

872708

8



UNIVERSIDAD "DON VASCO" S. C.

INCORPORACION 1971

Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

La Integración Salarial
en una Empresa de la Industria de la Construcción
de la Ciudad de Uruapan, Mich.

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

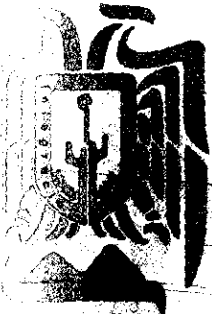
PRESENTA:

Marcela López Mendoza

ASESOR:

283609

L. C. Ismael Guadalupe Atilano Díaz



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

URUAPAN, MICHOACÁN, []

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central

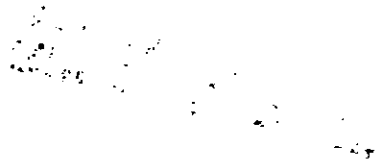


UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



D E D I C A T O R I A S

A DIOS:

Gracias por permitirme culminar mi carrera con bien y para bien de la sociedad, por conservar a mi familia como hasta ahora y por darme la oportunidad de vivir.

A MIS PADRES:

Les doy las gracias por darme la vida, por ser tan buenos y por darme la oportunidad de ser alguien; les agradezco infinitamente en el alma.

A MI ABUELITA TITA:

Por quererme tanto y ayudarme en lo que te es posible.

A MIS HERMANOS CON CARÍÑO:

Araceli

Ma. Elena

Gabriela

Gabriel

Librado

Víctor Manuel

Alejandro

Gracias por ayudarme en el momento que lo necesité.

A MIS SOBRINAS Y AHIJADAS:

Ana Karen

Alejandra

Les agradezco por darnos tanta felicidad.

A MIS AMIGOS:

Alejandra

Carlos Román

Ana Marisol

Que siempre me han apoyado y por brindarme su cariño y amistad.

A MIS TÍOS Y PRIMOS:

Gracias por apoyarnos.

A MI ASESOR L.C. ISMAEL GUADALUPE ATILANO DÍAZ:

Por brindarme su apoyo en el desarrollo de este trabajo.

A MIS MAESTROS:

A los que agradezco por compartir conmigo sus conocimientos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO 1	
CONCEPTOS GENERALES	
1.1 LOS SALARIOS	
1.1.1 Concepto de Salarios	6
1.2 INTEGRACIÓN SALARIAL	
1.2.1 Concepto de Integración Salarial	6
1.2.2 Elementos Integrantes del Salario	7
1.3 LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	
1.3.1 Concepto de Construcción.....	8
1.3.2 Concepto de Obra	9
1.3.3 Contrato de Obra	9
CAPÍTULO 2	
LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS	
2.1 LAS EMPRESAS	
2.1.1 Definición de Empresas	11
2.1.2 Características de las Empresas	12
2.1.3 Clasificación de las Empresas	12
2.2 EMPRESAS CONSTRUCTORAS	
2.2.1 Definición de Empresas Constructoras	16
2.2.2 Clasificación de Construcciones.....	16
2.2.3 Contrato de Obra	17
2.3 LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN COMO SECTOR	

2.3.1 Importancia del Sector de la Industria de la Construcción18

CAPÍTULO 3

LA INTEGRACIÓN SALARIAL

3.1 ASPECTOS GENERALES DEL SALARIO

3.1.1 Los Salarios Mínimos20

3.1.2 Las formas del Salario21

3.2 LA INTEGRACIÓN SALARIAL

3.2.1 Elementos que integran el Salario22

3.2.2 Integración del Tiempo Extra para efectos del Seguro Social y del INFONAVIT
.....23

CAPÍTULO 4

ASPECTOS LABORALES Y FISCALES DE LA INTEGRACIÓN SALARIAL

4.1 INTEGRACIÓN SALARIAL Y CORRELACIÓN CON LA LFT Y LA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

4.1.1 Artículos que correlacionan la LFT con la Integración Salarial25

4.1.2 Artículos que correlacionan la Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos con la Integración Salarial.....38

4.2 INTEGRACIÓN SALARIAL Y CORRELACIÓN CON LA LEY DEL IMPUESTO

**SOBRE LA RENTA, LA LEY DE INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
Y LEY DEL INFONAVIT**

4.2.1 Artículos que correlacionan la Ley del Impuesto sobre la Renta con la
Integración Salarial39

4.2.2 Artículos que correlacionan la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social con
la Integración Salarial33

4.2.3 Artículos que correlacionan la Ley del INFONAVIT con la Integración Salarial	35
--	----

CAPÍTULO 5

LA INTEGRACIÓN SALARIAL DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE URUAPAN, MICHOACÁN

5.1 DATOS INFORMATIVOS DE LA EMPRESA SUJETA A ESTUDIO

5.1.1 Descripción Metodológica	36
--------------------------------------	----

5.1.2 Características de la Empresa sujeta a estudio.....	37
---	----

5.2 DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO

5.2.1 Cuestionarios y Documentación de Campo obtenida	38
---	----

5.2.2 Análisis de la Integración Salarial	51
---	----

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realizó con el objeto de conocer, si una Empresa Constructora de la Ciudad de Uruapan integra adecuadamente el salario, para lo cual se pretende demostrar la siguiente hipótesis: "La empresa integra correctamente el salario para fines del Seguro Social".

Esta investigación tiene como objetivo demostrar la hipótesis planteada, mediante el análisis de un caso práctico aplicado a la nómina administrativa y nómina de obra de la empresa sujeta a estudio, la cual se dedica a la construcción en general.

Para poder demostrar la hipótesis se llevó a cabo una investigación de campo mediante la aplicación de un cuestionario al Contador General de la empresa, y se analizó la Integración Salarial con base a la documentación proporcionada por él mismo y al cuestionario aplicado.

La finalidad del primer capítulo es introducirse al tema mediante la definición de los conceptos básicos que serán utilizados en el desarrollo de la investigación, pues es necesario comprenderlos para saber de qué se está hablando, y al momento de mencionar alguna palabra poco común, se comprenda perfectamente su significado.

En el capítulo número 2 se presenta una breve explicación sobre las clasificaciones y las características de las empresas, con base al sector que pertenecen, con la finalidad de clasificar correctamente a la empresa sujeta a estudio, para poder identificar de qué tipo es y posteriormente llevar a cabo la integración de salarios de los trabajadores de esta entidad.

En el tercer capítulo se mencionará todo lo relacionado con la integración salarial, para poder determinar los factores integrantes del salario y los que no integren.

Lo que se pretende con el capítulo cuarto, es englobar a todas las leyes que regulan la integración salarial, para crearnos un amplio criterio sobre ello y así llevar a cabo el análisis de integración.

Por último el capítulo 5 ejemplifica lo que es la Integración Salarial, mediante el caso práctico de la empresa sujeta a estudio, la cual cuenta con trabajadores de obra y administrativos, lo que nos servirá de guía para realizar una integración salarial de cualquier empresa constructora.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Es necesario definir los conceptos a utilizar en el desarrollo de la investigación, para facilitar la comprensión del tema sujeto a estudio, debido a la complejidad que puedan presentar ciertos conceptos desconocidos. Se hablará sobre los diversos tipos de contratos de obra que existen, para ir familiarizando la investigación con el caso práctico a analizar. Se analizará lo que es un salario y los elementos que pueden o no integrarlo, para ir determinando qué factores son integrantes del salario y qué factores o elementos se excluyen de la integración del salario de un trabajador, para posteriormente aplicarlo en el análisis a la empresa sujeta a estudio.

1.1 LOS SALARIOS

1.1.1 Concepto de Salarios

Es la retribución que se le entrega a un trabajador a cambio de su servicio a favor de su patrón (Así lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82).

Esto se refiere a que el salario es un pago que recibe un trabajador periódicamente y comunmente en dinero efectivo, el cual puede ser por tiempo fijo (por mes, día, hora) o a destajo. El salario a destajo se paga en proporción a la cantidad de trabajo realizado en un determinado lapso.

1.2 LA INTEGRACIÓN SALARIAL

1.2.1 Concepto de Integración Salarial

La integración salarial para efectos laborales, se refiere a integrar el salario, que es la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” y se integra en términos generales por cualquier “cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

1.2.2 Elementos Integrantes del Salario

Algunos conceptos integrantes el salario son:

Cuota diaria

Salario diario en efectivo, sin incluir prestación adicional alguna.

Esto puede definirse como la retribución que diariamente y en efectivo paga el patrón al trabajador por su trabajo.

Gratificaciones

Pueden definirse como las recompensas en dinero, adicionales al salario por cuota diaria, por medio de las cuales el patrón remunera los servicios de un trabajador, siendo normalmente de carácter excepcional o extraordinario, y se pagan generalmente atendiendo a un servicio especial o con motivo de algún evento o festival.

Casi todas las gratificaciones integran salario; excepto las que son eventuales, según algunos Tribunales Fiscales.

En el caso del aguinaldo, si integra al salario base de cotización, por ser una prestación previamente conocida.

Percepciones

Comprende gran número de ingresos que no tienen nombre específico (ARELLANO, 1997:14).

