios de este sistema.

Recientemente, en las empresas ha surgido una nueva modalidad para otorgar las prestaciones de previsión social mediante un plan múltiple, en el cual se concentran diversas prestaciones y opciones para que los trabajadores elijan por sí mismos, las prestaciones y el nivel que desean tomar de acuerdo a sus necesidades y requerimientos. A continuación se mencionan las características más relevantes del mencionado plan múltiple de previsión social.

Este plan realiza una globalización de las distintas prestaciones de previsión social, con el objeto de que el trabajador pueda elegir de todas las prestaciones, aquellas que le reportan mayor beneficio y que satisfacen mejor sus necesidades, lo cual representa una ventaja para los trabajadores en relación con los paquetes de prestaciones fijas que se venían utilizando, debido a que el trabajador podrá cambiar la elección de sus prestaciones al mes posterior, atendiendo a sus necesidades y preferencias.

Para otorgar la previsión social a través del plan múltiple, normalmente se considera un porcentaje fijo e igual para todos los trabajadores, en función a sus salarios diarios, de esta forma los trabajadores pueden disponer de cualquiera de las prestaciones, hasta por el monto equivalente del porcentaje de su salario, que previamente fue fijado.

El plan múltiple funciona bajo el procedimiento de reembolso de los gastos, por lo que es aplicable a cualquier prestación que la empresa desee otorgar. La forma de operar de estos reembolsos es mediante la recopilación mensual a los trabajadores, de los comprobantes que amparan los gastos por ellos efectuados por conceptos incluidos en el plan múltiple, con el objeto de revisar que cumplan con los requisitos fiscales y de esta forma el gasto sea deducible de conformidad con lo establecido por la Ley de Impuesto Sobre la Renta, y se proceda a reembolsar las cantidades erogadas por el trabajador. Asimismo, el empleado deberá presentar un informe en el cual detalle los gastos que efectuó, hasta por un importe equivalente del porcentaje de su salario previamente fijado; dicho reporte deberá ser autorizado por una persona investida con la debida autoridad para tal fin, lo anterior, con el objeto de tener un mejor control de las prestaciones otorgadas a los trabajadores.

Cabe aclarar que el impuesto al valor agregado, no formará parte de la prestación otorgada a través del plan, ya que éste es acreditable para la empresa.

Los reembolsos normalmente se efectúan mediante la nómina, sin embargo, en algunas ocasiones se fija una fecha específica y un procedimiento para efectuarlos por fuera de la misma.

Las prestaciones otorgadas mediante el plan múltiple, se limitan en función de topes establecidos con base en cantidades fijas máximas, con el objeto de evitar que el total del importe de estas prestaciones se otorgue por un solo concepto.

El plan múltiple deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley de Impuesto Sobre la Renta para la deducibilidad de las partidas de previsión social. Dichos requisitos están fundamentados en el artículo 24, fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y en los artículos 19, 20 y 23 de su reglamento.

Se recomienda que los gastos se acumulen en los meses que corresponden, ya que la concentración de comprobantes en un mes determinado podría traer como consecuencia que la previsión social en este caso, no estuviera exenta en su totalidad, ya que la suma de ingresos por sueldos y las prestaciones de previsión social que correspondieran a la fracción VI del artículo 77 de Ley del Impuesto Sobre la Renta, podrían exceder el tope de siete salarios mínimos mensuales y en consecuencia, provocar retención de ISR, lo cual afectaría la percepción real del trabajador.

Cabe mencionar que la administración de este plan se lleva a cabo por empresas especializadas en este servicio, pero que obviamente representa un costo para la compañía que ha implantado dicho plan.

Algunas de las prestaciones que se manejan mediante la operación del plan múltiple son:

- Reembolsos de colegiaturas propias del trabajador o de sus hijos.
- Útiles escolares necesarios para los estudios.
- Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de análisis de laboratorios.
- Reembolso de gastos de funeral.
- Reembolso de gastos relacionados con actividades deportivas y culturales.
- Reembolso de los gastos efectuados por la adquisición de productos de primera necesidad.
- Reembolso de gastos por seguros de vida y gastos médicos mayores, etc.

Es recomendable la creación de un fideicomiso encargado del otorgamiento de los reembolsos antes citados, logrando así una mayor claridad fiscal en el manejo de las prestaciones, y además otorgaría una seguridad mayor a los trabajadores en el reembolso oportuno de los gastos incurridos. En este caso el patrón

aportaría al fideicomiso el porcentaje de previsión social que otorgue a sus empleados, para que éste realice los reembolsos correspondientes.

A diferencia de los contratos antes mencionados, por lo general en un plan múltiple las prestaciones otorgadas a los trabajadores están representadas por reembolsos de gastos, siendo la mecánica del reembolso un elemento de seguridad para la no integración de dichos gastos al salario base de cotización, en virtud de no estar establecidos en el artículo 32 de la Ley del IMSS, como se podrá constatar en el desarrollo del siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4

MARCO LEGAL

4.1 Generalidades.

Una vez que se han conocido, evaluado y analizado las percepciones que la empresa otorga a sus trabajadores, en mi opinión se debe efectuar la evaluación de dichas partidas para considerarlas como parte integrante del salario base de cotización, con base en lo dispuesto por las disposiciones en materia de seguridad social.

Sin embargo, considero indispensable definir algunos conceptos mediante los cuales se clasifican las diversas prestaciones que otorgan las empresas como son:

Percepciones fijas.

Son aquéllas cuyos montos son establecidos con anticipación, como son el salario, algún sobresueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las que contemple el contrato individual o colectivo de trabajo.

Prestaciones en especie fijas.

Al igual que las percepciones fijas, son conocidas previamente y generalmente son la habitación y la alimentación gratuitas para el trabajador, las cuales van a incrementar el salario aplicándole un porcentaje establecido. Este porcentaje también se aplicará sobre algún sobresueldo que se otorgará al trabajador.

Percepciones variables.

Sus características consisten en que no son conocidas previamente en sus montos, ya que están sujetas a una contingencia relacionada, generalmente, con la eficiencia del trabajador en cuanto al volumen de los trabajos a realizar, o en su defecto, al porcentaje establecido para el pago sobre una actividad determinada.

4.2 Artículos de la Ley del IMSS referentes a la integración del salario base de cotización.

Para poder definir aquellas percepciones susceptibles de ser integradas al salario base de cotización, es necesario conocer las disposiciones en materia de seguridad social en donde se prevén dichos conceptos, razón por la cual, a continuación cito algunos artículos de la Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social, previo a la reforma del 20 de julio de 1993.

Artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

"Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

e) Los premios por asistencia; y

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio esté pactado en forma de tiempo fijo."

Este artículo ha despertado una gran controversia debido a que no define con claridad los conceptos de integración que deben incorporarse al salario base de cotización, por ello, en mi opinión, debería ser reformado de tal forma que precisara con mayor exactitud dichos conceptos.

Artículo 36 de la Ley del Seguro Social.

"Para determinar el salario base de cotización se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos:**
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con los elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período; y**
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior."**

Artículo 38 de la Ley del Seguro Social.

"Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un veinticinco por ciento, y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Quando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%."

Artículo 17 del Reglamento de la Ley del Seguro Social.

"Para determinar el salario diario del trabajador, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- 1a. Si el salario en dinero se fija por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, respectivamente. Análogo procedimiento se empleará si el salario se fija por períodos distintos a los indicados;**

- 2a. Si además de salario en dinero el trabajador recibe habitación o tres alimentos al día, se estimará aumentado su salario en veinticinco por ciento, y en un cincuenta por ciento si recibe ambas prestaciones, la estimación del aumento será proporcional en el caso en que el trabajador reciba sólo uno o dos alimentos en el día;**

- 3a. Cuando además del salario fijo, le correspondieren al trabajador normal o regularmente, por la naturaleza de las labores que desempeñe, otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, se sumarán para**

determinar el salario diario, la cuantía previamente conocida, se sumarán para determinar el salario diario, la cuantía fija y la retribución periódica accesoria que corresponda;

4a. Si además del salario fijo, le corresponde al trabajador, normal o regularmente, por la naturaleza de las labores que desempeñe, otra retribución periódica de cuantía variable que no pueda ser previamente conocida, el salario diario se establecerá sumando al salario fijo, el promedio diario que resulte de la retribución variable que hubiere alcanzado el trabajador en el año de calendario anterior;

5a. Tratándose de trabajadores a destajo, a comisión y en general de aquéllos que reciban una retribución de naturaleza variable que dependa de base distinta a la unidad de tiempo, se seguirán las siguientes normas:

a) Si el trabajador ha laborado durante un año o más, se computará la cuantía del salario por el promedio de las percepciones obtenidas en los doce meses anteriores.

b) Si el trabajador no ha laborado durante un año continuo, se tomará el promedio de salario obtenido en el lapso en que hubiere laborado, y

c) Cuando se trate de un empleo nuevo, se tomará el salario probable que corresponda al trabajador."

