



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

AUDITORIA VOLUNTARIA PARA EFECTOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE DESDE EL 1º DE JULIO DE 1997.

DISEÑO DE UN SISTEMA PARA UNA ORGANIZACIÓN

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE: LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTA:
LILIANA ELOISA JUÁREZ MEDRANO

ASESOR:
L.C. ALFONSO OCHOA PÉREZ DUARTE



MÉXICO, D.F.

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por haberme dado la oportunidad de crecer,
por que siempre estaré infinitamente agradecida
y pondré tu nombre ante todos mis triunfos.

Gracias.

**A Gumersindo Juárez Toledo y Leonor Medrano Rodríguez,
como muestra del compromiso que tengo hacia ustedes,
y del principio de lo que falta por hacer con la dedicación
que se merece, por que mis logros son suyos.**

Gracias queridos padres.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.	
1. Antecedentes generales.....	3
1.1 Constitución y objetivo del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	3
1.2 Pronunciamientos legislativos.....	5
CAPITULO II. INTRODUCCIÓN A LA AUDITORIA.	
1. Concepto y objetivo de Auditoría.....	19
2. Tipos de Auditoría.....	19
2.1 Auditoría Administrativa.....	19
2.2 Auditoría Operacional.....	19
2.3 Auditoría Financiera.....	20
2.4 Otras Auditorías.....	20
3. Normas de auditoría.....	
3.1 Concepto y objetivo.....	21
3.2 Clasificación.....	21
4. Procedimientos de Auditoría.....	
4.1 Concepto y objetivo.....	23
4.2 Clasificación.....	23
CAPITULO III. OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y DEMÁS SUJETOS OBLIGADOS ANTE EL INSTITUTO DEL SEGURO SOCIAL.	
1. Inscripción patronal ante el IMSS.....	26
1.1 Alta patronal.....	26
1.2 Cuadro sinóptico de las obligaciones del patrón ante el IMSS.....	27
2. Inscripción de trabajadores.....	28
2.1 Obligatorio.....	28
2.2 Voluntario.....	28
3. Consideraciones para los avisos de inscripción bajas y modificaciones al salario de los trabajadores.....	30
4. Obligaciones del patrón.....	
4.1 Obligación de llevar registros.....	34
4.2 Determinación de las cuotas obrero-patronales.....	36
4.3 Obligación de registrar debidamente en contabilidad los elementos excluyentes de la integración del salario.....	37
4.4 Obligaciones de permitir visitas domiciliarias.....	38
4.5 Obligaciones para patrones dedicados a la actividad de la construcción.....	38
4.6 Autodeterminación del grado de riesgo de trabajo.....	39
5. Consideraciones en los límites de la integración de salario.....	41
6. Cuadro comparativo de percepciones entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.....	71

CAPITULO IV. MARCO LEGAL QUE RIGE AL CONTADOR PUBLICO EN SU ACTUACIÓN COMO AUDITOR EN EL DESARROLLO DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.

1. Requisitos.....	74
2. Código de ética.....	75
3. Responsabilidades del Contador Público que dictamina para efectos del seguro social.....	78
4. Sanciones aplicables al Contador Público que dictamina para efectos del seguro social.....	79
5. Lineamientos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de dictamen.....	80
5.1 Adaptación del dictamen oficial aplicable al Instituto Mexicano del Seguro Social, tipos y crítica.....	81

CAPITULO V. APLICACIÓN Y DESARROLLO DE LA AUDITORIA PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE JULIO DE 1997.

1. Planeación y supervisión del trabajo de auditoría.....	98
1.1 Planeación del trabajo de auditoría.....	98
1.2 Supervisión del trabajo de auditoría.....	99
2. Conocimiento del negocio.....	99
3. Control interno para nóminas.....	100
3.1 Contratación.....	101
3.2 Nóminas.....	101
4. Actividades a desarrollar.....	102
5. Aplicación de las técnicas de auditoría.....	105
5.1 Estudio general.....	105
5.2 Análisis.....	106
5.3 Inspección.....	106
5.4 Confirmación.....	107
5.5 Investigación.....	107
5.6 Declaración.....	107
5.7 Certificación.....	107
5.8 Observación.....	107
5.9 Cálculo.....	107
6. Papeles de trabajo.....	108
7. Pruebas selectivas.....	109

CAPITULO VI. CASO PRACTICO.

1. Características específicas de la empresa.....	111
2. Estudio de los contratos de trabajo.....	112
3. Estudio del reglamento interno de trabajo.....	113
4. Análisis de la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social del personal contratado.....	114
5. Análisis de los movimientos de bajas de los trabajadores y modificación de salario.....	115
6. Evaluación de las personas físicas contratadas por honorarios.....	115
7. Evaluación de las personas físicas contratadas por comisión mercantil.....	116
8. Determinación del salario base de cotización.....	116
9. Análisis de la(s) actividad(es) de la empresa ante el Instituto Mexicano del Seguro	

Social.....	116
10. Legajo que se presenta ante la jefatura de servicios de finanzas auditoría a patrones y verificación.....	118
10.1 Carta de presentación.....	118
10.2 Dictamen.....	118
10.3 Informe.....	120
10.4 Cuadro analítico de cuotas del seguro social pagadas por omisión determinadas en la revisión.....	122
10.5 Cuadro analítico de las cuotas del seguro de retiro pagadas por omisión determinadas en la revisión.....	124
10.6 Análisis de percepciones por grupo o categorías de trabajadores.....	125
10.7 Conciliación de percepciones de trabajadores en registros contables contra la base de salarios manifestados para el Instituto.....	135
10.8 Reporte sobre las actividades y clasificación de la empresa dictaminada.....	140
11. Dictamen obligatorio.....	142
CONCLUSIÓN.....	146

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Debido al gran impacto que tienen las cargas fiscales en las empresas integradoras de la economía mexicana, el empresario se encuentra en un laberinto sin salida sintiendo en ocasiones que el esquema que rige el desarrollo empresarial lo asfixia, y nacen temores ante lo enorme y complejo de dicho sistema. Por lo tanto su preocupación por cumplir con estas obligaciones se torna importante. Es por ello que en la actualidad recurre de forma más frecuente a la evaluación y control de sus registros, con el objeto de confiar en la correcta aplicación de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, como son: calcular correctamente sus cuotas obrero patronales, determinar el grado de riesgo aplicable a su empresa, cumplir con la presentación oportuna de los movimientos ante el Instituto, entre muchas más.

Es aquí cuando el Contador Público en su carácter de Auditor asume la responsabilidad de emitir una opinión o informe acerca del correcto cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, apoyándose para llevar a cabo su trabajo de revisión en las Normas y Procedimientos de Auditoría para efectos de la elaboración y presentación del dictamen voluntario (Art. 16 LSS), al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El objetivo de la presente investigación, es proporcionar un material de apoyo al estudiante y al profesionista de la contaduría pública, que le oriente en el desarrollo del trabajo de revisión a través de la correcta aplicación de las Normas y Procedimientos de Auditoría, para efectos de la elaboración y presentación del dictamen voluntario al Instituto Mexicano de Seguro Social para las empresas con forme a la legislación vigente que para dicho fin establece la Ley Del Seguro Social.