Alimentación

Se refiere a los alimentos que toma un trabajador en la empresa, dentro de su receso de trabajo, la cual es proporcionada por la empresa.

Integra cuando se proporciona de forma gratuita al trabajador. Para que no integre, debe de cobrarse por lo menos el 20% del salario mínimo general del Distrito federal.

Habitación

Es cuando la empresa da alojamiento a sus trabajadores, en un techo digno (limpio y con todos los servicios)

No integra para efectos del Seguro Social cuando se cobra como mínimo el 20% del Salario Mínimo General del Distrito Federal.

Primas

Se refiere a las primas que contempla la Ley Federal del Trabajo, como a otras previstas que se encuentran en los contratos colectivos de trabajo.

La prima vacacional y la prima dominical sí integran para efectos del Seguro Social.

Prestaciones en especie

Se refiere a cualquier prestación que se le otorgue al trabajador distinta a dinero.

Propinas en hoteles, restaurantes y similares

Son las gratificaciones que los empleados reciben al momento de realizar su trabajo, por parte de los clientes.

Integran únicamente cuando van implícitas y explícitas en la factura (ARELLANO, 1997:14).

1.3 LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

1.3.1 Concepto de Construcción

Se refiere al hecho de realizar una actividad de "construcción", ya sea un edificio, un hospital, una casa o hasta una simple barda; para lo cual se utilizan materiales tales como cemento, cal, arena y otros más para realizar alguna obra de construcción (PLAZOLA, 1983:13).

1.3.2 Concepto de Obra

Obra Privada: son las obras que realiza una empresa constructora para cualquier empresa particular o empresa privada y ejecutada con recursos del cliente.

Obra Pública: son las obras que realiza una empresa constructora por encargo de una dependencia gubernamental en cualquiera de sus tres niveles (Federal, Estatal y Municipal) y que son financiadas con recursos fiscales o con fondos otorgados en préstamo al gobierno federal.

Obra Concesionada: son las obras que realiza una empresa constructora, las cuales son financiadas, construidas y exportadas por un particular durante un periodo de tiempo determinado y que al término del mismo se integra al patrimonio gubernamental, debido a que se realizaron por encargo del sector público (cmic, 1997:5).

1.3.3 Contrato de Obra

Es un documento por medio del cual el contratante (persona que suscribe el contrato de obra) se obliga a pagar un precio y el contratista (persona que ejecuta una obra por contrato) se obliga a construir o ejecutar una obra específica en un tiempo determinado (MATHELIN, 1997:24).

Es necesario definir los conceptos generales de la investigación para obtener un criterio más amplio sobre el sector que se está analizando y poder comprender cada uno de los significados de las palabras a utilizar en el desarrollo del tema, para que no queden lagunas sobre algún concepto y pueda ser comprendido el tema por el lector, con la finalidad de que cuando necesiten de su consulta, se les facilite la interpretación de cada uno de los elementos aquí analizados y realizar una integración de salarios de manera correcta, conforme a las leyes que lo establecen y que más adelante se mencionan.

CAPÍTULO 2

LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Se hablará sobre la definición, clasificación y características de las empresas, consideradas desde un punto de vista general, para posteriormente definir la empresa sujeta a estudio y aspectos relacionados con ella, con la finalidad de aclarar lo que engloba a esta empresas, como lo son los contratos de obra, los cuales son muy importantes definir, pues representan la parte esencial para que empresas de esta clase lleven a cabo su actividad, que es la construcción.

Se profundizará sobre la importancia que tienen las constructoras michoacanas, con relación al número de personal ocupado y al número de empresas que representa este sector en función del total existentes en el Estado. Se abordará el tema para poder identificar el lugar que ocupan las constructoras, en relación al total de empresas existentes en el país.

2.1 LAS EMPRESAS

2.1.1 Definición de Empresas

Una empresa es un sistema integrado por el conjunto de elementos humanos, técnicos, materiales, financieros y de capital, los cuales son coordinados de manera racional para el logro de objetivos y fines específicos para los que fue creada.

Una empresa puede ser cualquier persona física o moral, ya que las empresas están integradas por una sola persona o por un conjunto de personas. Una empresa es un sistema, o sea, es un conjunto de elementos relacionados entre sí, que persiguen un mismo fin (RODRÍGUEZ, 1997:2).

2.1.2 Características de las Empresas

Las empresas tienen diversas características, tales como:

- 1.- Es una persona jurídica. Porque es una entidad con derechos y obligaciones establecidas por una ley.
- 2.- Es una unidad jurídica. Porque tiene una finalidad lucrativa, o sea, que su principal propósito es obtener ganancias.
- 3.- Ejerce una acción mercantil. Porque compra para producir y produce para vender.
- 4.- Asume la total responsabilidad del riesgo de pérdida. Esta es una característica muy importante, pues los propietarios son los únicos responsables de la marcha del organismo (RODRÍGUEZ, 1997:2).

2.1.3 Clasificación de las Empresas

Existen diversas clasificaciones de empresas, las cuales pueden clasificarse con base al criterio de cada persona; uno de esos criterios es el de Joaquín Rodríguez, el cual menciona que para poder determinar los hechos y operaciones de las empresas, en materia de registro metódico, necesitamos clasificarlas dentro de grupos genéricos, con la finalidad de precisar en qué estriban sus semejanzas y cuáles son sus diferencias; y sobre todo, de acuerdo a su complejidad contable, que es un aspecto muy importante de planeación. A continuación se menciona dicha clasificación:

- A) Por su actividad o giro
- B) Por su constitución patrimonial
- C) Por la magnitud de la empresa

D) Por la función económica

A) *Por su actividad o giro*

De acuerdo a este criterio, las empresas pueden clasificarse con base a la actividad que desarrollen, en:

Industriales. Son aquellas cuya actividad básica es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materia prima. Las industriales a su vez, pueden llegar a subclasificarse en:

a) **Extractivas.** Son aquellas que se dedican a la extracción y explotación de los recursos naturales, sin modificar su estado original.

b) **Manufactureras.** Las que se dedican a adquirir materia prima para someterla a un proceso de transformación; al final del cual se obtendrá un producto con características y naturaleza diferentes a las originales (RODRÍGUEZ, 1997:3).

Comerciales. Son aquel tipo de empresas que se dedican a adquirir cierta clase de bienes o productos, con el objeto de venderlos posteriormente en el mismo estado físico en que fueron adquiridos, aumentando al precio de costo o adquisición, un porcentaje denominado "Margen de Utilidad".

Este tipo de empresas son intermediarias entre el productor y el consumidor, las cuales pueden clasificarse a su vez en:

a) **Mayoristas**

b) **Minoristas o Detallistas**

c) **Comisionistas**

a) **Mayoristas:** son las empresas que comercializan sus productos al por mayor.

b) **Minoristas:** son las empresas que comercializan al por menor.

c) Comisionistas: son las empresas que venden y compran por cuenta de otra empresa y cobran una comisión.

De servicio. Son aquellas en las que, con el esfuerzo del hombre, producen un servicio para la mayor parte de una colectividad en determinada región, sin que el producto objeto del servicio tenga naturaleza corpórea.

Las empresas de servicios pueden clasificarse en:

- a) Sin Concesión
- b) Concesionadas por el Estado
- c) Concesionadas no Financieras

B) Por su constitución patrimonial

De acuerdo al origen de las aportaciones del capital y del carácter a quienes dirijan sus actividades, las empresas pueden clasificarse en:

Públicas. Son empresas que pertenecen al Estado, y su objetivo es satisfacer necesidades de carácter social. Está constituida por capital público perteneciente a la Nación (RODRÍGUEZ, 1997:3).

Las empresas públicas, pueden subclasificarse en:

- a) Desconcentradas. Son aquellas que tienen determinadas facultades de decisión limitadas, que manejan su autonomía y su presupuesto.
- b) Descentralizadas. Son aquellas en las que se desarrollan actividades que competen al Estado y que son de interés general, pero están dotadas de personalidad, patrimonio y régimen jurídicos propios.

Estatales. Pertenecen totalmente al Estado, no adoptan una forma externa de Sociedad Privada, tienen personalidad jurídica propia, se dedican a una actividad económica.

Mixtas o Paraestatales. En estas existe la coparticipación del Estado y los particulares para producir bienes o servicios.

Privadas. Son aquellas que están constituidas por capitales particulares, organizadas y dirigidas por sus propietarios y cuya finalidad puede ser lucrativa y mercantil o también no lucrativa (RODRÍGUEZ, 1997:5).

C) Por la magnitud de la empresa

Uno de los criterios más utilizados para la clasificación de la empresa es éste, en el que, de acuerdo con el tamaño de la empresa se establece que puede ser: pequeña, mediana y grande.

Algunos criterios que determinan la magnitud de la empresa en México, son los siguientes:

a) Por el número de personal:

Pequeña empresa - menos de 25.

Mediana empresa - de 50 a 250.