REFORMA

El 21 de julio de 1993, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley del Seguro Social, teniendo un especial impacto sobre los conceptos de integración del salario. A continuación se explican dichos cambios:

1. Pagos por tiempo extraordinario.

De conformidad a lo que establecía el artículo 32 de la Ley del Seguro Social antes de la presente reforma, las cantidades cubiertas por concepto de horas extra no se consideraban afectas a formar parte del salario base de cotización, a no ser que fueran convenidas en forma de tiempo fijo.

A partir del 21 de julio esta disposición cambia, ya que se excluye dicho concepto de las partidas que no integran el salario base de cotización, y en consecuencia pasa a incorporarse al mismo, independientemente de que se pacte o no en forma fija (ver criterios del Consejo Técnico del IMSS).

2. Fondo de ahorro.

Este concepto continúa considerándose como una percepción que no integra el salario base de cotización, sin embargo, se hacen modificaciones con el objeto de establecer nuevas regulaciones, consistentes en que si el ahorro se integra en forma diversa de un depósito semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, el importe aportado por esta última debe integrar el salario base de cotización. También deberán formar parte del salario base las cantidades entregadas para el ahorro, cuando esté pactado que el trabajador puede retirarlas más de dos veces al año

Por otra parte, se establece un concepto no afecto a integración, las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a los trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

3. Alimentación y habitación.

Este par de conceptos hasta antes de esta reforma, eran considerados como partes integrantes del salario base de cotización siempre y cuando se diesen en forma gratuita, esto es, que con solo cobrar el patrón una cantidad simbólica, dichos conceptos quedaban excluidos del salario base de cotización.

Con las recientes modificaciones se establece que estos conceptos no formarán parte del salario base de cotización cuando se otorguen onerosamente a los trabajadores, y se establece que para fines de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, la entrega es onerosa cuando por cada una de ellas se cobre como mínimo un importe equivalente al 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

4. Despesas

Por lo que se refiere a las despesas, antes de la reforma estas no computaban para efectos del salario base de cotización. Sin embargo, con la reforma se estipula que sólo dejan de integrar el salario base de cotización el valor de las despesas en especie o en efectivo, cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

5. Premios por asistencia y puntualidad

Estos conceptos, con anterioridad a la reforma en cuestión, contemplaban que sólo los premios por asistencia no debían formar parte del salario base de cotización, pero con la presente modificación se incluyen también a los premios de puntualidad, precisándose que en ambos casos sólo estarán fuera de la base de cotización cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% del salario base de cotización.

6. Aportaciones para fines sociales (previsión social)

Con anterioridad a la reforma, este concepto se consideraba como una partida no integrante del salario base de cotización. Ahora, sólo se consideran como tales las relacionadas con planes de pensiones que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por consiguiente, aquellos conceptos tales como vales de despensa, actividades culturales y deportivas, entre otros, deberán incorporarse a la base de cotización.

Cabe mencionar que resulta algo fundamental que para que estos conceptos se consideren como no integrantes del salario base de cotización, es menester que se encuentren debidamente registrados en la contabilidad.

Las modificaciones antes mencionadas surten efectos a partir del 21 de julio de 1993, fecha en que fueron publicadas.

CLASIFICACIÓN DE ALGUNOS CONCEPTOS DE INTEGRACIÓN

Existen diversas prestaciones que por su naturaleza y tratamiento legal, han causado gran polémica entre los trabajadores y patrones en relación a su integración al salario base de cotización, es por ello que a continuación se enlistan algunos conceptos de percepciones y prestaciones, indicando si son o no afectas a integrarse al salario para declararlo al Seguro Social. Sin embargo, habrá que tomar en cuenta los criterios emitidos por el Consejo Técnico del IMSS, ya que en su caso, la clasificación podría variar, por lo cual considero que la siguiente lista puede utilizarse como una guía preliminar antes de su clasificación definitiva.

CONCEPTO	INTEGRA EL SALARIO	
	SI	NO
Cuota diaria	X	
Sobre sueldo	X	
Ayuda de renta en efectivo	X	
Habitación gratuita	X	
Habitación no gratuita		X
Alimentación gratuita	X	
Alimentación no gratuita		X
Aguinaldo anual	X	
Prima de vacaciones	X	
Gratificaciones	X	
Despensa en efectivo	X	
Despensa en vales		X

CONCEPTO	INTEGRA EL SALARIO	
	SI	NO
Fondo de ahorro		
-Constituido por el patrón	X	
-Constituido patrón y trabajador		X
-Mayor aportación del patrón	X	
-Sujeto a préstamos recurrentes	X	
Bonos	X	
Tiempo extra fijo	X	
Tiempo extra constante	X	
Tiempo extra variable		X
Días de descanso trabajado	X	
Días de descanso obligatorio	X	
Compensaciones	X	
Prima dominical	X	
Comisiones sobre venta	X	
Comisiones sobre cobranza	X	
Nivelación a plaza superior	X	
Incentivos	X	
Premio de puntualidad*	X	
Premio por asistencia*	X	
Premio de producción	X	
Cuota obrero pagado		X
Aportaciones al Infonavit		X
Previsión social:		
-Reembolsos gastos médicos		X

* si excede de 10% del salario base de cotización.

INTEGRA EL SALARIO**CONCEPTO****SI****NO**

-Vales de alimentación		X
-Becas y colegiaturas	X	
-Cuotas y gastos de club	X	
Vacaciones pagadas		X
Propinas preestablecidas	X	
Propinas a juicio del usuario		X
Instrumentos de trabajo		X
Reembolso gastos de transporte		X
Ayuda para transporte	X	
Viáticos comprobados		X
Viáticos no comprobados	X	
Gastos de representación comprobados	X	
Planes de pensiones		X
Pagos de subsidios		X
Gastos funerales		X
Honorarios de los miembros del consejo de administración		X
Honorarios del administrador único		X
Honorarios de profesionales con horario determinado	X	
Honorarios de profesionales cuyo pago es continuo	X	
Honorarios de miembros del consejo de administración por puestos adicionales	X	
Honorarios de comisiones de sociedades		X
Incapacidades		X

CONCEPTO	INTEGRA EL SALARIO	
	SI	NO
Indemnizaciones por retiro		X
Pensiones por riesgos o enfermedades profesionales		X
Pensiones por muerte recibida por cónyuge o concubina		X
Pensiones por invalidez o cesantía por edad avanzada		X
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas		X
Prima de antigüedad		X
Suplencias, por el excedente del salario del puesto suplido		X
Sobresueldos	X	

En mi opinión, aun y cuando algunos de los conceptos antes mencionados se definen como percepciones que deben ser integradas al salario base de cotización, de conformidad con lo establecido por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y algunos de ellos aclarados mediante criterios del Consejo Técnico del IMSS, continúa siendo polémico el fundamento para su integración, es por ello que a continuación comento algunos de ellos.

Fondo de Ahorro.

Tomando en cuenta que esta prestación tiene como objetivo fomentar el ahorro en los trabajadores, en mi opinión al estar gravado para efectos del Seguro

Social, aunque sea únicamente la contribución patronal al fondo de ahorro que exceda a la aportada por el patrón, se desmotiva la inversión y el fin para el cual fue creada pierde sentido.

Cabe mencionar que las empresas, en algunas ocasiones, utilizan la figura del fondo de ahorro como una vía de pago mediante la cual se omite el impuesto por dicho sueldo, lo anterior trae como consecuencia que el propósito de establecer un fondo para el ahorro no se cumpla, y en su lugar se sustituya por una estrategia para evitar una carga tributaria; es por ello que el Consejo Técnico del IMSS ha emitido diversos criterios para restringir su uso, sin embargo, lo único que ha provocado es desalentar la inversión.

Premio por puntualidad.

Algo muy peculiar sucede con este tipo de prestación, ya que por medio de ésta se pretende dar un incentivo a los trabajadores, sin embargo, la percepción es gravada siempre y cuando exceda del 10% del salario base de cotización, provocando que muchos patrones eviten el otorgamiento de este tipo de beneficio, disminuyendo así la posibilidad de crear empleos mejor remunerados

Bonos, incentivos y premios por producción.

Algunas personas piensan que los incentivos de carácter pecuniario no motivan al personal, sin embargo, en diversas organizaciones se opta por beneficiar a la fuerza laboral, mediante el otorgamiento de este tipo de prestaciones tratando de incrementar el volumen de sus ventas o los servicios que prestan, no obstante, al considerarse como un concepto que integra el salario base de cotización, provoca una disminución del número de compañías que la otorgan, disminuyendo así, el

número de prestaciones de los trabajadores, y por ende afectando gravemente su economía.

Estas son algunas prestaciones que en mi opinión deberían ser reconsideradas por las autoridades en la materia, con el objeto de modificar la legislación, o en su defecto, se emitan acuerdos por parte del Consejo Técnico del IMSS, que le otorguen mayores beneficios al trabajador y faciliten la integración del salario base de cotización.