CAPITULO I. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

En toda investigación es importante conocer el origen, constitución y objetivos del ente o de la situación que nos induce a estudiarla, por lo tanto creo que es importante conocer las causas que dieron motivo a que se constituyera un organismo autónomo como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social y que sus objetivos básicamente se centren en la seguridad social, así mismo al crearse un organismo con estas características es importante conocer su legislación, es decir bajo que fundamentos y estatutos se desarrollaran sus actividades con las cuales logrará alcanzar sus objetos, por lo tanto en este capítulo desarrollaremos un contexto histórico y legislativo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPITULO II. INTRODUCCIÓN A LA AUDITORIA.

De forma general se procederá a hacer una breve síntesis introductoria a lo que es la auditoría, conociendo su concepto o definición, los objetivos que persigue, así como los tipos de auditoría que existen, las cuales se aplicarán de acuerdo al campo de interés sometido a estudio. Aunado a esto es necesario que se conozcan las normas de auditoría, su función y objetivo; así como las técnicas y procedimientos existentes y su clasificación con el objetivo de tener una visión suficiente de la estructura teórica que conforma a la auditoría.

CAPITULO III. OBLIGACIONES DEL PATRÓN ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Hemos titulado a este capítulo con el nombre de " Obligaciones del patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ", en el contenido de dicho capítulo se comentarán los requisitos para inscribirse en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como las obligaciones que el patrón

asume ante el instituto y con sus trabajadores, los artículos que fundamentan dicha inscripción tanto patronal como la de los trabajadores. De igual manera se mencionará la importancia de informar los movimientos que el patrón realice por sus trabajadores ya que la Ley del Seguro Social establece criterios de tiempo para la presentación de estas, ya que si el patrón no lo realiza en tiempo se vera perseguido por multas ocasionadas por la presentación extemporánea de dichos movimientos, las cuales son de una cuantía elevada, ya que el desembolso de dicho pago repercute impresionablemente en la economía de la empresa.

El contar con registros de los movimientos que repercuten en este rublo, es de suma importancia ya que ayudará al desarrollo de la auditoría, por lo tanto el auditor deberá solicitar dicha información al encargado de la custodia de la misma, la cual deberá contener en forma correcta y bien registrada los elementos excluyentes del salario base de cotización, así como de proceder a la forma correcta de calcularlo.

CAPITULO IV. MARCO LEGAL QUE RIGE AL CONTADOR PÚBLICO COMO AUDITOR EN EL DESARROLLO DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.

En este capítulo se conocerán los aspectos necesarios para realizar de forma sistemática la revisión del trabajo del auditor cumpliendo con los requisitos de calidad que el mismo amerita, identificando los requisitos, responsabilidades y sanciones que el Contador Público adquiere en el desarrollo del Dictamen del Seguro Social.

CAPITULO V. APLICACIÓN Y DESARROLLO DE LA AUDITORIA PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE AL 1 DE JULIO DE 1997.

Realizaremos de manera concreta el desarrollo del trabajo que el auditor deberá llevar a cabo en su revisión, cumpliendo con los requisitos de calidad que un trabajo personal amerita, de forma sistemática.

CAPITULO VI. CASO PRÁCTICO.

Se llevará a cabo el desarrollo de los capítulos que anteceden, utilizando el plan de trabajo y cédulas aplicables para la revisión, con el fin de conocer la integración del trabajo de auditoría para efectos del dictamen voluntario.

CAPITULO I. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

1. Antecedentes generales:

Para comprender la necesidad de la creación de un organismo que proporcione seguridad social es necesario definir que es previsión social y así distinguir que es la seguridad social, pues bien la Previsión Social designa la manera de establecer medidas protectoras frente a las necesidades a que están expuestos los trabajadores, se integra fundamentalmente por los seguros sociales.

Así la Seguridad Social se define como el conjunto de medidas que garantiza el bienestar material y espiritual de todos los individuos de la población, aboliendo todo estado de necesidad social. Desde una perspectiva jurídica, es el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera. (Almasa Pastor, artículo 2 de la Ley del Seguro Social)

Por lo tanto el Derecho de la Seguridad Social es el resultado de la sistematización y clasificación de las normas que prescribe la redistribución financiera que atiende el sistema de seguridad social por la que se protege a ciertos sectores bajo el principio de la solidaridad nacional.

Siendo entonces el Sistema de Seguridad Social el encargado de la organización de la redistribución financiera para garantizar la seguridad económica de ciertas personas.

1.1 Constitución y objetivo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Una vez comentada la importancia de la seguridad social dentro del grupo humano socialmente organizado se presenta a continuación el devenir histórico que motivo la formación y constitución del organismo encargado de administrarla: el " Instituto Mexicano del Seguro Social" y la ley reguladora.

El gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, expidió el 30 de abril de 1904 una ley de accidentes de trabajo, y en el año de 1906 fue expedida en Nuevo León. En la constitución de 1917 el seguro social y su ley reguladora encuentran bases sólidas para su existencia.

Durante la presidencia del General Obregón, 1921, se elaboró un proyecto de ley del seguro social, el cual no fue promulgado, pero dio pauta para sembrar la atención en este tema en particular.

En el año de 1925, siendo presidente de la República Mexicana el señor Plutarco Elías Calles, el 12 de agosto se promulgó la ley general de pensiones de retiro, aplicable a funcionarios y empleados públicos de la federación, del Distrito y de territorios Federales.

En 1928, el General Obregón, durante su campaña de retorno a la presidencia de la República mostró su interés por la promulgación de la Ley del Seguro Social (LSS), formulándose una iniciativa de esta, basándose en que tanto patronos como trabajadores depositarán en una institución bancaria del 2 al 5 por ciento del salario mensual, a fin de constituir un fondo de beneficio de la clase trabajadora.

En el año de 1929, las leyes que los Estados de la república habían decretado, quedaron sin efecto, en virtud de que la fracción (frac.) XXIX del artículo (art.)123 constitucional fue reformada en el sentido de que la facultad para legislar en materia laboral y sobre seguro social, recayó sobre el Congreso Federal.

La Constitución Federal en su art. 123, apartado A, fracc. XXIX señala lo siguiente:

" Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de casación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados, otros sectores sociales y sus familias".

El Congreso de la Unión, por decreto de 27 de enero de 1932, otorgó facultades al Ejecutivo Federal para que en plazo de 8 meses se expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio, no llevándose a cabo tal acción debido al precipitado cambio de gobierno al renunciar a la presidencia el ingeniero Pascual Ortiz Rubio.

El presidente de la República Mexicana, el General Aberlado L. Rodríguez, durante el año de 1934 a través de la oficina de previsión social del Departamento del Trabajo, instruyó formular una comisión especial para elaborar un proyecto de ley del seguro Social.

Siendo presidente de México el General Lázaro Cárdenas, el 27 de diciembre de 1938 turnó al Congreso de Unión un proyecto de Ley del Seguro Social, contemplando la creación de un organismo descentralizado con el nombre de Instituto de Seguros Sociales, no llevándose a cabo tal proyecto aduciendo el Congreso que se necesitaba un proyecto de ley más completo.

Para 1941, en acuerdo presidencial del 2 de junio del mismo año, enviado a cinco Secretarías de Estado se expresó: " Estos anhelos y obligaciones nos parecen más amplios, si se considera que todos los países de Europa y aproximadamente un 90 por ciento de los pueblos del Continente Americano poseen una legislación del Seguro Social, mientras que México constituye una excepción que no es acorde con el sentido social de su movimiento popular y su evolución política y legal, con la tendencia revolucionaria de proteger al pueblo productor".