Grande empresa - más de 250 (Ibid., 35).

b) Por el capital social:

Pequeña empresa - menos de 1 millón

Mediana empresa - de 1 a 3 millones

Grande empresa - más de 3 millones

D) Por su función económica

a) Primarias. Son aquellas que se dedican a actividades extractivas o constructivas: empresas mineras, agropecuarias, petrolíferas.

b) Secundarias. Son las que se dedican a la transformación de las materias primas: industria papelera, plantas eléctricas (Ibid.,35).

c) De servicios. Son empresas dedicadas a una actividad puramente de servicio, transporte, seguros, hoteles (RODRÍGUEZ, 1997:8).

2.2 LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS

2.2.1 Definición de Empresas Constructoras

Las empresas constructoras pueden ser personas físicas, personas morales o en su caso pueden ser unidades económicas. Dichas constructoras, como su nombre lo dice, se dedican a construir casas, edificios, carreteras y todo concepto, por pequeño que sea, que necesite de material de construcción (PLAZOLA, 1983:13).

2.2.2 Clasificación de Construcciones

Las Construcciones han sido clasificadas de diferentes maneras, desde épocas pasadas, pero actualmente existe una clasificación de las Construcciones de acuerdo al urbanismo moderno, la cual se ha hecho con base a sus funciones o base social que las originan, la cual es:

- 1.- Habitar: que se refiere a una habitación individual y colectiva, urbana, suburbana y rural.
- 2.- Trabajar: esta se refiere a las instalaciones para comercios, industrias, recursos naturales renovables, administración pública, federal, estatal y municipal, seguridad social y dependencias semificiales.
- 3.- Circular: se refiere a comunicaciones y transportes, como lo son correo, telégrafos, radiodifusión, televisora, compañía telefónica, estaciones y puertos.

4.- Cultivo de la personalidad: dentro de esta clasificación entran las instalaciones de enseñanza, de reclusión y regeneración, de curación física y mental, de religión, de aseo y para juegos, deportes y diversión (PLAZOLA, 1983: 14).

Esta es una clasificación muy completa, ya que incluye todo tipo de construcción, tanto para salud, educación, regeneración, comunicación, seguridad y habitación; esta clasificación está muy bien estructurada, la cual agrupa a las construcciones de forma homogénea, tomando en cuenta características de las mismas. Aunque se trate de construcción, existen diferencias entre ellas y la mejor manera de agruparlas es, dividiéndolas con base a características similares, pues sólo así es posible comprender a qué clasificación corresponde la empresa sujeta a estudio.

2.2.3 Contrato de Obra

Es un documento por medio del cual el contratante (persona física o moral que suscribe un contrato) se obliga a pagar un precio y el contratista (persona física o moral que ejecuta una obra por contrato) se obliga a construir o ejecutar una obra específica en un tiempo determinado (MATHELIN, 1997:24).

Es una obligación para toda constructora, realizar un contrato de obra al momento de comprometerse a prestar un servicio; porque es indispensable contar con un él, debido a que es un requisito la presentación del contrato para realizar cualquier trámite legal que se requiera hacer, como lo sería el registro de la obra ante el IMSS.

Existen diversas modalidades de los contratos de obra, las cuales son:

a) Contrato de Obra a Precio Alzado

En este tipo de contrato, es donde el constructor se obliga a realizar una obra inmueble o mueble por un precio fijo, suministrando la mano de obra y los materiales

necesarios para su ejecución, soportando el riesgo de la misma, salvo morosidad del dueño en recibir la obra o convenio expreso en contrato .

b) Contrato de Obra a Precios Unitarios

Es aquel contrato en el cual el dueño de la obra se obliga a pagar al empresario una remuneración que se fija por unidad determinada. En este tipo de contratos, el contratante y el contratista fijan un monto estimado de retribución que el dueño debe pagar al empresario por cada etapa de obra que se cubra, o sea, paga conforme se produce el avance de la obra, ajustando los precios de los insumos, siempre que así lo hayan pactado, de acuerdo a las variaciones del mercado.

c) Contrato de Obra por Administración

Estos contratos constituyen en sí, contratos de prestación de servicios, ya que el constructor aplica sus conocimientos para dirigir una obra, tomando solamente la administración de los elementos necesarios para su construcción, sin tener ninguna responsabilidad en cuanto a los riesgos y el costo, sin que se obligue tampoco a suministrar materiales ni mano de obra.

Cada modalidad de contrato mencionada es distinta, pero es el constructor quien decide qué modalidad de contrato llevar a cabo, dependiendo de lo que vaya a realizar, ya que las modalidades de contratos son de acuerdo a las necesidades de la obra que se vaya a llevar a cabo (MATHELIN, 1997:24).

2.3 LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN COMO SECTOR

2.3.1 Importancia del Sector de la Industria de la Construcción

La Industria de la Construcción se encuentra ubicada en el sector 9, el cual agrupa a las empresas de servicios comunales y sociales; hoteles y restaurantes;

profesionales, técnicos y personales. Incluye servicios a la agricultura, ganadería, construcción, transporte, financieros y comercio. El cual está formado por 30,502 unidades económicas y cuenta con 150,357 personas, de las cuales 115,651 es personal remunerado y 34,706 es personal no remunerado.

A su vez la Industria de la Construcción se ubica en el subsector 97, que agrupa a las empresas de servicios relacionados con la agricultura, ganadería, construcción, transportes, financieros y comercio. El cual está compuesto por 586 unidades económicas, en las cuales existen 4,596 personas y de ellas 3,978 son personal remunerado y 618 son personal no remunerado (INEGI, 1994:37).

En este capítulo se ha analizado la conceptualización, características y clasificación que hace el autor Rodríguez Valencia, acerca de las empresas; su criterio es muy amplio, ya que abarca tanto empresas particulares, como gubernamentales. Además se habló sobre los aspectos más importantes de la Industria de la Construcción, según Alfredo Piazuela, como fue la clasificación y concepto; se mencionó el tema relacionado con la clasificación de contratos de trabajo de Mathelin; por lo cual se concluyó que es indispensable llevar a cabo contratos de trabajo, ya que protege tanto al contratista como al contratante, pues en él se fijan plazos, costos y demás cláusulas necesarias para dicho contrato. Conocer de estos temas, es de suma importancia, para comprender el caso práctico de la Integración Salarial; debido a que algunas percepciones de los trabajadores de la Industria de la Construcción, son distintas o se perciben de manera distinta a las de un trabajador de otro ramo, dependiendo del tipo de salario que perciban.

CAPÍTULO 3

LA INTEGRACIÓN SALARIAL

En este Capítulo se hablará sobre los aspectos generales del salario, como lo son su concepto, características, clasificación, y además se mencionará brevemente su reglamentación, la cual se analizará en el siguiente capítulo.

También se hablará de los salarios mínimos existentes, los cuales se clasifican por áreas geográficas, y es necesario conocer este apartado, para integrar correctamente un salario, debido a que la integración de algunos conceptos se hace con base al salario mínimo. El salario, además de estar compuesto por la cuota fija, en él se incluye otros conceptos más que se mencionarán enseguida, pues a pesar de que muchas personas no saben realmente qué es un salario, se hablará en esta investigación, sobre los aspectos más generales del salario, ya que para poder integrar un salario, primero debemos conocer qué conceptos son integrantes del mismo y posteriormente realizar la integración.

3.1 ASPECTOS GENERALES SOBRE EL SALARIO

3.1.1 Los Salarios Mínimos

Salario Mínimo: es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador, la cual será el suficiente dinero para satisfacer sus necesidades primarias de supervivencia (DÍAZ, 1997:14).

Dicho salario lo fija el patrón al trabajador en los contratos colectivos.

Los salarios mínimos son clasificados por áreas geográficas, con base a diversos artículos de la canasta básica.

Michoacán se encuentra en el área geográfica "C", y actualmente los salarios mínimos por áreas geográficas son los siguientes:

Área Geográfica "A" \$34.45

Área Geográfica "B" \$31.90

Área Geográfica "C" \$29.70

Estos salarios mínimos están vigentes a partir de día 03 de diciembre de 1998, los cuales representan la cantidad menor que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo (SHCP, 1998: 81).

3.1.2 Las formas del Salario

Las Formas del salario, son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

Existen cuatro formas de salario, las cuales son:

- 1.- El salario por unidad de tiempo
- 2.- El salario por unidad de obra
- 3.- El salario a comisión
- 4.- El salario a precio alzado.

1.- El salario por unidad de tiempo: es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.

2.- El salario por unidad de obra: es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador (DÍAZ, 1997:1).

3.- El salario por comisión: es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

4.- El salario a precio alzado: es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

Existen diferentes maneras de retribuir a una persona por su trabajo prestado, como lo son las cuatro formas antes mencionadas. Esta clasificación se presenta de esta manera, ya que cada trabajo es distinto, pues a algunas personas se les paga por su tiempo, por avance de trabajo, por lo que logren vender (comisión); por lo cual es necesario clasificar al salario en diversas formas, pues no se le pagará igual a una persona que logra construir 3 metros cuadrados en un día, que a una persona que logre vender una sola pieza en todo un día; por eso los patrones pagan a sus trabajadores de la manera que más les convenga, dependiendo de las actividades que realicen (DÍAZ, 1997:1).