Conocer lo anterior, en mi opinión, es de suma trascendencia para poder definir los conceptos que deben integrarse al salario base de cotización, y estar en posibilidades de efectuar la prueba global, base para la determinación de cuotas a cargo o favor de la empresa.

4.3 Reforma a la Ley del Seguro Social en relación a los límites en las bases de cotización.

Además de la reforma a la Ley del IMSS del 20 de julio de 1993, relativa a la integración del salario, se modificaron los límites en las bases de cotización quedando de la siguiente forma:

Se eleva el límite superior de cotización de un monto equivalente a 10 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal ($\text{N}\$14.27 \times 10 = \text{N}\142.70) a 25 veces ($\text{N}\$14.27 \times 25 = \text{N}\356.75) en el caso de los seguros de enfermedades y maternidad y guarderías. Este incremento también incide en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en virtud de que su base es el salario de cotización.

Por lo que respecta al Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, el tope máximo se conserva en un equivalente a 10 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

El Seguro de Retiro no sufre cambio alguno, ya que desde constitución su tope máximo de cotización fue fijado en un monto equivalente a 25 veces el salario mínimo general.

Además se establece una disposición transitoria, la cual prevé la forma como irán entrando en vigor dichos incrementos:

- a) A partir del 21 de julio de 1993, el límite superior de cotización se incrementa de 10 a 18 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.
- b) A partir del 1o. de enero de 1994, se aumentará el límite de referencia de 18 a 25 veces el salario mínimo que esté vigente en el Distrito Federal.

4.4 Otras modificaciones a la Ley del IMSS

En adición a las reformas antes mencionadas, existen otras que tuvieron gran incidencia en la determinación y en los plazos para el pago de las cuotas obrero patronales. A continuación se desarrollan algunas de ellas.

INTERPRETACIÓN DE LA DISPOSICIONES DE LA LEY DE SEGURO SOCIAL.

Se adiciona a la Ley en cuestión un artículo el cual contempla que las disposiciones que la misma contiene que establezcan cargas a los particulares y las que señalen excepciones a las mismas, así como las que fijan infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Cabe señalar que se considera que establecen cargas a los particulares, aquellas disposiciones que se refieran a objeto, sujeto, base de cotización y tasa.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

1. Determinación de las cuotas obrero patronales.

La Ley del Seguro Social establecía antes de esta modificación, que era obligación de los patrones el entero de las cuotas obrero patronales, sin embargo, con la reforma a la ley se establece que además del entero de dichas cuotas le corresponde a éstos su determinación. Esta reforma se debe a que una de las adecuaciones que se incluyen en estas modificaciones, consiste en que las empresas autodeterminen sus cuotas obrero patronales, ya que el Instituto Mexicano del Seguro Social se abstendrá de hacerlo.

2. Información en dispositivos magnéticos.

Dentro de las obligaciones a los patrones establecidas en la Ley del Seguro Social, se encuentran entre otras, la de registrar a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la de comunicar al mismo Instituto las altas, bajas y modificaciones a su salario.

En relación a este punto, se señala que ahora el patrón que lleve su contabilidad mediante un sistema de registro electrónico, dicha información podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos observando los requisitos señalados por el Instituto.

COTIZACIONES EN AUSENCIAS DEL TRABAJADOR

Hasta antes de la reforma en cita, se preveía que en el caso de ausencias del trabajador a sus labores que estuvieran amparadas por incapacidades médicas, no se cubrirían en ningún caso, las cuotas obrero patronales y dichos periodos se considerarían como cotizados para todos los efectos legales.

Ahora y para hacer congruente esta disposición con el nuevo Seguro de Retiro, se dispone que en esos casos sólo se cubran las cuotas de este seguro.

FECHAS DE ENTERO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES

Se modifican las fechas para el entero de las cuotas obrero patronales, tanto las bimestrales como los pagos provisionales a cuenta de ellas, quedando establecidas en los 15 días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año en el caso de los enteros bimestrales, y los

días 15 de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año tratándose de los pagos provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales. Con anterioridad a la reforma dichos enteros se efectuaban los días 17 de los meses de referencia.

Por lo que respecta al Seguro de Retiro, la fecha de entero no cambia, es decir, sigue siendo los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

AUTODETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.

Sin duda una de las modificaciones de carácter administrativo más importantes que afectan directamente a las empresas, es la que se refiere a la autodeterminación por parte de los patrones de las cuotas enteradas al Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que como todos lo sabemos, dichas cuotas con anterioridad a esta reforma, debían ser determinadas por el Instituto. Cabe aclarar que en caso de que el patrón no haga el entero en forma oportuna, el Instituto tendrá la facultad para determinarlas y fijarlas en cantidad líquida con base en los datos con que cuente, o bien en los hechos que conozca.

Sin embargo se establecen algunos plazos para que el patrón comience a determinar las cuotas obrero patronales. A continuación se muestran dichos plazos:

Núm. de trabajadores por patrón Último bimestre de emisión por parte del IMSS

Más de 50 trabajadores	Primer bimestre de 1994
De 10 hasta 50 trabajadores	Cuarto bimestre de 1994
Menos de 10 trabajadores	Primer bimestre de 1995

Esta modificación que sufre la Ley del Seguro Social tiene una repercusión muy importante para las empresas, al no contar con una adecuada estructura organizacional dentro del área de nóminas, que les permita cumplir de manera correcta con esta disposición; lo anterior trae como consecuencia un incremento en los costos operativos de las compañías (sueldos), al tener que ampliar el número de personal en dicha área.

ACTUALIZACIÓN DE CRÉDITOS A FAVOR DEL IMSS

Recordamos que con antelación a esta reforma, cuando un patrón enteraba de forma extemporánea sus cuotas bimestrales, los pagos provisionales o bien los capitales constitutivos, únicamente se cubrían los recargos correspondientes, calculados sobre cifras históricas y en su caso las sanciones que procediesen.

Producto de la reforma en estudio, se introdujo el concepto de pago de la actualización y del cómputo de los recargos sobre los créditos actualizados, equiparándose así la liquidación de las cuotas extemporáneas a los impuestos federales. Se precisa que la actualización y los recargos se computarán en los términos previstos en el Código Fiscal de la Federación.

SEGUROS DE RIESGOS DE TRABAJO

1. Incrementos de primas

Las primas utilizadas para cuantificar las cuotas correspondientes al seguro de riesgos de trabajo, se elevaron con esta reforma. A continuación se presenta un resumen de los incrementos en las primas antes mencionadas:

<u>GRADO DE RIESGO</u>	INCREMENTO	
	<u>MÍNIMO %</u>	<u>MÁXIMO %</u>
Clase I	69	298
Clase II	32	83
Clase III	20	38
Clase IV	17	21
Clase V	15	18

2. Autodeterminación del grado de riesgo

Se establece la obligación de los patrones de revisar anualmente su grado de riesgo, para que mediante su índice de siniestralidad se determine si el grado de riesgo permanecerá igual, aumentará, o bien disminuirá. Esto entrará en vigencia, siguiendo los lineamientos de la disposición transitoria que establece que las compañías determinarán por primera vez su grado de riesgo, considerando su índice de siniestralidad que se actualice por el periodo comprendido, desde el 1o. de enero al 31 de diciembre de 1994, con vigencia a partir del segundo bimestre de cotización del año 1995.

Se contempla la facultad por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social de imponer las sanciones que procedan y emitir un informe, en caso de que las empresas omitan la autodeterminación de su seguro de riesgo; de igual forma se faculta al Instituto para validar o corregir la autodeterminación de las empresas.

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Previo a la reforma, las cuotas para este tipo de seguro eran de 8.4% para patrones y 3% para los trabajadores, sin embargo como consecuencia de la reforma, dichas cuotas son incrementadas a 8.750% y 3.125% respectivamente.

SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE

Al igual que en caso anterior se incrementan las cuotas para este seguro con base en la tabla que a continuación se presenta:

<u>AÑO</u>	<u>PATRONES</u>	<u>TRABAJADORES</u>
1994	5.670%	2.025%
1995	5.810%	2.075%
1996	5.950%	2.125%

AYUDA MATRIMONIAL

Se incrementa de N\$ 6 a un equivalente a 30 días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal la ayuda para gastos de matrimonio.

IMPOSICIÓN DE MULTAS

Las multas por actos u omisiones en perjuicio de los trabajadores o del Instituto Mexicano del Seguro Social, serán impuestas por este último en lugar de la Secretaría del Trabajo y Previsión. Los montos de este tipo de multas oscila entre 3 y 350 veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

Según el Código Fiscal de la Federación se deben considerar las cuotas que determina la Ley del Seguro Social, como aportaciones de seguridad social. Asimismo, señala dicho código que las aportaciones son contribuciones de carácter tributario, y por lo tanto las cuotas que de la ley se desprenden son calificadas como créditos fiscales.

Debido a que este tipo de cuotas son consideradas como créditos fiscales, deberán de observar y respetar los principios tributarios que nuestra Constitución establece, por lo tanto estas cuotas deberán ser equitativas y proporcionales.