En 1942, la Comisión Técnica encargada del proyecto de ley, analizó el ante proyecto elaborado por la Secretaría del Trabajo y fue presentado a la oficina internacional del trabajo y al Conferencia Interamericana de Seguridad Social celebrada en Santiago de Chile, dando opinión favorable. El proyecto es enviado al Congreso de la Unión y por Fin, es aprobado como ley, según el decreto del 28 de diciembre de 1942.

Para el año de 1943, como culminación de los intentos descritos para la obtención de la Ley del Seguro Social, ésta fue publicada en el diario oficial de la federación el 19 de enero de 1943, así como la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, tales acontecimientos ocurrieron siendo presidente de la República el General Manuel Avila Camacho. (111 Preguntas y respuestas sobre seguro social, Murueta Sánchez Alfredo, editorial Murueta Sánchez Alfredo, México, edición 1995, pags 2-4)

Podemos resumir y concluir con lo siguiente:

La Constitución Mexicana de 1917 proclamó originalmente un seguro social voluntario. En 1929 fue modificado el texto constitucional; considerando de utilidad pública la expedición de la Ley de Seguro Social. El 31 de diciembre de 1942 se promulgó por primera vez una Ley del Seguro Social de observancia general en toda la República. Después de varias reformas a aquella, el 12 de marzo de 1973 se publicó una Ley del Seguro Social.

" la seguridad social afirma el ejecutivo es una exigencia económica, pues la retribución de la riqueza impulsa el crecimiento. Mientras el hombre no disponga de elementos para superar sus limitaciones materiales y culturales, no podrá alcanzar su plena productividad".

La Ley vigente a partir del primero de julio de 1997 reconoce en su exposición de motivos que " para continuar el sistema de seguridad social que requieren los mexicanos y necesitará México en el siglo XXI, es indispensable corregir diferencias, superar limitaciones y sentar bases sólidas para

que la seguridad social sea, en eficiencia plena de los derechos sociales ". (Derecho de la Seguridad Social pag. 27 HD7131 A6 C37).

La reforma a la fracción XXIX del artículo 123 constitucional del 27 de diciembre de 1974, revela la recuperación de la tendencia característica de los sistemas de seguridad social contemporáneos, de extender el régimen de protección obligatorio.

La extensión generalmente se plantea progresivamente y se justifica en razón de la similitud de condiciones económicas de los campesinos y de los trabajadores independientes respecto de los asalariados. No obstante el reconocimiento de esta similitud, la extensión presenta graves problemas (Derecho de la Seguridad Social pag. 43 HD7131 A6 C37).

La Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial el 21 de diciembre de 1995, establece en su artículo primero lo siguiente:

" La presente ley es de observancia general en toda la república, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social ".

Así mismo distingue su objetivo en el artículo segundo que al pie cita lo siguiente:

" La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de asistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizado por el Estado".

Actualmente, existen Instituciones a parte del IMSS, encargadas de proporcionar seguridad social a sectores específicos de la población, entre las que podemos mencionar al Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), al Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales para la Fuerzas Armadas (ISSFAN); así como por organismos locales que prestan sus servicios a los trabajadores de las entidades federativas y de los municipios. La seguridad social no obligatoria, es proporcionada por la Secretaría de Salud, por la Secretaría de Desarrollo Social así como organismos privados con fines asistenciales y de socorro a los desamparados.

1.2 Pronunciamientos legislativos.

Como ya se comentó en el punto anterior la Ley del Seguro Social encontró su forma legislativa y su base jurídica en el apartado "A" del artículo 123 fracciones:

- III Protección a los menores de edad.
- V Protección a las trabajadoras embarazadas.
- XII Fondo nacional de Vivienda.
- XIV Accidentes y enfermedades de trabajo.
- XXIX Ley del S.S., EY M, IVCM, RT, G y otros

Derivado de lo anterior, nacen la Leyes Laborales cuyo nacimiento y modificación son:

	LEY DEL SEGURO SOCIAL	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY DEL INFONAVIT
PROMULGACIÓN VIGENCIA	31/DIC/1942 19/ENE/1973	18/AGT/1931 27/AGT/1931	
PUBLICADA VIGENCIA	12/MZO/1973 01/ABR/1973	02/DIC/1969 01/MAY/1970	24/ABR/1972 01/MAY/1972
REFORMAS: I.V.C.M.	27/DIC/1990 20/JUL/1993		
SAR VIGENCIA CUOTAS	24/FEB/1992 01/MAY/1992 20/JUL/1993 29/NOV/1994		
MODIFICA VIGOR PRORROGA	1995 01/ENE/1997 01/JUL/1997		06/ENE/1997 01/JUL/1997

La presente ley a sufrido varias modificaciones para abarcar el mayor número de personas que se beneficien con el Seguro Social.

Dicha seguridad social abriga un interés público, el cual debe de ser establecido y desarrollado por el Estado, quien será el encargado de vigilar y proteger la salud y la vida de los individuos que no tengan los recursos y conocimientos necesarios para allegarse de un servicio.

El servicio público que ofrece la ley del Seguro Social, es encomendado a un instituto descentralizado, el cual funcionara con las aportaciones tripartitas: " Estado, trabajadores y patrón " para cumplir con la responsabilidad económica que nace de la solidaridad nacional.

Es por lo tanto que el Gobierno a través de la Ley de Seguro Social en su artículo 5to. Crea un organismo en cargado de la organización y administración del Seguro Social denominado " Instituto Mexicano del Seguro Social", rigiéndose por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, ya que de acuerdo a su constitución como un organismo público descentralizado queda enmarcado en el artículo primero de la mencionada Ley.

Ante la obligatoriedad de la contribución financiera y fundamentalmente de la obligación patronal de inscribir correctamente en el IMSS a sus trabajadores para que disfruten de los derechos que otorga la ley, la necesidad de vigilar que estas obligaciones se cumplan, sobre todo si se considera que, de conformidad con el artículo segundo del Código Fiscal de la Federación (CFF), las aportaciones de seguridad social son contribuciones.

La LSS en su artículo 251 frac. XVIII, faculta al Instituto para realizar visitas domiciliarias a los patrones y requerirles la exhibición de documentos que permitan comprobar el cumplimiento de sus obligaciones legales. Esta vigilancia se ejerce mediante diversos programas de auditoría, destacando en forma relevante el denominado Dictamen de Contador Público Independiente para efectos del Seguro Social, lo anterior bajo el esquema de una fiscalización indirecta a través de la profesión organizada para ese propósito.

Por tal motivo, ante la búsqueda de alternativas de solución, se encontró que la SHCP, a partir de 1959, se incremento el número de causantes revisados, al aceptar para efectos fiscales, los dictámenes emitidos por Contadores Públicos Independientes, y posteriormente, a partir de 1991,

con motivo de las reformas del CFF, se estableció la obligatoriedad de dichos dictámenes para ciertos contribuyentes bajo determinados supuestos establecidos en el artículo 32-a del referido Código, siendo uno de ellos que por lo menos 300 trabajadores les hayan prestado servicios a los patrones en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior. (Folleto práctico. IMSS, México, edición 1995, Pág. 12)

Al existir un régimen en el Seguro Social que otorga prestaciones a los trabajadores, para que el salario de estos no se vea afectado y así estabilizar el tipo de vida de la capa económicamente débil de la población es por lo tanto que este régimen no es susceptible de aplicarse de un modo general e indeterminado a todos los individuos de la sociedad, sino exclusivamente a los sujetos enmarcados en los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social que son:

ARTICULO 12. Régimen Obligatorio:

- I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le origina y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos y derechos;
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

ARTICULO 13. Régimen Voluntario:

- I. los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados,
- II. Los trabajadores domésticos;
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

El seguro social no considera el riesgo particular de cada persona que se asegura, sino que atiende a las condiciones económicas del sector de la colectividad que trata de asegurar (Netter, 1985).