3.2 LA INTEGRACIÓN SALARIAL

3.2.1 Elementos que integran el Salario

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que el salario de los trabajadores se conforma de:

- * Cuota diaria
- * Gratificaciones
- * Percepciones
- * Habitación
- * Primas
- * Comisiones
- * Prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (DÍAZ, 1997; 14).

Estos elementos ya se definieron en el capítulo 1, por lo cual únicamente se hace mención a ellos en este capítulo.

3.2.2 Integración del Tiempo Extra para efectos del Seguro Social y del INFONAVIT

El tiempo extraordinario se integra conforme al excedente marcado en la LFT en su artículo 66, según la Nueva Ley del Seguro Social en su artículo 27 de la fracción IX.

De lo anterior se tiene lo siguiente:

1.- El periodo de cómputo del tiempo extraordinario será de una semana

2.- No se integrará al salario base de cotización:

a) cuando no exceda de 3 horas diarias

b) cuando no exceda de tres veces en una semana

3.- Deberá integrarse al salario base de cotización:

a) el excedente de 3 horas diarias

b) el excedente de tres veces por semana (Taller de prácticas de seguridad social, 1997:99)

Es necesario profundizar el tema de los salarios, hablar sobre su concepto, su clasificación, los salarios mínimos y su integración, debido a que el sujeto de investigación es la Integración Salarial, por lo cual se definen estos elementos, y así poder llevar a cabo la integración de la manera correcta. Además se profundizó un poco sobre el tiempo extra, pues podría resultar muy confuso para determinar cuándo integra al salario y cuándo no y así facilitar la interpretación que le dan la LFT y la Ley del IMSS. El tiempo extra muchas veces no le toman mucha importancia,

pero hay que darle la importancia que se debe, pues como se mencionó en este capítulo, integrará cuando rebase los límites establecidos por la LFT.

CAPÍTULO 4

ASPECTOS LABORALES Y FISCALES DE LA INTEGRACIÓN SALARIAL

Se hablará sobre los aspectos laborales y fiscales que se relacionan con la Integración Salarial, para poder integrar los salarios correctamente.

Se mencionarán los artículos que tienen relación con los conceptos integrantes del salario, pues cada ley tiene sus propios artículos que lo reglamentan; se hablará sobre ellos con la finalidad de tener un concepto más amplio de los factores integrantes del salario y poder establecer un criterio personal sobre los factores que integran, ya que como se mencionó, cada ley menciona en sus artículos qué integra y que no, pero no es fácil interpretarlas; es por ello que se analizarán a fondo los artículos que manejen conceptos de integración que podrían ser confusos por que otra ley los maneje diferente o simplemente con otras palabras. Por lo cual se tratarán de homologar criterios de las leyes y aplicar los artículos que tengan más valor legal sobre aquellos que sean parecidos y manejados por una ley con menor valor.

4.1 INTEGRACIÓN SALARIAL Y CORRELACIÓN CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

4.1.1 Artículos que correlacionan a la LFT con la Integración Salarial

La Integración Salarial para efectos laborales, se refiere a la "retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" y se integra en términos generales por cualquier "cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Algunos conceptos integrantes del salario son:

- * Cuota diaria
- * Gratificaciones
- * Percepciones
- * Habitación
- * Primas
- * Comisiones no mercantiles
- * Prestaciones en especie
- * Propinas en hoteles, restaurantes y similares.

Todos estos conceptos ya se definieron en el Capítulo 1, es por ello que en este apartado únicamente se mencionan.

En lo que respecta al caso de las propinas a empleados de hoteles, restaurantes, bares y giros similares es muy elocuente en cuanto al amplio alcance que para efectos laborales tiene el salario integrado, por no tratarse realmente de un pago que realice la parte patronal, sino los clientes de esos establecimientos (RUEDA, 1997:27).

El artículo 6 del Convenio No.172 formulado por la Organización Internacional del Trabajo y aprobado por nuestro país, establece que esas partidas son "las cantidades de dinero que el cliente da voluntariamente" a los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares, además de los que éstos deben percibir en forma regular como remuneración básica, con lo cual queda establecida una

distinción de conceptos muy importante, en un documento que tiene vigencia legal en nuestro medio.

En el área laboral, la integración de salarios comprende, con diversas modalidades, entre otros renglones los siguientes: reclamaciones obreras, indemnizaciones por riesgos de trabajo y determinación individualizada de las utilidades de las empresas correspondientes a cada uno de sus trabajadores según el nivel de retribuciones percibidas en un ejercicio determinado (RUEDA, 1997:27).

Se entiende por salario, que "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Esto se refiere, a que la persona (trabajador) que preste sus servicios a otra (patrón), debe recibir una retribución (salario) por dicho servicio (Ibid.,28)

Art.84 Nos menciona que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Esto comprende todas las prestaciones que se le otorgan al trabajador, del tipo que sean, siempre y cuando se entreguen como parte de su salario.

Art. 124 Este artículo nos menciona que el salario base para la participación de las utilidades de la empresa, es aquél que percibe el trabajador en efectivo por cuota diaria, sin tomar en consideración para dicha participación lo mencionado anteriormente en el artículo 84.

Art.285 Nos menciona que los agentes de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente

intervengan en operaciones aisladas. Es en estos casos en que los agentes de comercio se consideran trabajadores de la empresa.

Art. 346 Este artículo nos habla sobre las propinas que son parte del salario de los trabajadores en los términos del artículo 347; o sea, que sólo que se determine, en cantidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones. Esto quiere decir, que integrarán el salario, cuando éstas vayan implícitas en la factura que se le entrega al cliente por su consumo.

Art. 484 Nos menciona que para determinar las indemnizaciones referentes al riesgo de trabajo, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al momento de ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Esto quiere decir que cuando un trabajador tenga un accidente en su trabajo, se le deberá pagar conforme a lo que ganaba antes del suceso, incrementándolo con los aumentos correspondientes.

Art. 485 Nos menciona que la cantidad mínima que debe percibir un trabajador incapacitado, no deberá ser inferior al salario mínimo.

4.1.2 Artículos que correlacionan a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con la Integración Salarial

Art. 123 Este artículo es importante para el tema, ya que trata "del trabajo y de la previsión social". Nos dice que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil. Nos menciona que la jornada máxima de trabajo es de 8 horas; de

trabajo nocturno será de siete horas y está prohibido trabajar en este turno las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Nos habla de muchas otras prohibiciones y lineamientos a seguir referentes al trabajo, los cuales son los siguientes:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años; por cada seis días de trabajo, uno será para descansar con goce de sueldo; las mujeres embarazadas no realizarán trabajos que pongan en peligro su vida o la del feto;

los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales; para trabajo igual, debe corresponder salario igual; los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, considerando su salario y sus días trabajados en el año en que se generó dicha utilidad; el salario deberá pagarse en moneda de curso legal; las horas extras se pagarán al doble y no podrán exceder de tres horas diarias tres veces a la semana; toda empresa está obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a otorgar a sus trabajadores unas habitaciones cómodas e higiénicas.

Existen diversas fracciones de este artículo, pero lo que se mencionó anteriormente, corresponde a las fracciones que se relacionan con salarios.

4.2 INTEGRACIÓN SALARIAL Y CORRELACIÓN CON LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y LA LEY DEL INFONAVIT

4.2.1 Artículos que correlacionan a la Ley del Impuesto Sobre la Renta con la Integración Salarial

Los comentarios que se mencionarán, están dirigidos al "Impuesto de los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado", cuya extensa denominación no es tan descriptiva como aparenta, pues el gravamen va mucho más allá de su enunciado. Según lo establecido en los siguientes artículos:

Art. 77 Nos menciona que no se pagará ISR por las prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores el 50 % de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario y que dicha exención no exceda de 5 veces el salario mínimo por cada semana de trabajo.

No se pagará ISR por las gratificaciones que perciba el trabajador hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se entreguen de forma general; las primas vacacionales y la PTU, hasta por un equivalente a 15 días del salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por concepto de gratificaciones.

Art. 78 Nos menciona que se pagará impuesto por los ingresos provenientes de la prestación de un servicio personal subordinado, los salario y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las percepciones recibidas como consecuencia de la terminación laboral.

Art. 78-A Nos define lo que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, que es: todas las cantidades que resulten de aplicar el importe de los préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior, o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, equiparables a los Certificados mencionados cuando ésta sea mayor.

Art. 79 Nos menciona que los ingresos por conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, se calculará el impuesto anual.

Art. 80 Nos menciona que al pagar salarios, debe de hacerse una retención correspondiente a un mes de calendario, conforme a la tabla del mismo artículo.

Art. 80-B Trata de la manera de cómo hacer el cálculo del impuesto sobre sueldos y salarios, conforme a la tabla de este artículo.

Art. 81 Menciona que las personas obligadas a efectuar retenciones conforme al artículo 80 de esta ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados. Este cálculo se hará conforme a la tabla enmarcada en este artículo.

Art. 83-A Hace referencia a los requisitos que deben reunir quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan el derecho al crédito al salario, podrán entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario.