El principio impositivo que se desprende del Código Fiscal de la Federación, se recoge en la Ley del Seguro Social, y obliga a los patrones a otorgar el aseguramiento de sus trabajadores al régimen que conforme a dicha Ley se establezca.

Esto repercutió en forma importante en las finanzas de las empresas y de los trabajadores creando un malestar social, por lo cual, el H. Consejo Técnico del IMSS, tuvo a bien emitir algunos acuerdos para que se integraran al salario únicamente los excedentes de ciertos conceptos, lo cual vino a atenuar el desequilibrio financiero ocasionado a los patrones, por lo cual, es indispensable conocerlos y evaluarlos para su consideración en las compañías. Los criterios fueron emitidos en la sesión celebrada el 18 de agosto de 1993, y ampliados el 9 de marzo de 1994.

Considero que esta reforma a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, se llevó a cabo sin hacer un estudio financiero adecuado y profundo, que permitiera conocer el impacto que tendría en las tesorerías de las empresas, es por ello que fue necesario que el propio Consejo Técnico del IMSS, un mes después a la

reforma, emitiera diversos acuerdos para regular algunos conceptos de integración establecidos en el artículo 32 de la Ley del IMSS, y a los cuales me referiré a continuación.

4.5 Criterios emitidos por el Consejo Técnico del I.M.S.S.

Cabe mencionar que los acuerdos son la normatividad del Seguro Social, y el patrón los puede tomar siempre y cuando lo beneficien debido a que no tienen el carácter de ley.

El 18 de agosto de 1993 el Consejo Técnico del I.M.S.S. dictó los acuerdos números 494/93, 495/93, 496/93 y 497/93, en los siguientes términos:

ACUERDO 494/93 (Fondo de ahorro).

" Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I- FONDO DE AHORRO- La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. II- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto."

ACUERDO 495/93 (*Despensa*).

" Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I- **DESPENSA**- La fracción VI del artículo 32, determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización . También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. II- Háganse del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patronales y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto."

ACUERDO 496/93 (*Premios por asistencia y puntualidad*).

" Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I- **PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**- La fracción VII del citado artículo 32, dispone que estos

conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que exceden dichos topes. II- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto."

ACUERDO 497/93 (Horas extras) .

" Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I -HORAS EXTRAS- Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año de calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico. II- Hágase del

conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto."

Por otra parte, en sesión celebrada el día 9 de marzo de 1994 el H. Consejo Técnico dictó el ACUERDO número 77/94, relativo a diversos conceptos, en los siguientes términos:

" Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 28 de febrero de 1994, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I- SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS- Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo Global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra el salario, porque la relación contractual se da entre la Institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados, por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un

beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra el salario. La fracción VII del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación; II -BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD- Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. Bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización; III-ALIMENTACIÓN- La fracción V del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el Artículo 9o. Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3.05 (TRES NUEVOS PESOS 05/100 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción

beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra el salario. La fracción VII del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación; II -BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD- Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. Bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización; III- ALIMENTACIÓN- La fracción V del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el Artículo 9o. Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3.05 (TRES NUEVOS PESOS 05/100 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción

V del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social, respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el Artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los Artículos 9o. Bis y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos. El Artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría un 35% del importe del salario percibido por el trabajador; IV -TIEMPO EXTRA Y FONDO DE AHORRO- Ratificar sus Acuerdos 494/93 y 497/93 de fecha 18 de agosto de 1993; V -BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD- Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos de los Artículos 32, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del Artículo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 9o. Bis de la Ley del Seguro Social, VI -BONO AYUDA PARA TRANSPORTE- Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentre excluida expresamente en ninguna de las fracciones del

Artículo 32 de la Ley del Seguro Social; y VII -Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y publíquese el presente Acuerdo en los diarios de mayor circulación en el país y en el Diario Oficial de la Federación, y solamente en este último los Acuerdos 494/93, 495/93, 496/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto."

CAPÍTULO 5

CASO PRÁCTICO

A continuación se expondrán los antecedentes del caso de autocorrección para efectos del pago de cuotas al seguro social.

5.1 Antecedentes.

La compañía Banett, S.A. de C.V. fundada en 1980, tiene como actividad preponderante la compra, venta, importación, exportación, representación, fabricación y comercio en general de toda clase de aparatos eléctricos, además está interesada en corregir su situación fiscal en materia de seguridad social, a través de la figura de la autocorrección, en virtud de que ha calculado y enterado sus cuotas incorrectamente. Dicha autocorrección se llevará a cabo de forma espontánea ya que no le han notificado requerimiento alguno las autoridades correspondientes.

Para tal efecto, la empresa contratará los servicios de un despacho de contadores públicos con el objeto de que la orienten, ayuden y asesoren para regularizar el pago de cuotas obrero patronales por el ejercicio de 1993.

En virtud de lo anterior, la empresa solicitará diversas cotizaciones a algunos despachos que cuenten con un departamento de especialistas en materia de seguridad social, y una vez evaluadas, los ejecutivos de la empresa elegirán la que más convenga a los intereses de la misma, con el objeto de que se cumplan los objetivos esperados.

Cabe destacar, que una vez efectuada la autocorrección por dicho ejercicio, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la empresa, celebrarán un convenio en el cual se compromete la autoridad a no revisar los ejercicios anteriores a 1993, salvo que exista alguna denuncia por parte de un trabajador requiriendo su capital constitutivo.

5.2 Propuesta de servicios y honorarios

14 de julio de 1994

C.P. Gerardo Toledo López
BANETT, S.A. DE C.V.
San Fernando No. 54
Col. Molinos Del. Cuajimalpa
46465 México, D.F.

Estimado Sr. Toledo:

Deseamos expresar nuestro agradecimiento por las atenciones recibidas durante nuestra reciente entrevista. De acuerdo a sus deseos nos permitimos presentar nuestra propuesta de servicios personales para esa empresa, y los honorarios correspondientes en relación a la propuesta de autocorrección para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por el ejercicio de 1993.

1. Bases de la autocorrección.

La propuesta de autocorrección ante las autoridades del IMSS, se hará con base en las cifras globales que se tengan registradas en la contabilidad, en cada uno de esos años, relativas a aquellos conceptos que son integrantes del salario base de cotización, conforme a las características de cada empresa, es decir, que la autocorrección no se hará individualmente por cada trabajador.

De acuerdo a lo anterior, se determinarán las diferencias en el pago de cuotas obrero patronales que servirán de base para hacer la propuesta de autocorrección a las autoridades del IMSS, las cuales deberán ser cubiertas con actualización y recargos.

BANETT, S.A. DE C.V.

14 de julio de 1994

-2-

2. Objetivo de nuestro trabajo.

- a) Efectuar el estudio y análisis de los conceptos de integración del salario base de cotización, a fin de definir las alternativas de la propuesta de autocorrección.

- b) Se aplicarán pruebas selectivas en la contabilidad y otros procedimientos de auditoría que dentro de las circunstancias se consideren necesarios, incluyendo la conciliación de las cifras contables con los sueldos declarados para efectos del impuesto sobre productos del trabajo, y del impuesto del 1% sobre remuneraciones.

- c) Realizar los trámites necesarios ante las autoridades del IMSS, para llevar a cabo la autocorrección.

- d) Cabe hacer mención que la propuesta de autocorrección está sujeta a previa autorización por parte del IMSS.

De acuerdo a los lineamientos de nuestra profesión, y puesto que la revisión se realizará a base de pruebas selectivas con base en el control interno, no es posible a los contadores públicos garantizar el descubrimiento de todo tipo de errores o irregularidades.

3. Presupuesto de tiempo y estimación de honorarios.

En la preparación del presupuesto de tiempo, hemos considerado la asistencia que la compañía nos otorgue mediante la elaboración de toda la información y

BANETT, S.A. DE C.V.

14 de julio de 1994

-3-

documentación que se requiere para la preparación de la propuesta de autocorrección.

Esta asistencia debe consistir en la oportuna y correcta entrega de la información y documentación, para evaluar oportunamente la propuesta de autocorrección.

Nuestro presupuesto de tiempo estará sujeto a ajuste en caso de que:

- a) La compañía no proporcione la información y/o documentación requerida, en forma correcta y oportuna.
- b) Encontremos situaciones especiales que requieran de un tiempo mayor a la de nuestro presupuesto.

En su caso, se determinarán honorarios complementarios sujetos a su aprobación.

Nuestro presupuesto de honorarios será de N\$ 22,000 (veintidós mil nuevos pesos 00/100).

En los casos que sea necesario hacer visitas a compañías localizadas fuera del Distrito Federal, los viáticos relativos a transporte, hotel y alimentos serán cubiertos por la compañía.

BANETT, S.A. DE C.V.