Por lo tanto el Seguro Social se establece con el carácter de obligatorio, para garantizar la estabilidad y permanencia del sistema y extenderlo al mayor número de personas, siendo el Estado el tutelar, reconocido por la Constitución en aquellas cuestiones de vital interés público. El carácter de obligatorio del Seguro Social hace imposible el hecho de que la falta de previsión y de pagos de cuotas, ocasione, la pérdida de los derechos del asegurado.

El régimen obligatorio comprende de acuerdo al artículo 11 de la Ley del seguro Social los seguros de:

- I. Riesgo de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Así mismo el seguro Social con la finalidad de otorgar los beneficios que le son implícitos permite la incorporación voluntaria de aquellos sujetos que así lo soliciten por medio de un contrato de seguro

facultativo, el cual proporciona prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado que no estén protegidos por esta Ley, o bien para proporcionar dichas prestaciones a personas incluidas en el régimen obligatorio. Otro de los atributos del régimen voluntario es el de poder contratar seguros adicionales para poder satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos-ley o en los contratos colectivos de trabajo que fueran superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio.

A continuación se muestra la estructura actual de la Ley de Seguro Social:

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales
CAPITULO ÚNICO

TITULO SEGUNDO

Del régimen obligatorio

CAPITULO I

Generalidades

CAPITULO II

De la base de cotización y de las cuotas

CAPITULO II

Del seguro de riesgo de trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Generalidades

SECCIÓN SEGUNDA

De las prestaciones en especie

SECCIÓN TERCERA

De las prestaciones en dinero

SECCIÓN CUARTA

Del incremento periódico de las pensiones

SECCIÓN QUINTA

Del régimen financiero

SECCIÓN SEXTA

De la prevención de riesgos de trabajo

CAPITULO IV

Del seguro de enfermedades y maternidad

SECCIÓN PRIMERA

Generalidades

SECCIÓN SEGUNDA

De las prestaciones en especie

SECCIÓN TERCERA

De las prestaciones en dinero

SECCIÓN CUARTA

Del régimen financiero

SECCIÓN QUINTA

De la conservación de derechos

SECCIÓN SEXTA

De la medicina preventiva

CAPITULO V

Del seguro de invalidez y vida

SECCIÓN PRIMERA

Generalidades

SECCIÓN SEGUNDA

Del ramo de invalidez

SECCIÓN TERCERA

Del ramo de vida

SECCIÓN CUARTA

De las asignaciones familiares y ayuda asistencial

SECCIÓN QUINTA

De la cuantía de las pensiones de invalidez y vida

SECCIÓN SEXTA

Del régimen financiero

SECCIÓN SÉPTIMA

De la conservación y reconocimiento de derechos

CAPITULO VI

Del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

SECCIÓN PRIMERA

Generalidades

SECCIÓN SEGUNDA

Del ramo de cesantía en edad avanzada

SECCIÓN TERCERA

Del ramo de vejez

SECCIÓN CUARTA

De la ayuda para gastos de matrimonio

SECCIÓN QUINTA

Del régimen financiero

SECCIÓN SEXTA

De la pensión garantizada

SECCIÓN SÉPTIMA

De la cuantía individual y de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro

CAPITULO VII

Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales

SECCIÓN PRIMERA

Del ramo de las guarderías

SECCIÓN SEGUNDA

Del ramo de las prestaciones sociales

SECCIÓN TERCERA

Del régimen financiero

SECCIÓN CUARTA

De las prestaciones de solidaridad social

CAPITULO VIII

De la continuación voluntaria en el régimen obligatorio

CAPITULO IX

De la incorporación voluntaria al régimen obligatorio

CAPITULO X

De la seguridad social en el campo

TITULO TERCERO

Del régimen voluntario

CAPITULO I

Del seguro de salud para la familia

CAPITULO II

De los seguros adicionales

TITULO CUARTO

Del Instituto Mexicano del Seguro Social

CAPITULO I

De las atribuciones, recursos y órganos

CAPITULO II

De la asamblea general

CAPITULO III

Del consejo Técnico

- CAPITULO IV
 - De la Comisión de Vigilancia
- CAPITULO V
 - De la Dirección General
- CAPITULO VI
 - De los órganos regionales y delegacionales
- CAPITULO VII
 - De la inversión de las reservas

TITULO QUINTO

De los procedimientos, de la caducidad y prescripción

- CAPITULO I
 - Generalidades
- CAPITULO II
 - De los procedimientos
- CAPITULO III
 - De la caducidad y prescripción

TITULO SEXTO

De las responsabilidades y sanciones

- CAPITULO ÚNICO

ARTÍCULOS TRANSITORIOS**Reglamentos:****REGLAMENTO PARA EL PAGO DE CUOTAS DEL SEGURO SOCIAL****TITULO PRIMERO**

Disposiciones Generales
CAPITULO ÚNICO

TITULO SEGUNDO

De la determinación de créditos

- CAPITULO I
 - De las cuotas obrero patronales
- CAPITULO II
 - De los capitales constitutivos
- CAPITULO III
 - De la actualización de los recargos

TITULO TERCERO

Del pago

- CAPITULO I
 - Generalidades
- CAPITULO II
 - De los plazos
- CAPITULO III
 - Lugares y medios de pago
- CAPITULO IV
 - Pagos efectuados sin justificación legal
- CAPITULO V
 - De los convenios

TITULO CUARTO

De la notificación y exigibilidad de los créditos

CAPITULO ÚNICO

TITULO QUINTO

De la opción para dictaminarse por contador público autorizado

CAPITULO I

De los requisitos para dictaminar

CAPITULO II

Del aviso para dictaminar

CAPITULO III

Del dictamen

CAPITULO IV

De las resoluciones

CAPITULO V

De las sanciones

CAPITULO VI

De los patrones obligados a presentar dictamen

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO DE AFILIACIÓN

CAPITULO I

Disposiciones generales

CAPITULO II

Del registro de los patrones

CAPITULO III

De la inscripción de los trabajadores

CAPITULO IV

De las modificaciones salariales de los trabajadores

CAPITULO V

De las bajas de los trabajadores

CAPITULO VI

De la jornada y semana reducidas

CAPITULO VII

De la continuación voluntaria en el régimen obligatorio

CAPITULO VIII

De la vigencia de derechos

CAPITULO IX

De la incorporación voluntaria al régimen obligatorio

SECCIÓN I

Generalidades

SECCIÓN II

De los trabajadores independientes

SECCIÓN III

De los trabajadores domésticos

SECCIÓN IV

Del patrón persona física con trabajadores asegurados a su servicio

SECCIÓN V

De los trabajadores al servicio de las administraciones públicas del de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social

CAPITULO X

De las facultades del consejo técnico

ARTÍCULOS TRANSITORIOS**REGLAMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL CAMPO****CAPITULO I**

Disposiciones generales

CAPITULO II

Del régimen obligatorio

SECCIÓN I

Generalidades

SECCIÓN II

Delos trabajadores permanentes y eventuales y de los miembros de las sociedades cooperativas de producción