Dichos requisitos son:

- I. Que lleven los registros de los pagos de forma individualizada
- II. Que se conserven los comprobantes de los ingresos pagados

III. Que cumpla con las obligaciones previstas en el Art.83 LISR

IV. Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social

La LISR exime de causación en términos generales las siguientes partidas:

- Alimentación
- Servicio de comedor
- Instrumentos de trabajo
- Primas e indemnizaciones por retiro
- Prestaciones adicionales al Salario Mínimo General
- Tiempo extraordinario
- Indemnizaciones por riesgos o enfermedades
- Jubilaciones y pensiones
- Gastos médicos y hospitalarios
- Prestaciones de previsión y seguridad social
- Aportaciones de INFONAVIT
- Cotizaciones al IMSS pagadas por los patrones
- Habitación
- Fondos de ahorro
- Préstamos blandos a trabajadores
- Indemnizaciones por separación
- Gratificaciones anuales
- Primas
- Viáticos y gastos de representación
- Créditos al salario

Las exenciones concedidas operan hasta topes verdaderamente reducidos en lo que cuantía se refiere y están condicionadas a su otorgamiento general y uniforme dentro de los lineamientos legales y estipulaciones contractuales (RUEDA, 1997: 29).

Esta ley abarca todos los aspectos relacionados con la causación del impuesto relacionados con salarios, los cuales son importantes, ya que para desarrollar el tema, es necesario conocer los topes de las percepciones de los trabajadores, para determinar qué integra y qué no integra.

4.2.2 Artículos que correlacionan a la Ley del Seguro Social con la Integración Salarial

El salario se integra, en términos de materia de seguridad social, por los siguientes conceptos:

- * Cuota diaria
- * Gratificaciones
- * Percepciones
- * Alimentación
- * Habitación
- * Primas
- * *Comisiones no mercantiles*
- * Prestaciones en especie

Art.27 Nos menciona los conceptos que se excluyen para la integración del salario, los cuales son los siguientes:

- * Instrumentos de trabajo, ropa y similares

- * Aportaciones a fondos de ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa
- * Gastos para fines sociales de carácter sindical
- * Aportaciones adicionales para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- * Aportaciones al INFONAVIT
- * Participación de utilidades a trabajadores
- * Alimentación y la habitación onerosa. Se considera onerosa, cuando la empresa cobra por ese concepto como mínimo 20% del salario mínimo general del Distrito Federal
- * Despensas en especie o en dinero, sin que pase del 40% del salario mínimo general del DF
- * Premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe no rebase del 10% del salario base de cotización.
- * Aportaciones para fines sociales
- * El tiempo extra, cuando no rebase los márgenes señalados por la LFT.

Estos conceptos no integran al salario, siempre y cuando no excedan a los topes máximos establecidos por la Ley del IMSS.

Art.32 Menciona que si además del salario en dinero, el trabajador recibe por parte del patrón alimentación o habitación de forma gratuita, se estimará aumentando su salario en un 25% por una de ellas y si se reciben las dos, en un 50%.

Cabe mencionar que el patrón está obligado a presentar los avisos de los trabajadores en el tiempo requerido y que el salario integrado será responsabilidad

del patrón hacerlo correctamente, por lo cual se están analizando los diversos artículos que tienen relación con la Integración Salarial.

4.2.3 Artículos que correlacionan a la Ley del INFONAVIT con la Integración Salarial

Lo que se refiere a aportaciones del INFONAVIT, están conectadas estrechamente con la obligación que tienen los patrones de resolver al problema habitacional de sus trabajadores. El pago de esta cuota es sobre el Salario Diario Integrado, al igual que las cuotas del Seguro Social.

La integración del salario para efectos del INFONAVIT, es exactamente igual que para efectos del Seguro Social, pero cada aportación tiene sus propias cuotas y sus topes de pago. Del Seguro Social el tope es de 25 veces el salario mínimo general vigente en el DF y para el pago del INFONAVIT el tope es de 10 veces el salario mínimo general del DF (RUEDA, 1997: 29).

Se ha analizado la relación de la integración salarial con respecto a las leyes fiscales y laborales que lo reglamentan, ya que hay una estrecha relación entre la Ley Federal del Trabajo, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y Ley del INFONAVIT con la Integración Salarial; cada ley menciona los factores de integración y marcan los topes establecidos. Con lo analizado en este capítulo, será más fácil la consecución del caso práctico y así poder entender la integración salarial, no sólo de la empresa sujeta a investigación, sino la integración salarial para cualquier trabajador de cualquier empresa.

CAPÍTULO 5

LA INTEGRACIÓN SALARIAL DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE URUAPAN, MICHOACÁN

En este capítulo se analizará el caso práctico de integración salarial de una empresa de esta Ciudad, en el cual se especificarán los métodos y las formas de realizar dicha integración salarial, ya que no siempre la realizan de manera correcta las empresas; pues cada persona tiene diferente criterio al realizar un trabajo; pero además se especificará la forma adecuada de realizar una integración salarial para este caso específico, que es la finalidad de la investigación mostrar si la empresa sujeta a estudio realiza la integración salarial de manera correcta, mediante un caso práctico". La integración depende de las prestaciones que se les otorguen a los trabajadores, ya que en las Leyes existen topes establecidos para otorgar prestaciones a los trabajadores y estas no integren al salario, pero desafortunadamente no todos los Contadores o las personas que se encargan de integrar salarios en las empresas, lo hacen con total apego a las Leyes, y es por ello de la aplicación de multas onerosas, por parte del IMSS.

5.1 DATOS INFORMATIVOS DE LA EMPRESA SUJETA A ESTUDIO

5.1.1 Descripción Metodológica

Es necesario hablar sobre los principales objetivos de la investigación, los cuales consisten en determinar si la empresa analizada integra adecuadamente el salario de sus trabajadores, ya que existen en nuestra ciudad diversas empresas que tienen problemas de multas por no hacerlo adecuadamente y es por ello de la importancia

de analizar este tema, para que pueda servir de guía para algunas empresas que no sepan integrar adecuadamente el salario de sus trabajadores.

La Metodología utilizada para la elaboración de este estudio, se basa principalmente en un análisis e interpretación de la Ley del IMSS, tomando en cuenta el cuestionario básico aplicado al Contador General de la empresa; así también en el análisis de los documentos fuentes que presenta y las implicaciones en el área administrativa de control interno. Para esta investigación se contempló el análisis comparativo entre el actuar del Contador y la interpretación que da a cada uno de los aspectos que se toman en cuenta en la integración salarial y la Ley misma, razonando cada una de estas partes para que no sean solamente opiniones personales.

5.1.2 Características de la Empresa sujeta a estudio

La empresa a analizar es una persona moral, la cual se dedica a la construcción, remodelación, pavimentación, y todo lo relacionado con construcción; además se dedica a la renta de maquinaria.

La empresa cuenta con personal administrativo y con personal de obra.

El personal administrativo está formado por 7 personas:

Administrador General

Ingeniero Residente

Contador Público

Auxiliar Contable

Secretaría

Operador de máquinas

Supervisor de obra

Todo el personal de la empresa cotiza en nómina, excepto el Administrador General, ya que además es socio de la empresa y presta sus servicios como asimilado a salarios.

La empresa realiza contratos de obra periódicamente, ya sea con instituciones particulares o de gobierno. Dichos contratos se utilizan para dar de alta las obras ante el IMSS, ya que sin ellos no sería posible hacerlo.

Los trabajadores de obra se contratan por tiempo de obra y se les paga a destajo. Y se les otorgan las prestaciones de ley.

Estamos hablando de una empresa pequeña, la cual se dedica a la construcción en general, que no todo el año tiene obras, por lo cual son pocos los trabajadores promedio por año. Además es una empresa que otorga las prestaciones de ley, otorga premios por puntualidad, asistencia y despena a los trabajadores que en ella laboran y de forma general.

5.2 DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO

5.2.1 Cuestionarios y documentación de campo obtenida

Al Contador de la empresa se le aplicó un cuestionario y además se le pidió información relacionada con la empresa, el cual proporcionó una nómina correspondiente al mes de enero de 1999, que incluye el nombre del trabajador, el Número de Seguridad Social, el RFC, el salario cuota diaria y el salario diario integrado, además de gratificaciones tales como despena, puntualidad, asistencia y otras gratificaciones entregada en efectivo por trabajos especiales. El cuestionario que se le aplicó es el siguiente:

1.- ¿A qué se dedica la empresa?

La empresa tiene diversas actividades, entre ellas destaca la construcción. Las actividades de que realiza la empresa son las siguientes:

1.- Construcción de bodegas; casas y edificios; carreteras y caminos, cimentaciones y estructuras; obras viales de urbanización de drenaje y de desmonte; plantas industriales y eléctricas; presas y canales; puertos, aeropuertos y similares; terracería y terraplenes; vías férreas, desmontes, despiedres, subsuelos; preparación de tierra para el cultivo y toda clase de obras rurales.

2.- Manufactura, distribución, y compra-venta de maquinaria y materiales para construcción y sus similares.

3.- La venta de sus construcciones

4.- Representaciones, consignaciones o comisiones de empresas del país o del extranjero, que se dediquen a los ramos antes mencionados.