14 de julio de 1994

-4-

El presupuesto de tiempo anterior no incluye tiempo adicional que tuviera que invertirse en el caso que el IMSS llegara a requerir información adicional sobre la propuesta de autocorrección con motivo de la revisión que efectúen. En su caso, los servicios correspondientes serán facturados en forma independiente utilizando las cuotas horarias vigentes en la época en que tales servicios se presten.

Si las condiciones anteriores merecen su aprobación, mucho agradeceremos su firma en el ejemplar adjunto a esta comunicación.

Al reiterar nuestro agradecimiento por la oportunidad que nos han brindado de presentar esta propuesta, nos es grato expresar a ustedes nuestros mejores deseos.

Atentamente,

C.P. Manuel Cano Alonso

Aprobado:

5.3 Normatividad, documentación e información requerida para el desarrollo del trabajo

Una vez aceptada la cotización por parte de la empresa, el despacho elegido le proporciona toda la normatividad y los papeles de trabajo que deberán elaborarse para desarrollar el trabajo de autocorrección, determinando los conceptos no integrados al salario base de cotización y las cuotas históricas no enteradas al seguro social, para lo cual la empresa conjuntamente con los especialistas en la materia elaborarán diversas cédulas de trabajo, mediante las cuales se determinarán dichas diferencias.

Algunas de las cédulas que se elaboran son las siguientes:

- Prueba global de enero a junio de 1993
- Prueba global de julio a diciembre de 1993
- Cédula para determinar aquellos conceptos que serán integrados al salario base de cotización, y el amarre contra resultados por los períodos de enero a junio y julio a diciembre de 1993.
- Cédula para determinar los ingresos que se encuentran topados para efectos del seguro social.
- Cédula resumen de las cuotas obrero patronales pagadas durante 1993 (liquidaciones bimestrales originales y complementarias).

17 de julio de 1994

C.P. Gerardo Toledo López
BANETT, S.A. DE C.V.
San Fernando No. 54
Col. Molinos Del. Cuajimalpa
46465 México, D.F.

Estimado Sr. Toledo:

A continuación presentamos una relación de la documentación que se deberá preparar a fin de llevar a cabo el cálculo para la autocorrección de contribuciones al IMSS, y que es la que a continuación se enlista:

- Listado de conceptos de integración para efectos del salario diario integrado.
- Tabla de factores de integración.
- Registro patronal del IMSS.
- Fotocopia de la carátula de la declaración anual de sueldos y salarios donde aparecen las bases y contribuciones declaradas para efectos del ISPT, 1% s/remuneraciones y 5% INFONAVIT.
- Fotocopia de la declaración anual de ISR, IVA e IA.
- Resumen de las liquidaciones del IMSS presentadas por la empresa mencionando las bases y cuotas pagadas, así como fotocopia de la última hoja de liquidaciones.
- Fotocopia de las balanzas de comprobación analíticas donde aparecen las subcuentas de gastos.
- R.F.C. y domicilio fiscal.
- Contrato colectivo de trabajo, así como su extracto.

BANETT, S.A. DE C.V.

17 de julio de 1994

-2-

- Manual de políticas en donde incluya las prestaciones que otorga la compañía a los empleados de confianza.
- Papel de trabajo de la determinación de aquellas personas que excedan los 10 salarios mínimos generales.
- Conciliación de las cifras contables contra los sueldos declarados para 1% s/remuneraciones.
- Análisis mensual de los honorarios pagados.
- Fotocopia del reglamento de Fondo de Ahorro.

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

C.P. Manuel Cano Alonso

5.4 Elaboración de los papeles de trabajo

BANETT, S.A. DE C.V.

 ANALISIS DE SALARIOS, SALUDOS Y PRESTACIONES DE PERSONAL AL 30 DE JUNIO DE 1987
 MONEDA: PESOS

CONCEPTO	SE PITEGRA AL		COSTO DE OPERACION	GASTOS DE ADMINISTRACION	IMPORTE SEGUN ESTADO DE RESULTADOS AL 30-06-87	PARTIDAS EN CONCORDANCIA		TOTAL
	SALARIO BASE DE COTIZACION	BONO				ARENAS (PROBEMENTO A PROVISION)	MAS APLICACION A PROVISION	
SUELDOS	X		112,186.00	4,675,416.00	4,791,002.00			4,791,002.00
SALARIOS	X		467,358.00		462,358.00			462,358.00
INDIFERENTE								
AVUDA RENTA								
PARTECION OTORGADA EN FORMA GRATUITA								
PARTECION OTORGADA CON PAGO DEL TRABAJADOR								
ALIMENTACION GRATUITA								
ALIMENTACION COBRADA AL TRABAJADOR								
AGUINALDO ANUAL	X			9,149.00	9,149.00			9,149.00
PRIMA DE VACACIONES	X		10,371.00	156,749.00	170,130.00			170,130.00
INDIFERENTE	X		13,543.00	36,039.00	49,582.00			49,582.00
DESPENSA EN EFECTIVO								
DESPENSA EN VAJES		X	17,402.00	41,928.00	69,330.00			69,330.00
FONDO DE AMPARO								
CONSTITUIDO EXCLUSIVAMENTE CON APORTACION DEL PATRON								
CONSTITUIDO CON APORTACIONES CONJUNTAS IGUALES								
CONSTITUIDO CON APORTACIONES CONJUNTAS SIENDO MAYOR LA DEL PATRON								
TIEMPO EXTRA FIJO								
TIEMPO EXTRA VARIABLE	X		68,901.00	93,172.00	167,073.00			167,073.00
TIEMPO EXTRA CONSTANTE								
DIAS DE DESCANSO DEL TRABAJADOR								
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO								
COMPENSACIONES								
PRIMA DOMINICAL	X		94.00	34.00	128.00			128.00
INCENTIVOS Y BONOS								
PREMIO DE ASISTENCIA	X		5,500.00	5,860.00	15,360.00			15,360.00
PREMIO DE PRODUCCION								
CUOTA OBRERA PAGAJA POR EL PATRON								
PREVISION SOCIAL								
REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS Y FUNERALES								
PRIMA DE TRABAJO UNIFORMES								
GASTOS DE VACACIONES								
RENTACION A FIESTA NADAVENA								
JACACIONES PAGADAS NO DISPUTADAS								
PROPIAS PRESTABLECIDAS								
PROPIAS A JUICIO DEL USUARIO O DISTRIBUIDOR								
INSTUMENTOS DE TRABAJO								
REEMBOLSO DE GASTOS DE TRANSICITE								
AVUDA DE TRANSPORTE								
VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION NO COMPROBADOS								
COMPENSACION LINEA							8,165.00	8,165.00
PRIMA DE ANTIGUEDAD							1,046,970.00	1,046,970.00
PTU				200.00	200.00			200.00
PAGO MATRIMONIAL	X		1,948.00	2,763.00	4,711.00			4,711.00
PAGO INCAPACIDADES								
TOTAL			896,313.00	5,033,300.00	5,729,813.00	0.00	1,055,135.00	6,784,948.00

FALLA DE ORDEN

FALLA DE ORIGEN

BANETT, S.A. DE C.V.

OFICINA DE RESUMEN DE INDICACIONES
EJERCICIO 1993

CONCEPTO	E.Y.M.	IVCM	RIESGOS DE TRABAJO	GUARDERIAS	TOTAL
HASTA 20/07/93 % DE LA CUOTA	11.4000%	7.0300%	0.9625%	1.0000%	20.3925%
HASTA 31/12/93 % DE LA CUOTA	11.8750%	7.0300%	1.3264%	1.0000%	21.2314%
HASTA 20/07/93 PATRÓN	8.4000%	5.1800%	0.9625%	1.0000%	15.5425%
HASTA 31/12/93 PATRÓN	8.7500%	5.1800%	1.3264%	1.0000%	16.2564%
HASTA 20/07/93 TRABAJADOR	3.0000%	1.8500%			4.8500%
HASTA 31/12/93 TRABAJADOR	3.1250%	1.8500%			4.9750%

BIMESTRE	BASE DE COTIZACIÓN	E.Y.M.	IVCM	RIESGOS DE TRABAJO	GUARDERIAS	CUOTA PATRONAL	CUOTA TRABAJADOR	TOTAL
1o.	1,223,463.15	129,474.90	86,009.46	11,775.83	12,234.63	190,156.75	59,337.92	249,494.67
2o.	1,264,393.44	146,420.40	90,292.58	12,362.25	12,843.89	199,626.22	62,292.90	261,919.12
3o.	1,269,095.95	144,576.54	89,217.45	12,215.05	12,690.96	197,249.24	61,551.16	258,800.40
4o. AL 20/07/93	432,175.19	49,361.97	30,452.21	4,169.31	4,331.75			
COMP. 20/07/93	1,217.16	138.76	85.57	11.72	12.17			
SUBTOTAL	4,211,340.89	460,092.87	296,057.27	40,534.16	42,113.40	587,032.21	183,181.98	770,214.19
4o. EM	1,082,471.54	126,543.49		14,357.36	10,824.71			
IVCM	581,831.60		61,992.75					
COMPL	743.52	88.33	52.29	9.87	7.44	233,213.87	71,245.83	304,459.70
5o. EM	1,605,948.97	150,706.44		21,300.50	16,059.48			
IVCM	1,305,156.42		91,752.49			245,487.89	74,331.02	319,818.91
6o. EM	1,636,974.67	134,390.74		21,712.01	16,369.74			
IVCM	1,305,695.24		91,790.31			246,952.33	75,310.67	324,262.90
SUBTOTAL	7,818,822.26	513,729.00	245,537.94	57,379.74	43,251.37	727,664.09	220,887.42	948,551.51
TOTAL	12,030,163.15	993,821.87	541,645.21	97,913.90	85,374.77	2,629,372.60	808,138.80	3,437,511.40

BANETT, S.A. DE C.V.