CAPITULO III

De la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los ejidatarios, comuneros, colonos, pequeños propietarios y diversas formas de organización constituidas legalmente

ARTÍCULOS TRANSITORIOS**REGLAMENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD****CAPITULO I**

Disposiciones generales

CAPITULO II

De la tramitación

CAPITULO III

De la revocación

CAPITULO IV

De la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución

CAPITULO V

De las suplencias

ARTÍCULOS TRANSITORIOS**REGLAMENTO DEL SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA****CAPITULO I**

Naturaleza y sujetos del seguro de salud para la familia

CAPITULO II

De la contratación, inscripción e inicio de servicios

CAPITULO III

De las cuotas

CAPITULO IV

De las prestaciones

CAPITULO V

De la terminación del aseguramiento

CAPITULO VI

Trabajadores mexicanos en el extranjero

CAPITULO VII

Disposiciones generales

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO PARA IMPOSICIÓN DE MULTAS POR INFRACCIÓN A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS

- CAPITULO I
 - Disposiciones generales
- CAPITULO II
 - De las infracciones
- CAPITULO III
 - De la competencia
- CAPITULO IV
 - Del procedimiento
- CAPITULO V
 - De las multas
- CAPITULO VI
 - De las notificaciones
- CAPITULO VII
 - Lugar y forma de pago

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO DE SERVICIOS MÉDICOS

- CAPITULO I
 - Disposiciones generales
- CAPITULO II
 - De la atención médica en el seguro de riesgo de trabajo
- CAPITULO III
 - De la atención en el seguro de enfermedades y maternidad
 - SECCIÓN I
 - Generalidades
 - SECCIÓN II
 - De la atención en el ramo de enfermedades
 - SECCIÓN III
 - De la atención en el ramo de maternidad
 - SECCIÓN IV
 - Del servicio de consulta externa y de la atención médica domiciliaria
 - SECCIÓN V
 - De los servicios de hospitalización y de urgencias
 - SECCIÓN VI
 - De la salud reproductiva y materno infantil
 - SECCIÓN VII
 - De la medicina preventiva
 - SECCIÓN VIII
 - De la asistencia farmacéutica
 - SECCIÓN IX
 - De la educación médica
 - SECCIÓN X
 - De la investigación médica
- CAPITULO IV
 - De la atención médica en el ramo de invalidez
- CAPITULO V
 - Del traslado de pacientes
 - SECCIÓN I
 - De la ayuda de viáticos y pasajes

SECCIÓN II
De los casos especiales

CAPITULO VI
De la expedición de certificados de incapacidad temporal para el trabajo a los asegurados del régimen obligatorio

SECCIÓN I
Generalidades

SECCIÓN II
De los casos de riesgos de trabajo

SECCIÓN III
De la retroactividad

CAPITULO VII
De las disposiciones de control

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE GUARDERÍA

CAPITULO I
Generalidades

CAPITULO II
De la prestación del servicio

CAPITULO III
De las obligaciones de los trabajadores

CAPITULO IV
De la suspensión de los servicios en las guarderías

CAPITULO V
De las sanciones y suspensiones

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO PARA EL TRAMITE Y RESOLUCIÓN DE LAS QUEJAS ADMINISTRATIVAS ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

CAPITULO I
De los aspectos generales

CAPITULO II
De la prestación de la queja administrativa

CAPITULO III
De la resolución de la queja administrativa

CAPITULO IV
De la notificación de la resolución de la queja administrativa

CAPITULO V
De la terminación de la queja administrativa

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN POR OBRA O TIEMPO INDETERMINADO

CAPITULO I
Generalidades

CAPITULO II
De la afiliación

CAPITULO III

- De la notificación del domicilio de la obra
- CAPITULO IV
- De la determinación y pago de las cuotas
- CAPITULO V
- De la vigencia de derechos
- CAPITULO VI
- De las prestaciones en dinero
- CAPITULO VII
- Del incumplimiento de las obligaciones

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS Y LA DETERMINACIÓN DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

- CAPITULO I
- Generalidades
- CAPITULO II
- De la clasificación de las empresas
- CAPITULO III
- De la determinación anual de la prima
- CAPITULO IV
- De la revisión del factor de prima
- CAPITULO V
- De los procedimientos

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN LO RELATIVO A LA INSCRIPCIÓN DE PATRONES Y TRABAJADORES, FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO Y SESIONES DEL CONSEJO TÉCNICO

- CAPITULO I
- De la inscripción de patrones y trabajadores
- CAPITULO II
- Del director general
- CAPITULO III
- De las sesiones del consejo técnico

La organización y administración del Seguro Social está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual además de lo anterior expresado tiene la función de organismo fiscal autónomo, calidad que lo enviste de facultades para determinar, de acuerdo al artículo 251 de la LSS, los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente ley y sus disposiciones reglamentarias.

La estructura que presenta dicho organismo es la siguiente:

Asamblea General

Es la autoridad suprema del IMSS, integrada por 30 miembros designados por el Ejecutivo Federal, organizaciones patronales y por las organizaciones de los trabajadores en cantidades iguales (10 miembros de cada una) estos miembros duran en el cargo seis años, pudiendo ser reelectos.

La asamblea general será presidida por el director general y deberá reunirse ordinariamente una o dos veces al año y extraordinariamente las veces que sea necesarias.

Consejo Técnico

Es el organismo de gobierno, representante legal y administrador del Instituto, el cual estará integrado hasta por doce miembros, designados cuatro por cada uno y son los representantes patronales, de los trabajadores y del Estado en la asamblea general con sus respectivos suplentes. El director general presidirá el consejo técnico; los consejeros durarán en el cargo en el cargo seis años pudiendo ser reelectos, entre sus atribuciones tienen las siguientes:

- Vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento comprendidos en Ley.
- Resolver sobre las operaciones del Instituto, excepto aquellas que por su importancia ameriten acuerdo expreso de la asamblea general.
- Establecer y suprimir direcciones regionales, delegaciones, subdelegaciones y oficinas para cobro del Instituto, señalando su circunscripción territorial.
- Convocar a asamblea general ordinaria o extraordinaria.
- Discutir y, en su caso, aprobar el presupuesto de ingresos y egresos, así como el programa de actividades que elabore la dirección general.
- Nombrar y remover al secretario general, a los directores, directores regionales, coordinadores generales y coordinadores, así como a los delegados.

Comisión de Vigilancia

La asamblea general designará a la comisión de vigilancia que estará compuesta por seis miembros propietarios y dos suplentes, propondrá dos miembros propietarios y dos suplentes, quienes durarán seis años en sus cargos, pudiendo ser reelectos. La elección puede recaer en personas que no formen parte de dichos sectores. La comisión de vigilancia tendrá entre otras las siguientes atribuciones:

- I. Vigilar que las inversiones se hagan de acuerdo con las disposiciones de la LSS y sus Reglamentos.
- II. Practicar la auditoría de los balances contables y comprobar los avalúos de los bienes, materia de operación del Instituto.
- III. Sugerir a la Asamblea General, Consejo Técnico, y a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), en su caso, las medidas que juzgue convenientes para mejorar el funcionamiento de los seguros que ampara esta ley.
- IV. Presentar ante la asamblea general un dictamen sobre el informe de actividades y los estados financieros presentados por el consejo técnico.