5.- Adquisición de predios y construcciones necesarias para los establecimientos de la sociedad.

6.- En general la celebración de toda clase de actos y contratos que fueren convenientes o necesarios para cumplir los fines mencionados

2.- ¿Qué clase de trabajadores tiene la empresa?

Trabajadores de obra y trabajadores administrativos-contables

3.- ¿Quién dirige la empresa y cómo se le retribuye?

La empresa la dirige el Administrador General, que es el accionista mayoritario y se le paga como asimilado a salarios.

4.- ¿Qué cargos tienen los trabajadores de la empresa?

Administrador General, Ingeniero residente, Contador Público, Auxiliar Contable, Secretaria, Operador de máquinas, Supervisor de obra y los trabajadores de las obras.

5.- ¿La empresa realiza contratos de obra?

La empresa realiza contratos por obra y además realiza contratos con destajistas; porque es un requisito para registrarla en el IMSS.

6.- ¿La empresa realiza contratos a los trabajadores?

A los trabajadores administrativos-contables se les hacen contratos individuales de trabajo por cada año y a los de obra se les hacen contratos por obra determinada.

7.- ¿La empresa realiza integración de salarios para efectos del Seguro Social?

La empresa realiza la integración salarial conforme a factores, como lo son:

AÑO 1	1.0452
AÑO 2	1.0466
AÑO 3	1.0479
AÑO 4	1.0493
AÑO 5 - 9	1.0507
AÑO 10 - 14	1.0521

Los cuales se obtuvieron con base a la Ley del Seguro Social; y son también proporcionados en ventanilla en el Seguro Social.

8.- ¿Qué incluye el pago de los trabajadores?

El pago de los trabajadores incluye su cuota diaria, su despensa que es de \$64.82 (no rebasa el tope establecido por Ley, que es el 40% del Salario Mínimo General del Distrito Federal), premio por puntualidad y asistencia que es el 10% del Salario Base de Cotización (tope por Ley); como todos los conceptos otorgados no exceden al

tope de Ley, no integran el salario. Lo que sí integra al salario son las otras gratificaciones que se dan en efectivo por trabajos especiales.

9.- ¿Cómo se les liquida a los trabajadores?

A los administrativos se les liquida conforme a la ley, se les da la parte proporcional de aguinaldo, se les pagan sus vacaciones y se les entrega su prima vacacional cuando es renuncia voluntaria, y a los trabajadores de obras, únicamente se les dice adiós y gracias, como laboran por contrato de obra, y sólo cuando reclaman se les liquida igual que a los administrativos.

Nunca se ha dado el hecho de que se despida a un trabajador injustificadamente, por lo cual únicamente se les liquida como se mencionó.

Haciendo un breve análisis sobre las respuestas obtenidas por parte del Contador General, al aplicar el cuestionario; es fácil darse cuenta de que la empresa analizada, integra su salario correctamente, para lo cual se realizará un análisis más a fondo, sobre algunos de los trabajadores que se presentan en las nóminas administrativa y de obra proporcionadas por el Contador General, correspondientes al mes de enero de 1999; para dicho análisis se utilizarán los salarios mínimos mencionados en capítulos anteriores.

Enseguida se presentan las nóminas mencionadas, al inicio de este capítulo:

TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
NÓMINA DEL 1o DE ENERO AL 31 DE ENERO DE 1999

1/3

FECHA	NOMBRE	RFC
-------	--------	-----

1	1/01/99	ANDRADE FARFÁN OSCAR	AAFO6909159T0
	4/01/99	ANDRADE FARFÁN OSCAR	AAFO6909159T0
	11/01/99	ANDRADE FARFÁN OSCAR	AAFO6909159T0
	18/01/99	ANDRADE FARFÁN OSCAR	AAFO6909159T0
	25/01/99	ANDRADE FARFÁN OSCAR	AAFO6909159T0
2	1/01/99	BECERRIL PRADO MANUEL	BEPM630608CY9
	4/01/99	BECERRIL PRADO MANUEL	BEPM630608CY9
	11/01/99	BECERRIL PRADO MANUEL	BEPM630608CY9
	18/01/99	BECERRIL PRADO MANUEL	BEPM630608CY9
	25/01/99	BECERRIL PRADO MANUEL	BEPM630608CY9
3	1/01/99	LÓPEZ MELGOZA MARIANA	LOMM760604I7A
	4/01/99	LÓPEZ MELGOZA MARIANA	LOMM760604I7A
	11/01/99	LÓPEZ MELGOZA MARIANA	LOMM760604I7A
	18/01/99	LÓPEZ MELGOZA MARIANA	LOMM760604I7A
	25/01/99	LÓPEZ MELGOZA MARIANA	LOMM760604I7A
4	1/01/99	MONROY ZÁRATE ROGELIO	MOZR770403ER3
	4/01/99	MONROY ZÁRATE ROGELIO	MOZR770403ER3
	11/01/99	MONROY ZÁRATE ROGELIO	MOZR770403ER3
	18/01/99	MONROY ZÁRATE ROGELIO	MOZR770403ER3
	25/01/99	MONROY ZÁRATE ROGELIO	MOZR770403ER3
5	1/01/99	RAMÍREZ VELÁZQUEZ JAZMÍN	RAVJ770410M54
	4/01/99	RAMÍREZ VELÁZQUEZ JAZMÍN	RAVJ770410M54
	11/01/99	RAMÍREZ VELÁZQUEZ JAZMÍN	RAVJ770410M54
	18/01/99	RAMÍREZ VELÁZQUEZ JAZMÍN	RAVJ770410M54
	25/01/99	RAMÍREZ VELÁZQUEZ JAZMÍN	RAVJ770410M54
6	1/01/99	VEGA MORA JAIME	VEMJ690503QA0
	4/01/99	VEGA MORA JAIME	VEMJ690503QA0
	11/01/99	VEGA MORA JAIME	VEMJ690503QA0
	18/01/99	VEGA MORA JAIME	VEMJ690503QA0
	25/01/99	VEGA MORA JAIME	VEMJ690503QA0

NSS	PUESTO	SALARIO	OTRAS PERCEP	DESPEN.	PUNT.
53926927723	ING. RES.	72.00	0.00	27.78	21.60
53926927723	ING. RES.	72.00	0.00	64.82	50.40
53926927723	ING. RES.	72.00	0.00	64.82	21.00
53926927723	ING. RES.	72.00	0.00	64.82	21.00
53926927723	ING. RES.	72.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	360.00	0.00	287.06	135.00
53856308530	CONTADOR	32.00	0.00	27.78	9.60
53856308530	CONTADOR	32.00	0.00	64.82	22.40
53856308530	CONTADOR	32.00	0.00	64.82	22.40
53856308530	CONTADOR	32.00	0.00	64.82	22.40
53856308530	CONTADOR	32.00	0.00	64.82	22.40
	SUMAS:	160.00	0.00	287.06	99.20
53977646305	AUXILIAR	30.00	0.00	0.00	9.00
53977646305	AUXILIAR	30.00	0.00	0.00	21.00
53977646305	AUXILIAR	30.00	0.00	0.00	21.00
53977646305	AUXILIAR	30.00	325.00	0.00	53.50
53977646305	AUXILIAR	30.00	0.00	0.00	21.00
	SUMAS:	150.00	325.00	0.00	125.50
53937740438	OPERADOR	44.05	0.00	27.78	13.22
53937740438	OPERADOR	44.05	0.00	64.82	30.84
53937740438	OPERADOR	44.05	0.00	64.82	30.84
53937740438	OPERADOR	44.05	0.00	64.82	30.84
53937740438	OPERADOR	44.05	0.00	64.82	30.84
	SUMAS:	220.25	0.00	287.06	136.58
53967763367	SECRETARIA	49.00	0.00	27.78	30.84
53967763367	SECRETARIA	49.00	0.00	64.82	30.84
53967763367	SECRETARIA	49.00	0.00	64.82	30.84
53967763367	SECRETARIA	49.00	0.00	64.82	30.84
53967763367	SECRETARIA	49.00	0.00	64.82	30.84
	SUMAS:	245.00	0.00	287.06	154.20
53886937910	SUPERVISOR	32.00	0.00	27.78	9.60
53886937910	SUPERVISOR	32.00	0.00	64.82	22.40
53886937910	SUPERVISOR	32.00	0.00	64.82	22.40
53886937910	SUPERVISOR	32.00	0.00	64.82	22.40
53886937910	SUPERVISOR	32.00	0.00	64.82	22.40
	SUMAS:	160.00	0.00	287.06	99.20
T O T A L E S:		\$1,295.25	\$325.00	\$1,435.30	\$749.68

ASIST.	SDI
	FEB '99

9.00	75.65
21.00	75.65
21.00	75.65
21.00	75.65
21.00	75.65
93.00	
9.60	33.53
22.40	33.53
22.40	33.53
22.40	33.53
22.40	33.53
99.20	
9.00	42.37
21.00	42.37
21.00	42.37
53.50	42.37
21.00	42.37
125.50	
13.22	46.10
30.84	46.10
30.84	46.10
30.84	46.10
30.84	46.10
136.58	
30.84	51.28
30.84	51.28
30.84	51.28
30.84	51.28
30.84	51.28
154.20	
9.60	71.07
22.40	71.07
22.40	71.07
22.40	71.07
22.40	71.07
99.20	
\$707.68	