PRUEBA GLOBAL

ENERO A JUNIO DE 1993

(NUEVOS PESOS)

CONCEPTO	IMPORTE RESULTADOS	ELIMINACION	BASE AUTOCORRECCIÓN
SUELDOS	4,791,602.00		4,791,602.00
SALARIOS	462,358.00		462,358.00
AGUINALDO	382,078.00		382,078.00
PRIMA VACACIONAL	170,130.00		170,130.00
GRATIFICACIONES	49,583.00	35,576.00	14,007.00
DESPENSA EN VALES	59,330.00	59,330.00	0.00
TIEMPO EXTRA	167,072.00	167,072.00	0.00
PRIMA DOMINICAL	128.00		128.00
PREMIO POR ASISTENCIA	15,350.00		15,350.00
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	6,165.00	6,165.00	0.00
PTU	1,046,970.00	1,046,970.00	0.00
AYUDA DE NACIMIENTO	200.00	200.00	0.00
INCAPACIDADES	4,711.00	4,711.00	0.00
HONORARIOS PREP.	149,690.60		149,690.60
SUMAS	7,305,367.60	1,320,024.00	5,985,343.60
MENOS:			
EXCEDENTE TO EL SMG			<u>-2,091,789.00</u>
BASE SEGÚN PRUEBA GLOBAL			3,893,554.60
BASE SEGÚN LIQUIDACIÓN			<u>3,776,948.00</u>
DIFERENCIA EN BASES			116,606.60
FACTOR DE C.O.P.			<u>20.3926%</u>
CUOTAS A PAGAR			<u><u>23,779.00</u></u>

FALLA DE ORIGEN

BANETT, S.A. DE C.V.

PRUEBA GLOBAL
 JULIO A DICIEMBRE DE 1993
 (NUEVOS PESOS)

CONCEPTO	IMPORTE	ELIMINACIÓN	BASE	BASE
	RESULTADOS		IVCM	EYM R.T.G
SUELDOS	5,349,484.00		5,349,484.00	5,349,484.00
SALARIOS	439,843.00		439,843.00	439,843.00
AGUINALDO	385,260.00		385,260.00	385,260.00
PRIMA VACACIONAL	83,288.00		83,288.00	83,288.00
GRATIFICACIONES *	227,155.00	128,147.00	99,008.00	99,008.00
DESPENSA EN VALES	61,588.00	61,588.00	0.00	0.00
TIEMPO EXTRA *1	156,755.00	81,214.00	75,541.00	75,541.00
PRIMA DOMINICAL	312.00		312.00	312.00
PREMIO POR ASISTENCIA	17,620.00	17,620.00	0.00	0.00
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	33,905.00	33,905.00	0.00	0.00
PTU	2,322.00		2,322.00	2,322.00
AYUDA DE NACIMIENTO	300.00	300.00	0.00	0.00
INCAPACIDADES	6,112.00	6,112.00	0.00	0.00
HONORARIOS PREP.			150,546.80	160,266.37
SUMAS	6,763,944.00	328,886.00	6,585,604.80	6,595,324.37
MENOS:				
EXCEDENTE 10 Y 18 EL SMG			-2,525,375.00	-1,532,836.00
BASE SEGÚN PRUEBA GLOBAL			4,060,229.80	5,062,488.37
BASE SEGÚN LIQUIDACIÓN			3,927,820.00	4,760,531.00
DIFERENCIA EN BASES			132,409.80	301,957.37
FACTOR DE C.O.P.			7.0300%	14.2014%
CUOTAS A PAGAR			9,308.41	42,882.17
TOTAL A PAGAR				52,190.58

99
 FALLA DE ORIGEN

5.5 Evaluación de la propuesta de autocorrección y trámites ante autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Una vez efectuada la prueba preliminar, se buscará la mejor alternativa de propuesta para la empresa que pudiera ser aceptada por las autoridades de Instituto Mexicano del Seguro Social, con el objeto de enterar las diferencias históricas detectadas, más su actualización y recargos correspondientes y posteriormente, una vez efectuado el pago, elaborarse el convenio de autocorrección respectivo.

Para llevar a cabo lo anterior, es necesario seguir el procedimiento siguiente:

1. Solicitud de autorización al Instituto Mexicano del Seguro Social para efectuar la autocorrección antes indicada.
2. Una vez presentada dicha solicitud, el IMSS elabora la autorización respectiva indicando entre otros aspectos, la fecha en que deberá presentarse la información contable y fiscal que se haya elaborado para determinar la propuesta de autocorrección para ser revisada por las autoridades revisoras de ese Instituto, así como diversa documentación necesaria para su evaluación.
3. Una vez presentado lo anterior, las autoridades del IMSS revisan y evalúan la propuesta presentada, así como la documentación entregada determinando las cuotas históricas o aceptando las cifras propuestas por la empresa, calculando a su vez la actualización y los recargos para que sean liquidados por esta última.

Para tal efecto, el IMSS emite unas cédulas con dichos cálculos que deben ser presentadas en el área de tesorería de dicho Instituto, para que verifiquen si la empresa no tiene adeudos anteriores y se elaboren las órdenes de ingreso que

amparan las diferencias determinadas por la Jefatura de Auditoría a Patrones para ser liquidadas.

4. Con dichas órdenes de ingreso, el patrón se presenta con un cheque certificado a favor del IMSS en las cajas del área de tesorería del propio Instituto, para liquidar el crédito fiscal determinado por las autoridades correspondientes.

5. Una vez efectuado el pago, se proporcionará a las autoridades de la Jefatura de Auditoría a Patrones una fotocopia de las órdenes de ingreso debidamente selladas por la caja del área de tesorería, para que se elabore el convenio de autocorrección respectivo.

6. El IMSS emite el convenio de autocorrección mencionando, entre otros aspectos, el período regularizado, las diferencias de cuotas históricas, la actualización y recargos, así como las órdenes de ingreso que amparan el pago respectivos.

También destaca en forma importante, que la empresa no será revisada por los períodos anteriores al regularizado, siempre y cuando no exista el requerimiento de algún capital constitutivo por parte de algún trabajador de la empresa.

Con lo anterior, la empresa queda regularizada a través de la figura de la autocorrección para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

A continuación se presentan la documentación e información que deberá elaborarse para llevar a cabo el procedimiento de autocorrección antes mencionado.

5.6 Escritos y convenio de autocorrección

26 de julio de 1994

C.P. Rubén Sotomayor Gallardo

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

**Jefatura de Servicios de Auditoría
a Patrones y Verificación.**

**Toledo No. 21, 2o. piso,
Col. Juárez, México, D.F.**

Registro Patronal: T54-49564-41

R.F.C. LMJ-720610-XW2

Domicilio fiscal para

oir notificaciones: San Fernando No. 54

Col. Molinos

Del. Cuajimalpa

C.P. 46465 México, D.F.

**Asunto: Se solicita autorización para acogerse al
programa de autocorrección de contribu_
ciones del Seguro Social.**

Lic. Gerardo Toledo López, con Registro Federal de Contribuyentes TOLG-491202-145, Representante Legal de BANETT, S.A. DE C.V., personalidad que acredito con testimonio de la escritura pública No. 45465 del libro de fecha 3 de julio de 1990, otorgada ante fe del Lic. Rodolfo Gama Soto, Notario Público No.16 de México, D.F., y señalando como domicilio para recibir notificaciones en San Fernando No. 54 Col. Molinos Del. Cuajimalpa 46465 México, D.F., autorizando en los términos del artículo 19 del Código Fiscal de la Federación al C.P. Sergio Becerril Panero, con el debido respeto comparezco y expongo:

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

26 de julio de 1994

-2-

- 1) Mi representada tiene como actividad principal la compra, venta, importación, exportación, representación, fabricación y comercio en general de toda clase de aparatos eléctricos.
- 2) Que mi representada desea acogerse al programa de autocorrección en materia de contribuciones del Seguro Social por el año de 1993, en virtud de ser una autocorrección voluntaria de la empresa.
- 3) Que en caso de que se autorice a mi representada la autocorrección, las diferentes determinadas serán pagadas a esa Institución más los recargos y actualización que procedan.
- 4) Estamos preparando la información correspondiente para determinar las cifras que se propondrán para efectos de la autocorrección correspondiente.