Dirección General

El director general será nombrado por el presidente de la República, debiendo ser mexicano por nacimiento; y entre otras atribuciones mencionaremos las siguientes:

- Presidir las sesiones de la asamblea general y del consejo técnico;
- Ejecutar los acuerdos del propio consejo;
- Representar al IMSS, como organismo fiscal autónomo, ante todas las autoridades con la suma de facultades generales y especiales que requiera la ley, así como representar legalmente al Instituto como persona moral con todas las facultades que corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio.

El director general podrá conciliar ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Subdelegaciones

Son las instancias en las que empresas y trabajadores cumplen en lo fundamental todos sus trámites, destacando entre los principales departamentos en que se divide una subdelegación; y los trámites que en ellos se lleva tenemos los siguientes:

1. Departamentos de afiliación, vigencia de derechos:

a) Oficina de afiliación

- Avisos para movimientos
- Avisos de baja para los trabajadores
- Aviso de baja patronal
- Aviso de cambio de nombre o razón social
- Aviso patronal de cambio de domicilio o circunscripción
- Inscripción de contadores para dictaminar
- Avisos de modificación de salarios
- Otros

b) Oficina de vigencia de derechos

- Constancias de las semanas de cotización
- Constancias y autorizaciones de vigencias de derechos
- Prescripción de derechos
- Otros

2. Departamento de prestaciones en dinero

- a) Aclaración sobre pensiones
- b) celebración de convenios con empresas para el pago indirecto y reembolso de subsidios
- c) Indemnizaciones y solicitud de pensiones

3. Departamento de auditoria para patrones

- a) auditorias directas
- b) Auto corrección de los patrones por invitación al IMSS
- c) Auto corrección espontánea
- d) Dictamen por contador público

4. Departamento de tesorería

a) oficina de la industria de la construcción

- Control autoconstrucción
- Aviso de registro de subcontratación de obra
- registro de las incidencias de las obras de construcción
- Registro de las obras de construcción

b) Oficina de atención a patrones del IMSS

- Aclaraciones y ajustes de liquidaciones de cuotas
- Celebración de convenios de reconocimientos de adeudos y facilidades de pago
- Devoluciones
- Solicitudes de notas de crédito

c) Oficina para cobros

- Aplicación del procedimiento administrativo de ejecución
- Localización de patronos omisos
- Queja contra ejecutores

d) Oficina de ingresos

- Control del presupuesto
- Productividad de ingreso

Delegaciones

Cumplen con funciones y tienen dependencias casi iguales a las de las subdelegaciones, solo que con poder de decisión, de coordinación y de supervisión respecto a las subdelegaciones.

Entre los órganos y dependencias así como sus atribuciones tenemos los siguientes:

1. Consejo Consultivo Delegacional

- Autorizar el cambio de garantía de fianza a embargo
- Cancelar créditos a patronos no localizados o insolventes
- Resolver los recursos de inconformidad

2. Departamento de seguridad en el trabajo y clasificación de empresas

- Solicitud patronal para que acudan a la empresa, brigadas multidisciplinarias
- Corrección de clasificación y determinación del grado de riesgo
- Otros

3. Departamentos de inconformidades: se podrán presentar el recurso de inconformidad, evitando hacerlo ante la subdelegación correspondiente para una mayor rapidez del trámite.

4. Unidades de medicina familiar:

Cobro de incapacidades

Credenciales y carnet para atención médica, quirúrgica, farmacéutica y demás

Calificación de un riesgo de trabajo

Solicitud de prestaciones en dinero

5. Servicios de orientación y quejas: es función que cada delegación preste dichos servicios por conducto de la coordinación de prestaciones sociales y orientación (Folleto práctico, IMSS, México, edición 1995, Pág. 12)

CAPITULO II. INTRODUCCIÓN A LA AUDITORIA.

1. Concepto y objetivo de Auditoría.

La auditoría se define como un proceso sistemático, que consiste en obtener y evaluar objetivamente evidencia sobre algunas afirmaciones, hechos, actos y eventos de cualquier carácter, con el fin de determinar el grado de veracidad o correspondencia a estas afirmaciones, hechos, actos y eventos, todo esto fundamentado sobre criterios preestablecidos, a fin de informar de los resultados a la o las personas o entidades interesadas.

La auditoría ha sido considerada y utilizada como un mecanismo para examinar, revisar o analizar la exactitud de los registros contables, en la actualidad ante la necesidad de las organizaciones de encontrar medios que les redituen mayores beneficios en el desempeño de sus funciones y así hacer frente al constante desarrollo social y económico que impera en la actualidad, la auditoría es uno de los instrumentos que la alta gerencia, reconociendo las bondades de esta, la utiliza para llevar a cabo esta finalidad, atribuyéndole cada vez mas importancia.

2. Tipos de Auditoría.

Todo tipo de auditoría, desde el punto de vista de la Contaduría Pública, cumple con un conjunto de puntos básicos y a la vez generales, como son:

- A) Se plasma la expresión de una opinión.
- B) Mención de que persona es la que emite dicha opinión.
- C) Existe un objeto de revisión.
- D) Periodo o Universo del cual se emite la opinión.
- E) Se basa la revisión en Normas de Auditoría.
- F) Se formula la revisión mediante Pruebas Selectivas.
- G) La opinión se ve influida por el cumplimiento de los objetivos de Control Interno.
- H) dentro del cuerpo de la opinión se hace referencia a la frase " Razonablemente Correcto"

2.1 Auditoría Administrativa.

Se define como un examen detallado de la administración de una organización, con el objeto de evaluar la eficiencia de sus resultados, sus metas fijadas con base en la organización, sus recursos humanos, financieros, materiales, sus métodos y controles.

Es el examen que se hace a una entidad o a una parte de ella, en el sentido de opinar sobre el correcto apego y aplicación de los elementos del Proceso Administrativo.

2.2 Auditoría Operacional.

Consiste en la formulación de un examen a los sistemas operativos y de información de una entidad, evaluando sus transacciones y registros, con el propósito de informar sobre la correcta, económica y eficiente utilización de sus recursos financieros y materiales, tomándose como base los objetivos del Control Interno.

Este tipo de auditoría, es un proceso que tiende a medir el rendimiento que se presenta, contra lo que se esperaba. Tendrá a formular recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia real y alcanzar el éxito deseado.

Dicha auditoría se encamina a observar el objeto de revisión como una unidad con normas y referencias preestablecidas, utilizando por lo general personal especializado en el área de estudio,

con el objeto de asegurarle a la Administración de la Entidad, que los objetivos se cumplen, o determinar en que condiciones se pueden mejorar.

Se pueden agrupar dos tipos de auditoría Operacional:

- a) Auditoría de eficiencia y economía: que tendrá como objetivo sustantivo, el intentar mejorar la eficiencia en la aplicación de los recursos, así como la reducción de los costos y el aumento de producción.
- b) Auditoría de efectividad: que medirá el funcionamiento real de una actividad o conjunto de estas, en función con los objetivos que se habían planeado y otras medidas para su rendimiento.

2.3 Auditoría Financiera.

Consiste en una revisión exploratoria y crítica de los controles subyacentes y los registros de contabilidad de una empresa, realizada por un contador público, cuyo objeto es la conclusión en un dictamen u opinión acerca de la presentación razonable de la situación financiera y el resultado de las operaciones con base a los estados financieros de la empresa, tomados en su conjunto y cumpliendo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

2.4 Otras Auditorías.

- Auditoría integral: es el producto del trabajo realizado por un grupo de estudio multidisciplinario, constituido y supervisado por el gobierno mexicano por medio de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación (SECOGEF), teniendo entre otros objetivos, promover eficiencia, eficacia y economía y transparencia; verificar el cumplimiento de metas y programas y, de la debida rendición de cuentas, verificar el adecuado cumplimiento de las normas que le son aplicables a cualquier ente (Giordano Gómez, 1993).