TRABAJADORES DE OBRA
NÓMINA DEL 1o DE ENERO AL 31 DE ENERO DE 1999

1/6

FECHA	NOMBRE	RFC
1	1/01/99 ALCALA ANGEL JESUS	AAAJ-700201
	4/01/99 ALCALA ANGEL JESUS	AAAJ-700201
	11/01/99 ALCALA ANGEL JESUS	AAAJ-700201
	18/01/99 ALCALA ANGEL JESUS	AAAJ-700201
	25/01/99 ALCALA ANGEL JESUS	AAAJ-700201
2	1/01/99 ALVARO SAENZ JULIO	AASJ820125
	4/01/99 ALVARO SAENZ JULIO	AASJ820125
	11/01/99 ALVARO SAENZ JULIO	AASJ820125
	18/01/99 ALVARO SAENZ JULIO	AASJ820125
	25/01/99 ALVARO SAENZ JULIO	AASJ820125
3	01/01/99 CORTEZ HUITRON ELADIO	COHE800530
	04/01/99 CORTEZ HUITRON ELADIO	COHE800530
	11/01/99 CORTEZ HUITRON ELADIO	COHE800530
4	01/01/99 CORTEZ HUITRON GUSTAVO	COHG811129
	04/01/99 CORTEZ HUITRON GUSTAVO	COHG811129
	11/01/99 CORTEZ HUITRON GUSTAVO	COHG811129
	18/01/99 CORTEZ HUITRON GUSTAVO	COHG811129
5	01/01/99 CORTEZ HUITRON URIEL	COHU721027
	04/01/99 CORTEZ HUITRON URIEL	COHU721027
	11/01/99 CORTEZ HUITRON URIEL	COHU721027
6	01/01/99 CORTEZ PEREZ JOSE BELEN	COPB501030
	04/01/99 CORTEZ PEREZ JOSE BELEN	COPB501030
	11/01/99 CORTEZ PEREZ JOSE BELEN	COPB501030
	18/01/99 CORTEZ PEREZ JOSE BELEN	COPB501030
7	1/01/99 ESTRADA IXTA MIGUEL	EAIM621128
	4/01/99 ESTRADA IXTA MIGUEL	EAIM621128
	11/01/99 ESTRADA IXTA MIGUEL	EAIM621128
	18/01/99 ESTRADA IXTA MIGUEL	EAIM621128
	25/01/99 ESTRADA IXTA MIGUEL	EAIM621128

IMSS	PUESTO	SALARIO	OTRAS PERCEP	DESPEN.	PUNT.
53977127470	PEON	30.00	0.00	27.78	9.00
53977127470	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53977127470	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53977127470	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53977127470	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	150.00	0.00	287.06	93.00
53988230891	PEON	30.00	0.00	27.78	9.00
53988230891	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53988230891	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53988230891	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53988230891	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	150.00	0.00	287.06	93.00
53978047693	PEON	30.00	0.00	27.78	9.00
53978047693	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53978047693	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	90.00	0.00	157.42	51.00
53988150115	PEON	30.00	0.00	27.78	9.00
53988150115	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53988150115	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53988150115	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	120.00	0.00	222.24	72.00
53897221064	OFICIAL	68.00	0.00	27.78	20.40
53897221064	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53897221064	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
	SUMAS:	204.00	0.00	157.42	115.60
53885004118	OFICIAL	68.00	0.00	27.78	20.40
53885004118	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53885004118	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53885004118	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
	SUMAS:	272.00	0.00	222.24	163.20
53826233412	PEON	30.00	0.00	27.78	9.00
53826233412	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53826233412	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53826233412	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53826233412	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	150.00	0.00	287.06	93.00

ASIST.	SDI
--------	-----

9.00	31.36
21.00	31.36
21.00	31.36
21.00	31.36
21.00	31.36
21.00	31.36
93.00	
9.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
93.00	
9.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
51.00	
9.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
72.00	
20.40	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
115.60	
20.40	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
163.20	
9.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
93.00	

FECHA	NOMBRE	RFC	
8	1/01/99	GONZALEZ RAMOS ISMAEL	GORI490630
	4/01/99	GONZALEZ RAMOS ISMAEL	GORI490630
	11/01/99	GONZALEZ RAMOS ISMAEL	GORI490630
	18/01/99	GONZALEZ RAMOS ISMAEL	GORI490630
	25/01/99	GONZALEZ RAMOS ISMAEL	GORI490630
9	1/01/99	MADRIGAL MARTINEZ LUIS	MAML470813
	4/01/99	MADRIGAL MARTINEZ LUIS	MAML470813
	11/01/99	MADRIGAL MARTINEZ LUIS	MAML470813
	18/01/99	MADRIGAL MARTINEZ LUIS	MAML470813
	25/01/99	MADRIGAL MARTINEZ LUIS	MAML470813
10	18/01/99	MERINO HEREDIA GERARDO A.	MEHG821204
	25/01/99	MERINO HEREDIA GERARDO A.	MEHG821204
11	01/01/99	ORNELAS GARCIA RAUL	OEGR551155
	04/01/99	ORNELAS GARCIA RAUL	OEGR551155
	11/01/99	ORNELAS GARCIA RAUL	OEGR551155
	18/01/99	ORNELAS GARCIA RAUL	OEGR551155
12	1/01/99	SANCHEZ MARTINEZ FRANCISCO	SAMF801028
	4/01/99	SANCHEZ MARTINEZ FRANCISCO	SAMF801028
	11/01/99	SANCHEZ MARTINEZ FRANCISCO	SAMF801028
	18/01/99	SANCHEZ MARTINEZ FRANCISCO	SAMF801028
	25/01/99	SANCHEZ MARTINEZ FRANCISCO	SAMF801028
13	1/01/99	SANCHEZ URIBE JOSE ALFREDO	SAUA800624
	4/01/99	SANCHEZ URIBE JOSE ALFREDO	SAUA800624
	11/01/99	SANCHEZ URIBE JOSE ALFREDO	SAUA800624
	18/01/99	SANCHEZ URIBE JOSE ALFREDO	SAUA800624
	25/01/99	SANCHEZ URIBE JOSE ALFREDO	SAUA800624

IMSS	PUESTO	SALARIO	OTRAS PERCEP	DESPEN.	PUNT.
53794907781	OFICIAL	68.00	0.00	27.78	20.40
53794907781	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53794907781	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53794907781	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53794907781	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
	SUMAS:	150.00	0.00	287.06	93.00
53764700372	OFICIAL	68.00	145.72	27.78	34.97
53764700372	OFICIAL	68.00	655.00	64.82	113.10
53764700372	OFICIAL	68.00	510.00	64.82	98.60
53764700372	OFICIAL	68.00	470.00	64.82	94.60
53764700372	OFICIAL	68.00	470.00	64.82	94.60
	SUMAS:	340.00	2250.72	287.06	435.87
53988131156	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53988131156	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	60.00	0.00	129.64	42.00
53755401592	PEON	30.00	0.00	27.78	9.00
53755401592	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53755401592	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53755401592	PEON	30.00	0.00	18.52	6.00
	SUMAS:	120.00	0.00	175.94	57.00
53978049087	PEON	30.00	0.00	27.78	9.00
53978049087	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53978049087	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53978049087	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
53978049087	PEON	30.00	0.00	64.82	21.00
	SUMAS:	150.00	0.00	287.06	93.00
53978046745	OFICIAL	68.00	0.00	27.78	20.40
53978046745	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53978046745	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53978046745	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
53978046745	OFICIAL	68.00	0.00	64.82	47.60
	SUMAS:	340.00	0.00	287.06	210.80
TOTALES:		\$2,486.00	\$2,250.72	\$3,074.32	\$1,730.27

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

ASIST.	SDI
--------	-----

20.40	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
93.00	
34.97	146.96
113.10	146.96
98.60	146.96
94.60	146.96
94.60	146.96
435.87	
21.00	31.36
21.00	31.36
42.00	
9.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
6.00	31.35
57.00	
9.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
21.00	31.35
93.00	
20.40	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
47.60	71.07
210.80	
\$1,730.27	

5.2.1 Análisis de la Integración Salarial

Para comprobar si la empresa integra correctamente el salario, se tomó al azar una muestra de 10 trabajadores, entre administrativos y de obra.

Aquí se muestra el análisis de los trabajadores sujetos a estudio:

1.- Alcalá Ángel Jesús

El trabajador tiene 2 meses laborando en obra.

Aguinaldo 15 días $15/365=.0411$

Prima vacacional 25% de 1 año, 8 días $1/365*6*.25= .0041$

Despensa 64.82 por semana Tope: $\$34.45 * 7 * 40\% = 96.46$ **NO INTEGRA**

Puntualidad y asistencia semanal \$21.00 c/u Tope: $\$30*7*10\%= \21.00 **NO**

INTEGRA

Sumándole la unidad el resultado me da:

$$.0411+.0041+1=1.0452$$

La empresa le aplica directamente el factor de 1.0452 aplicado a su cuota diaria, lo cual es correcto.