Por lo anteriormente expuesto, atentamente solicito:

Tener por presentada esta solicitud en la forma y términos que se indican anteriormente.

Atentamente,

Lic. Gerardo Toledo López

R.F.C. TOLG-491202-145

Representante Legal.

Jefatura de Servicios de Auditoría a Patrones.

México, D. F., a 30 de julio de 1994.

Oficio No. 32.62/ 4249

C.P. Gerardo Toledo López

BANETT, S.A. DE C.V.

San Fernando No.54

Col. Molinos Del. Cuajimalpa

46465 México, D.F.

En atención a su escrito de fecha 26 de julio de 1994 en el que refiere la invitación para autocorregirse y solicita ser incluida en dicho programa, comunico a usted que no existe inconveniente en aceptar su petición para que se corrija su empresa por el año de 1993, para lo cual agradeceré se presente en esta jefatura con la información correspondiente para su análisis, el día 3 de agosto del año en curso.

Atentamente,

C. P. Rubén Sotomayor Gallardo

Titular de la Jefatura de Auditoría a Patrones

México, D. F., a 30 de julio de 1994.

COMUNICADO AL PATRÓN ACEPTANDO SU AUTOCORRECCIÓN

Oficio No. 32.62/3

C.P. Gerardo Toledo López

Representante Legal de Banett, S.A. de C.V.

Me refiero a su escrito del 26 de julio del año en curso, mediante el cual expresa el interés para que su representada se apegue al Programa de Autocorrección y se revise directamente en esta Jefatura su Registro Patronal T54-49564-41, para informarle que no existe inconveniente en ello, por lo que agradeceré se presente en nuestras oficinas ubicadas en Toledo No. 21, 2º piso, Col Juárez, en un plazo no mayor de 3 días a la recepción del presente, exhibiendo la siguiente documentación:

1. Poder notarial de representante legal.
2. Estudio de diferencias de cuotas obrero patronales a favor del Instituto.
3. Declaración anual de retenciones por pago de honorarios de los ejercicios 1993.
4. Declaración anual de impuesto sobre la renta de los ejercicios 1993.
5. Declaración anual de impuesto sobre productos del trabajo de los ejercicios 1993.
6. Balanza de comprobación con cuentas analíticas de gastos del ejercicio 1993.
7. Relaciones de reparto de utilidades a los trabajadores del ejercicio 1993.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

30 de julio de 1994

-2-

- 8. Liquidaciones bimestrales de cuotas obrero patronales del seguro social pagadas a este Instituto, del 1er. al 6to. bimestre de 1993.**
- 10. 2% sobre nóminas ejercicios de 1993.**
- 11. Relación de trabajadores con excedente: de 10, 18, y 25 veces salario mínimo general del D.F.**
- 12. Contrato colectivo de trabajo.**

Esperando que con lo anterior esté en posibilidad de cumplir correctamente con sus obligaciones en materia de Seguridad Social ante este Instituto, quedo de usted.

Atentamente,

**C.P. José Luis García Flores
Subjefe de Auditorías Directas**

15 de agosto de 1994

C.P. Salvador N. Aspe Dávila

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Jefatura de Servicios de Auditoría a Patrones y Verificación.

Toledo No. 21-2o. piso,

Col. Juárez, México, D.F.

No. Reg. Patronal :T54-49564-41

Domicilio fiscal para

oír notificaciones :San Fernando No.54

Col. Molinos

Del. Cuajimalpa

46465, México, D.F.

**Asunto:Se proporcionan datos de propuesta de
autocorrección de contribuciones del
seguro social.**

Lic. Gerardo Torres Landa con Registro Federal de Contribuyentes TOLG-491202-I45, representante legal de BANETT, S.A. DE C.V., personalidad que acredito con testimonio de la escritura pública No. 45465 del libro de fecha 3 de julio de 1990, otorgada ante fe del Lic. Rodolfo Gama Soto, Notario Público No.16 del Distrito Judicial de Texcoco y señalando como domicilio para recibir notificaciones en San Fernando No. 54 Col. Molinos Del. Cuajimalpa 46465 México, D.F., autorizando en los términos del artículo 19 del Código Fiscal de la Federación al C.P. Sergio Becerril Panero, con el debido respeto comparezco y expongo:

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

26 de julio de 1994

-2-

1. Mi representada tiene como actividad principal la compra, venta, importación, exportación, representación, fabricación y comercio en general de toda clase de aparatos eléctricos.
2. De acuerdo a su oficio número 32.62/4249 al 30 de junio de 1994 emitido por esa Jefatura de Servicios de Auditoría a Patrones, se autorizó a mi representada a autocorregirse por el año de 1993.
3. Solicitamos que dicho acto sea considerado como espontáneo para todos los efectos legales y fiscales que procedan.
4. Asimismo, solicitamos no presentar los avisos de modificación de salarios derivados de los cambios efectuados al salario base de cotización de los trabajadores que en su caso se llegaren a modificar, y se deriven las cuotas obrero patronales que se paguen en este acto y que son para el año de 1993 N\$75,969.48 (el análisis se muestra en el anexo adjunto).

Esperando vernos favorecidos con nuestra petición, quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración que deseen.

Atentamente,

C.P. Gerardo Toledo López
R.F.C. TOLG-491202-I45
Representante Legal.

ANEXO 1**BANETT, S.A. DE C.V.****Cuotas determinadas por pagar a valores históricos por bimestre:**

<u>BIMESTRE</u>	<u>AÑO 1993</u>
Primero	12,661.58
Segundo	12,661.58
Tercero	12,661.58
Cuarto	12,661.58
Quinto	12,661.58
Sexto	<u>12,661.58</u>
SUMA	<u>75,969.48</u>

Agradecemos a ese Organismo Fiscal Autónomo determine la actualización y los recargos correspondientes para poder efectuar el pago.

Atentamente,

C.P. Gerardo Toledo López

R.F.C. TOLG-491202-145

Representante Legal

BANETT, S.A. DE C.V.

Relación de documentos que se entregan para efectos de la autocorrección:

1. Escrito de propuesta de autocorrección de fecha 15 de agosto de 1994.
2. Resumen de las liquidaciones del IMSS presentadas por la empresa mencionando bases y cuotas pagadas por el año de 1993.
3. Fotocopia de la carátula de la declaración anual del ISR, IVA e IA por el año de 1993.
4. Fotocopia de la carátula de la declaración anual de sueldos y salarios donde aparecen las bases contribuciones declaradas para efectos del ISPT, 1% sobre remuneraciones y 5% para INFONAVIT por el año de 1993.
5. Fotocopia de las balanzas de comprobación analítica donde aparecen las subcuentas de gastos respectivas por el año de 1993.
6. Prueba global para efectos del IMSS indicando:
 - Conceptos que integran el salario base de cotización e importes.
 - Conceptos que no integran el salario base de cotización e importes.
 - Determinación de la base de cotización.
 - Determinación de las cuotas por pagar.
7. Comparación de la base determinada para efectos del IMSS contra las cifras mostradas en declaración anual para efectos del 1% sobre remuneraciones, 5% para INFONAVIT e ISPT, etc. y contra registros contables.

CONVENIO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, REPRESENTADO POR EL C.P. RUBÉN SOTOMAYOR GALLARADO EN SU CARÁCTER DE TITULAR DE LA JEFATURA DE SERVICIOS DE AUDITORÍA A PATRONES Y POR LA OTRA, EL PATRÓN BANETT, S.A. DE C.V. REPRESENTADO POR EL SR. GERARDO TOLEDO LÓPEZ EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, QUIENES EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DE ESTE CONVENIO, SE LES DENOMINA A EL PRIMERO "EL INSTITUTO" Y AL SEGUNDO "EL PATRÓN", CONFORME AL PROGRAMA DE AUTOCORRECCIÓN DE PATRONES, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

- I.- Declara "EL PATRÓN" que se encuentra inscrito ante "EL INSTITUTO", habiéndosele asignado el Registro Patronal No. T54-49564-41, considerándosele para Riesgos de Trabajo dentro de la Clase I, Fracción I, con Prima de 1.3264%.
- II. Declara "EL PATRÓN" que su domicilio legal es en San Fernando No. 54, Col. Molinos, Del. Cuajimalpa, C.P. 46465, México, D.F.
- III. Declara "EL PATRÓN" ser su decisión acogerse a los beneficios del Programa de Autocorrección de Patrones promovido por el "EL INSTITUTO" , lo cual queda confirmado con la solicitud de fecha 26 de julio de 1994 que presentó a "EL INSTITUTO".