Así mismo podemos considerar a la Auditoría Integral como el Estudio Crítico Propositivo para conocer y evaluar la eficacia, eficiencia y economía en el cumplimiento de los objetivos de una Dependencia o Entidad del Gobierno (Federal o Estatal), y hacer proposiciones para mejorar las referidas eficiencia, eficacia y economía de sus funciones y actividades para el logro de dichos objetivos. Puede identificarse también como una Auditoría Operacional mas profunda o de enfoque ampliado, en la que se consideran investigaciones y sugerencia en materia técnica o especializada, administrativa, financiera, mercadológica, logística, distribución, comunicación, informática, contable, etc. (C.P., L.A. Alfonso Ochoa Pérez Duarte Control Gubernamental, Pág. 1)

- Auditoría ecológica: examen llevado a cabo sobre la emisión de contaminantes de las industrias desechadas a la atmósfera y biosfera de acuerdo a los estándares establecidos por la Ley de Equilibrio y Protección al Medio.
- Auditoría comprensiva: basada en dos principios fundamentales de la Administración Pública, implicando el examen de controles, procesos y sistemas utilizados para manejar los recursos de la entidad. Tipos de auditoría comprensiva:
 - A) Auditoría Financiera y de Cumplimiento. Su objetivo es brindar una opinión objetiva, profesional e independiente sobre dos aspectos fundamentales, la razonabilidad o no de los estados financieros de la entidad auditada conforme a los principios de contabilidad generalmente aceptados y el cumplimiento o desviación de las políticas de la misma entidad.
 - B) Auditoría del Desempeño. El objetivo es evaluar los recursos disponibles y su correcto manejo, así como las causas de desperdicio, gasto o inadecuado uso de ellas.

C) Auditoría de efectividad de Programas. El objetivo de esta auditoría es el comparar el grado de cercanía o desviación del desempeño actual de la organización de los objetivos establecidos.

- Auditoría de legalidad: tiene como finalidad, el revisar si la Dependencia o Entidad, en el desarrollo de sus actividades, ha observado el cumplimiento de disposiciones legales que les sean aplicables, tales como Códigos, Leyes, Reglamentos y Decretos.

Una rama importante de la Auditoría de Legalidad e inherente de la Contaduría, es la verificación del correcto y oportuno pago de los diferentes impuesto y obligaciones fiscales de los contribuyentes, desde el punto de vista del Fisco Federal, o de diferentes autoridades, como lo son la Secretaría de hacienda y Crédito Público, Direcciones o Tesorerías de Hacienda Federales, etc.

En esta auditoría recae también, las revisiones que llevan a cabo los organismos o autoridades con facultades de imponer gravámenes y aportaciones a los contribuyentes, como son el I.M.S.S., INFONAVIT, etc.

Otra aplicación de este tipo de auditoría, es la revisión que se lleva a cabo a la Normativas existentes en organismos tanto Gubernamentales como privados, no obstante que dicha Norma no cumpla con los requisitos para considerarse como una Ley, pero que en algunos casos se tiene la obligación irrestricta de cumplirse.

- Auditoría especial: se efectúa principalmente en una o varias cuentas o hechos, o conjunto de estos en específico, practicándose a base de pruebas selectivas, pero teniendo gran cuidado en su realización.

(Cook, J., 1987; Sánchez, G., 1990; Rodríguez Valencia, J., 1990; Osorio Sánchez, I., 1985 y Fernández Arena, J., 1973).

3. Normas de auditoría.

3.1 Concepto y objetivo.

Las Normas de Auditoría son los requisitos mínimos de calidad relativos a la personalidad del auditor, al trabajo que desempeña y a la información que rinde como resultado de este trabajo.

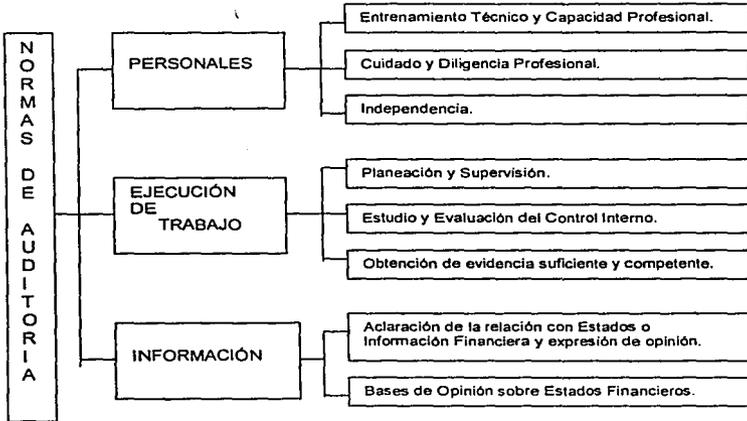
Deben entenderse como una serie de aspectos relacionados con la ética, moral, conducta, ejecución del trabajo y la manera en que se ha de informar la persona que practica la auditoría

El objetivo de las normas de auditoría es dar al trabajo técnico que desarrolla el profesional un sentido humano para ejercer un juicio profesional, sólido y maduro, para juzgar los procedimientos que deben seguirse y estimar los resultados obtenidos, dichas actividades deben desarrollarse sobre bases mínimas de calidad satisfactorias para las persona que dependen del servicio del contador público independiente.

3.2 Clasificación.

Las normas de auditoría se clasifican en:

- a) Normas personales
- b) Normas de ejecución del trabajo
- c) Normas de información



a) Normas personales

Se refieren a las cualidades que el auditor debe tener para poder asumir, dentro de las exigencias que el carácter profesional de la auditoría impone, un trabajo de este tipo. Dentro de estas normas existen cualidades que el auditor debe tener preadquiridas antes de poder asumir un trabajo profesional de auditoría y cualidades que debe mantener durante el desarrollo de toda su actividad profesional.

Dichas normas personales se dividen en:

Entrenamiento técnico y capacidad profesional.

El trabajo de auditoría, cuya finalidad es la de rendir una opinión profesional independiente, debe ser desempeñado por personas, que teniendo un título profesional legalmente expedido y reconocido, tengan entrenamiento técnico adecuado y capacidad profesional como auditores.

Cuidado y diligencia profesional.

El auditor está obligado a ejercitar cuidado y diligencia razonables en la realización de su examen y en la preparación de su dictamen o informe.

Independencia.

El auditor está obligado a mantener una actitud de independencia mental en todos los asuntos relativos a su trabajo profesional.

b) Normas de ejecución del trabajo.

Como el auditor está obligado a ejecutar su trabajo con cuidado y diligencia, existen ciertos elementos que por su importancia, deben ser cumplidos. Estos elementos básicos, fundamentales en la ejecución del trabajo, que constituyen la especificación particular, por lo menos al mínimo

indispensable, de la exigencia de cuidado y diligencia, son los que constituyen las normas denominadas de ejecución del trabajo.

Dichas normas se dividen en:

Planeación y supervisión.

El trabajo de auditoría debe ser planeado adecuadamente y, si se usan ayudantes, éstos deben ser supervisados en forma apropiada.

Estudio y evaluación del control interno.