Su salario diario integrado sería:

$$\$30 * 1.0452 = 31.35$$

2.- Cortés Huitrón Uriel

El trabajador tiene 4 meses laborando en obra.

Aguinaldo 15 días $15/365=.0411$

Prima vacacional 25% de 1 año, 8 días $1/365*6*.25= .0041$

Despensa 64.82 por semana Tope: $\$34.45 * 7 * 40\% = 96.46$ **NO INTEGRA**

Puntualidad y asistencia semanal \$47.60 c/u Tope: $\$68*7*10\%= \47.60 **NO**

INTEGRA

Sumándole la unidad el resultado me da:

$$.0411+.0041+1=1.0452$$

La empresa le aplica directamente el factor de 1.0452 aplicado a su cuota diaria, lo cual es correcto.

Su salario diario integrado sería:

$$\$68.00 * 1.0452 = 71.07$$

3.- Cortés Pérez José Belén

El trabajador tiene 4 meses laborando en obra.

Aguinaldo 15 días 15/365=.0411

Prima vacacional 25% de 1 año, 8 días 1/365*6*.25= .0041

Despensa 64.82 por semana Tope: $\$34.45 * 7 * 40\% = 96.46$ **NO INTEGRA**

Puntualidad y asistencia semanal \$47.60 c/u Tope: $\$68*7*10\%= \47.60 **NO**

INTEGRA

Sumándole la unidad el resultado me da:

$$.0411+.0041+1=1.0452$$

La empresa le aplica directamente el factor de 1.0452 aplicado a su cuota diaria, lo cual es correcto.

Su salario diario integrado sería:

$$\$68.00 * 1.0452 = 71.07$$

4.- Merino Heredia Gerardo A.

El trabajador tiene 2 meses laborando en la empresa.

Aguinaldo 15 días 15/365=.0411

Prima vacacional 25% de 1 año, 8 días 1/365*6*.25= .0041

Despensa 64.82 por semana Tope: $\$34.45 * 7 * 40\% = 96.46$ **NO INTEGRA**

Puntualidad y asistencia semanal \$21.00 c/u Tope: $\$30 * 7 * 10\% = \21.00 **NO**

INTEGRA

Sumándole la unidad el resultado me da:

$$.0411 + .0041 + 1 = 1.0452$$

La empresa le aplica directamente el factor de 1.0452 aplicado a su cuota diaria, lo cual es correcto.

Su salario diario integrado sería:

$$\$30 * 1.0452 = 31.35$$

5.- Sánchez Uribe José Alfredo

El trabajador tiene 3 meses laborando en la empresa.

Aguinaldo 15 días $15/365 = .0411$

Prima vacacional 25% de 1 año, 8 días $1/365 * 6 * .25 = .0041$

Despensa 64.82 por semana Tope: $\$34.45 * 7 * 40\% = 96.46$ **NO INTEGRA**

Puntualidad y asistencia semanal \$47.60 c/u Tope: $\$68 * 7 * 10\% = \47.60 **NO**

INTEGRA

Sumándole la unidad el resultado me da:

$$.0411 + .0041 + 1 = 1.0452$$

La empresa le aplica directamente el factor de 1.0452 aplicado a su cuota diaria, lo cual es correcto.

Su salario diario integrado sería:

$$\$68.00 * 1.0452 = 71.07$$

6.- Andrade Farfán Oscar

El trabajador tiene 5 años laborando en la empresa.

Aguinaldo 15 días $15/365 = .0411$

Prima vacacional 25% de 5 años, 12 días $14/365 * .25 = .0096$

Despensa 64.82 por semana Tope: $\$34.45 * 7 * 40\% = 96.46$ **NO INTEGRA**

Puntualidad y asistencia semanal \$50.40 c/u Tope: $\$72 * 7 * 10\% = \50.40 **NO**

INTEGRA

Sumándole la unidad el resultado me da:

$$.0411 + .0096 + 1 = 1.0507$$

La empresa le aplica directamente el factor de 1.0507 aplicado a su cuota diaria, lo cual es correcto.

Su salario diario integrado sería:

$$\$72.00 * 1.0507 = 76.65$$

7.- López Melgoza Mariana

El trabajador tiene 2 años laborando en la empresa.

Aguinaldo 15 días $15/365 = .0411$

Prima vacacional 25% de 2 años, 8 días $8/365 * 25\% = .0055$

Está trabajando medio turno y no recibe despensa

Puntualidad y asistencia semanal \$21.00 c/u Tope: $\$30 * 7 * 10\% = \21.00 **NO**

INTEGRA

Sumándole la unidad el resultado me da:

$$.0411 + .0055 + 1 = 1.0466$$

La empresa le aplica directamente el factor de 1.0466 aplicado a su cuota diaria, lo cual es correcto.

Su salario diario integrado sería:

$$\$30.00 * 1.0466 = 31.39$$

Obtuvo una gratificación en enero de \$325.00 ; Que integra de la siguiente manera:

$$\$325.00 / 31 \text{ días} = \$10.48$$

Por lo tanto su salario diario integrado para el mes de febrero sería:

$$\$30.00 + 10.48 = 40.48 * 1.0466 = 42.37$$

El cálculo demuestra que la empresa integró la gratificación al salario que cotizará para efectos del seguro social, de manera correcta; ya que es lo único que integra, aunque perciben despensa, puntualidad y asistencia, no integran para efectos del Seguro Social, pues no rebasan los topes establecidos por Ley.

Analizados los casos prácticos de la empresa, se llegó a la conclusión de que la empresa realmente está integrando el salario de sus trabajadores de correctamente, pero la empresa no entrega a sus trabajadores de obra lo que les corresponde por vacaciones, cuando estos se retiran sin cumplir un año de laborar en la empresa, ya que la empresa les hace contratos por obra determinada y al terminar esta, se les dice únicamente adiós, y lo que sí se les hace es el cálculo de su aguinaldo al final de cada año, aunque es raro que un trabajador lo reclame, debido a que es una cantidad muchas veces insignificante hasta para ellos.

Pero en lo que respecta a la Integración de Salarios, se dice que esta se realiza de manera adecuada.

CONCLUSIONES

1.- Una vez realizada la investigación y el análisis de los trabajadores de la empresa, se concluyó que la Integración Salarial para efectos del Seguro Social es correcta.

2.- Existe una gran cantidad de prestaciones que integran el salario, siempre y cuando rebasen el tope establecido por ley. Es por ello que la empresa analizada no integra la despensa, puntualidad ni asistencia, debido a que estos conceptos no rebasan los topes establecidos por ley, y por lo tanto, no integran para efectos del Seguro Social.

4.- Es necesario estudiar las leyes, ya que sólo así se puede obtener un criterio amplio para poder integrar el salario correctamente, pues de lo contrario, se podría cometer algún error por no conocer todas las leyes que regulan la integración y estos errores podrían causar la imputación de una multa ante el IMSS, lo cual representa una gran desventaja para la empresa, ya que ese dinero lo podría invertir en proyectos que le generaran utilidades y no desembolsarlos en el pago de multas por causa de una incorrecta integración salarial.

5.- Todas las empresas tienen la obligación de elaborar contratos, tanto con sus trabajadores como con terceros, como lo es el caso de un contrato de obra con un particular o con el gobierno. Los contratos con terceros representan un requisito para poder dar de alta una obra ante el IMSS y posteriormente a los trabajadores que prestarán sus servicios en ella.

6.- Sería recomendable que las empresas constructoras se reglamentaran en un capítulo por separado en la Ley, porque como se mencionó, una empresa constructora puede realizar diversas actividades de construcción en un mismo periodo, y sería de gran utilidad su manejo de forma separada al de una empresa de cualquier otro ramo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

INEGI, **Censos económicos 1994**, México, 1994

MATHELIN, Leyva Carlos, **Estudio del régimen fiscal de empresas**, IMCP, 3a edición, México, 1997

PLAZOLA, Cisneros Alfredo, **Normas y costos de construcción**, LIMUSA, SA, 3a edición, México, 1983

RODRÍGUEZ, Valencia Joaquín, **Organización contable y administrativa**, ECASA, 2a edición, México, 1997

REVISTAS:

ARELLANO, Bernal Gloria, "Integración salarial para efectos del IMSS e INFONAVIT", en: **Revista Adminístrate Hoy**", Vol. IV, No.44, diciembre de 1997, México

IMCP, "Integración del tiempo extra para efectos del Seguro Social", en: **Práctica Fiscal Laboral y Legal**, Vol. VII, No.150, 2ª quincena de septiembre de 1997, México

FOLLETOS :

Folleto tomado del INTERNET y emitido por la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción en el año de 1997

LEYES CONSULTADAS:

Agenda Laboral 97, ISEF, México, 1997

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 1998

Fisco Agenda 98 Correlacionada y Tematizada, ISEF, México, 1997

Fisco Nóminas 99, ISEF, México, 1999

TALLERES :

Taller de Prácticas de Seguridad Social, impartido por el C.P. Jorge de la Parra Sánchez, enero de 1997