- IV. Declara "EL PATRÓN" haberse solicitado mediante escrito del 15 de agosto de 1994 se le exceptuara de la elaboración de las liquidaciones y avisos afiliatorios correspondientes, en virtud de representarles una carga excesiva de trabajo administrativo , aceptando la responsabilidad que de tal hecho pudiera derivarse.
- V. Declara "EL PATRÓN" haber efectuado el pago del monto de las obligaciones incumplidas por el periodo comprendido del 1er. bimestre de 1993 al 6to. bimestre de 1993, mediante la Orden de Ingreso Número 01011/5 y de fecha 21 de agosto de 1994 cubriendo el importe de las Cuotas Obrero Patronales por N\$75,969.42, la actualización de las mismas por N\$6,799.26, y por recargos la cantidad de N\$32,955.20, haciendo un importe total de N\$115,723.88. Declara "EL INSTITUTO" que conforme a los lineamientos en el programa de autocorrección de patrones, se determinó que "EL PATRÓN" cotizó razonablemente los bimestres 1ro. y 6to. de 1993.
- VI. Declara "EL INSTITUTO" que por Acuerdo Superior del Titular de Servicios de Auditoría a Patrones, giró Oficios Circulares internos a las Delegaciones, mediante los cuales se dieron los lineamientos para la implementación del Programa de Autocorrección de Patrones.
- VII. Declara "EL INSTITUTO" haber recibido el pago de la Autocorrección determinada por "EL PATRÓN" con la Orden de Ingreso a que se refiere la Declaración V, habiendo sido desglosados los bimestres a cobro, detallando el importe de Cuotas, Actualización y Recargos, asignándose para efectos de registro el tipo de documento "1", y asentado en las observaciones de la propia Orden de Ingreso: "ESTE DOCUMENTO SE DERIVA DEL PROGRAMA DE REGULARIZACIÓN VOLUNTARIA"

VIII. Declara "EL INSTITUTO" que conforme a los lineamientos establecidos en el Programa de Autocorrección de Patronos, "EL PATRÓN" BANETT, S.A. DE C.V., no será motivo de Visita de Auditoría, por períodos anteriores que excedan a dicha corrección, siempre y cuando la determinación de la citada declaración se considere correcta por parte del Área de Auditoría a Patronos y no medie denuncia expresa de algún trabajador.

IX. Declaran las partes que a efecto de formalizar la autocorrección de "EL PATRÓN", expresan su conformidad de celebrar el presente Convenio bajo las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. "EL PATRÓN", reconoce deber a "EL INSTITUTO" por omisiones detectadas de acuerdo al Programa de Autocorrección de Patronos, la cantidad de **N\$115,723.88**, correspondiendo a: Suerte Principal, **N\$75,969.42**, Actualización **N\$6,799.26** y Recargos Moratorios **N\$32,955.20**

SEGUNDA. "EL PATRÓN" pagó con Orden de Ingreso número 01011/5 del 21 de agosto de 1994, el total adeudado que se señala en la cláusula anterior.

TERCERA. "EL INSTITUTO" en este acto, se compromete a que "EL PATRÓN" no será motivo de Visita de Auditoría, por períodos anteriores que excedan a dicha corrección, siempre y cuando la determinación de la citada declaración se considere correcta por parte del Área de Auditoría a Patronos y no medie denuncia expresa de algún trabajador.

Estando las partes de común acuerdo con las Declaraciones y Cláusulas anteriores, se firma el presente Convenio en la Ciudad de México, Distrito Federal a los 3 días del mes de septiembre de 1994.

POR EL PATRÓN

SR. GERARDO TOLEDO LÓPEZ

ESC. PUB. NO. 45465 del 3 de julio de 1994

NOT. NO. 16 del Distrito Judicial de Texcoco, Lic. Rodolfo Gama Soto

POR EL INSTITUTO

C.P. RUBÉN SOTOMAYOR GALLARDO

TITULAR DE LA JEFATURA DE

SERVICIOS DE AUDITORIA A PATRONES

5.7 Ventajas de la autocorrección

- 1. La realiza el patrón y no los auditores del IMSS.**
- 2. El costo es menor al de un dictamen para efectos del Seguro Social conforme al instructivo correspondiente y al de un dictamen fiscal.**
- 3. La compañía presenta propuesta de autocorrección de acuerdo a su criterio.**
- 4. Un contador público independiente puede intervenir como asesor en el proceso de elaboración de dicha autocorrección.**
- 5. Se lleva a cabo una evaluación de las remuneraciones por pago de nómina.**
- 6. Se revisa el control interno para planear la metodología a seguir en la autocorrección.**
- 7. Se determinan los conceptos que deben integrarse al salario base de cotización.**
- 8. La base de cotización se determina mediante una prueba global y no en forma individual por cada trabajador.**
- 9. No se presentan avisos de modificación de salarios por las diferencias determinadas si el patrón acepta esa responsabilidad.**

- 10. A través de un convenio celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el patrón, se compromete el primero a no revisar los ejercicios anteriores al corregido, salvo que exista denuncia por parte de un trabajador.**
- 11. Se puede negociar con el Instituto Mexicano del Seguro Social el resultado de la propuesta.**

CONCLUSIONES

- 1. Para llevar a cabo una autocorrección para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, es necesario obtener información contable precisa, oportuna y confiable, ya que ésta es la base para desarrollar dicho trabajo.**
- 2. Para realizarla, es indispensable evaluar el control interno utilizado en el área de nóminas, en virtud de que con base en los resultados obtenidos, se podrán definir los procedimientos de auditoría más adecuados para obtener evidencia suficiente y competente del correcto pago de cuotas obrero patronales en materia de seguro social.**
- 3. Se requiere evaluar el adecuado registro contable de los pagos de remuneraciones por concepto de nóminas, ya que aun cuando algunos de ellos no son integrables al salario base de cotización, las disposiciones del IMSS prevén que deberán estar debidamente registrados, para considerarlos como tales.**
- 4. Por lo que se refiere a la reforma del 20 de julio de 1993 a la Ley del Seguro Social, ésta no se efectuó llevando a cabo un estudio financiero adecuado y profundo, que permitiera conocer el impacto que tendría en las tesorerías de las empresas y en las finanzas de los trabajadores, lo cual trajo como consecuencia un clima de inconformidad en la sociedad, que orilló al Consejo Técnico del IMSS a emitir diversos acuerdos de integración establecidos en el artículo 32 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

- 5. Las autoridades competentes, deberían llevar a cabo una revisión de la Ley del IMSS para obtener una legislación en materia de seguro social mas clara, que permitiera a los contribuyentes cubrir adecuadamente sus cuotas obrero patronales.**
- 6. Si existieran leyes precisas y claras, desaparecerían normas jurídicas complementarias a éstas, tales como reglamentos, circulares, misceláneas y acuerdos del Consejo Técnico del IMSS, los cuales en ocasiones confunden y hacen aún mas complejas dichas disposiciones.**
- 7. Resulta indispensable dentro de la reforma integral que se requiere en el campo jurídico del Seguro Social, unificar las bases de integración de salarios con las de otras contribuciones, tales como, Infonavit, SAR, 2% sobre nóminas para el D.F. y otras contribuciones locales.**
- 8. La figura de la autocorrección es una herramienta práctica, útil y confiable para aquellos patrones que desean corregir su situación tributaria en materia de seguro social, ya que por medio de ésta, se puede concertar con el Instituto Mexicano del Seguro Social el resultado de la propuesta, obteniendo un convenio celebrado entre dicho instituto y el patrón, en donde el primero se compromete a no revisar los ejercicios anteriores al corregido, salvo que exista denuncia por parte de un trabajador.**
- 9. El costo por el servicio profesional es menor al de un dictamen para efectos del IMSS, ya que éste se realiza en forma global.**
- 10. El profesional idóneo para asesorar a los patrones en la estructuración y desarrollo de una autocorrección es el Licenciado en Contaduría Pública, ya que éste cuenta con los conocimientos necesarios para llevarla a cabo.**

BIBLIOGRAFÍA

1. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.

Comisión de Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados

México, 1994

2. Normas y Procedimientos de Auditoría

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.

Comisión de Normas y Procedimientos de Auditoría

México, 1994

3. Ley Federal de Trabajo

Editorial Porrúa, S.A.

66a. edición

México, 1991

4. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Dofiscal Editores

México, 1993, 1994

5. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Dofiscal Editores

México, 1995

6. Criterios emitidos por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social

Acuerdos números 494/93, 495/93, 496/93, 497/93 del 18 de agosto de 1993 y 77/94 del 9 de marzo de 1994.

7. Estudio práctico sobre el salario integrado para efectos de las Leyes de Seguro Social, Infonavit y Ley Federal de Trabajo

L.C. Raúl Salvador Novoa Medina
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
México, 1993

8. Diccionario de derecho

Rafael de Piña Vara
Editorial Porrúa, S.A.
6a. edición
México, 1977

9. El régimen fiscal de la seguridad social

Lic. Javier Moreno Padilla
Editorial Themis
México, D.F.

10. Cómo se integra el salario para cotización al seguro social

C.P. Alfredo Murueta Sánchez
Editorial Pac, S.A. de C.V.
México, D.F.

11. Análisis de las prestaciones de previsión social

C.P. Alfonso Becerril Aréchiga

Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

México, 1983