El auditor debe de efectuar un estudio y evaluación adecuados del control interno existente, que le sirvan de base para determinar el grado de confianza que va a depositar en él, asimismo, que le permita determinar la naturaleza, extensión y oportunidad que va a dar a los procedimientos de auditoría.

Obtención de evidencia suficiente y competente.

Mediante sus procedimientos de auditoría, el auditor debe obtener evidencia comprobatoria suficiente y competente en el grado que requiera para suministrar una base objetiva para su opinión.

c) Normas de información.

El resultado final del trabajo del auditor es su dictamen o informe. Mediante él, pone en conocimiento de las personas interesadas los resultados de su trabajo y la opinión que se ha formado a través de su examen. El dictamen o informe del auditor es en la que va a reposar la confianza de los interesados en los estados financieros para prestarles fe a las declaraciones que en ellos aparecen sobre la situación financiera y los resultados de operaciones de la empresa. Por último, es principalmente, a través del informe o dictamen, como el público o el cliente se dan cuenta del trabajo del auditor y, en muchos casos, es la única parte, de dicho trabajo que queda a su alcance.

4. Procedimientos de Auditoría.

4.1 Concepto y objetivo.

Los procedimientos de auditoría son 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.

4.2 Clasificación.

- La aplicación de los procedimientos de auditoría tiene por objeto que el auditor obtenga la información necesaria para fundamentar una opinión, clasificándose como sigue:

a) Procedimientos de Auditoría de Aplicación General

a-1) Observación: Es el método universal, para adquirir conocimientos. El auditor planea sus observaciones para obtener evidencia de tal manera que asocia las realidades de las operaciones que realiza la entidad.

a-2) Indagación: El auditor debe formular muchas preguntas en el transcurso de la auditoría. El proceso de preguntas y respuestas comprende entrevistas y solicitudes de información escrita a la

gerencia y a los empleados. El debe obtener evidencia suficiente sobre la racionalidad las respuestas que recibe.

a-3) Confirmación: Es una clase de indagación por medio de la cual obtiene, de compañías extemas o individuos, reportes escritos, con información que ellos están autorizados a suministrar. La fuente de información debe ser confiable y deberá estar suficientemente documentada sobre el asunto que interesa al auditor.

a-4) Rastreo de procesamiento de datos: Para descubrir errores en el procesamiento de los datos contables, el auditor puede repetir determinados pasos del proceso.

a-5) Recálculo: La exactitud aritmética de la gran cantidad de cálculos requeridos en el procesamiento de los datos, pueden probarse, repitiendo los cómputos de resultados.

a-6) Comprobación: Es la revisión de los documentos que respaldan una operación y su confrontación con los registros de contabilidad.

a-7) Rastreo de Auditoría: Es la concentración de procedimientos comunes; el auditor utiliza esta combinación de procedimientos, para ampliar su conocimiento del flujo de transacciones a través del sistema de contabilidad

a-8) Análisis de Índices y tenencias: Comprende el cálculo de relaciones significativas entre estados financieros y la comparación de estas relaciones con las de años anteriores. Los índices de interés comunes para la auditoría incluyen la rotación de inventarios, de cuentas por cobrar y de los diversos gastos de organización, para las ventas netas. Las variaciones significativas en las proporciones indican áreas de investigación y deben obtenerse explicaciones razonables para dichas variaciones.

Etapas de la Auditoría:

1. Preliminar: Comprende la planeación de la auditoría, así como la obtención de información general referente a la Entidad así como de sus operaciones, comprendiendo el Examen y Evaluación del Control Interno, prevaleciendo la aplicación de la Pruebas de Cumplimiento. Por regla general se efectúa antes del cierre del periodo auditado.
2. Intermedia: Se continúa y concluye con las Pruebas de Cumplimiento, así como el Examen y Evaluación del Control Interno que quedo pendiente en la Visita Preliminar, se aplican pruebas típicas del cierre del ejercicio, como arqueos, tomas físicas y corte de formas.
3. Final: Verificación de la información obtenida en las etapas anteriores, aplicación de las pruebas sustantivas a fin de estar en condiciones de emitir la opinión.

Procedimientos Generales Aplicables a cada una de las etapas de auditoría:

1. Preliminar:

- Se analizará la naturaleza de las operaciones de la empresa, identificando el grado de riesgo de los rubros a auditar.
- Se verificará que el manejo y control de los Activos cumplan con los objetivos de control interno, observando que estos sean utilizados en forma correcta, y salvaguardando su integridad.
- Se analiza el medio ambiente que rodea a la empresa, la reputación de la administración, la calidad y rotación del personal, la relación comercial tanto de proveedores como de clientes, sus principales productos o servicios, instalaciones, insumos, etc.

- Recopilación y Análisis del conocimiento adquirido por medio de auditoria que hayan sido realizadas, o efectuadas por otro auditor, tomando en cuenta las deficiencias que se presentaron de un periodo a otro.

(Normas y Procedimientos de Auditoria, Tomo 1 Emitidos por el I.M.C.P.)

CAPITULO III. OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y DEMÁS SUJETOS OBLIGADOS ANTE EL INSTITUTO DEL SEGURO SOCIAL.

1. Inscripción patronal ante el IMSS.

El trabajo del auditor consiste en la revisión del cumplimiento de los principios, reglas, políticas de control interno, así como de las disposiciones fiscales de las que se encuentre obligado a llevar y a cumplir el contribuyente de acuerdo al propósito de la revisión de que se trate (efectos, fiscales, financieros y otros), por tanto es imprescindible que el auditor sea una persona capacitada en la revisión que se proponga llevar a cabo, es decir, debe tener pleno conocimiento del objeto de la revisión, que para el caso de este tema deberá conocer todas las obligaciones a que está sujeto un patrón, a través de la ley y los reglamentos correspondientes. Por tanto en lo referente al dictamen del cumplimiento de las obligaciones patronales al Seguro Social, el auditor esta obligado a tener un amplio conocimiento de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, principalmente en lo que se refiere a la imposición de obligaciones patronales ya que éstas son el principal objeto de su revisión.

A continuación presentamos un análisis de las diferentes obligaciones a que se encuentra sujeto un patrón para que quede definido cuales son los aspectos que se deberán considerar cuando se efectuó la revisión.

La ley del Seguro Social regula las obligaciones patronales de manera general en su artículo 15, mismo que se refiere a:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS.
- Comunicar sus altas y bajas y modificaciones de salarios.
- Llevar registros tales como nóminas y listas de raya.
- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterarlas.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias.
- Expedir y entregar a cada trabajador constancia del salario y días trabajados tratándose de patronos dedicados permanentemente o esporádica, a la actividad de la construcción.
- Entre otras, como se describen mas adelante.

1.1 Alta patronal.

Para dar de alta a un patrón ante el IMSS es necesario requisitar dos formatos siendo los siguientes:

- Aviso de Inscripción Patronal (Cuando se trata de un patrón nuevo ante el IMSS).
- Modificado de su Registro (Cuando ya inscrito necesita modificación a su registro patronal).

Para presentar los dos formatos indicados también es necesario adicionar el aviso de alta de cuando menos un trabajador, copia del acta constitutiva en el caso de personas morales, copia del registro ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, poder notarial e identificación del representante legal, comprobante de domicilio y en caso de que el representante legal no sea el que haga el trámite se presentará carta poder simple e identificación de la persona asignada para tales efectos.

Sobre el formato de INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, el patrón va a autodeterminar la clase que le corresponda y puede ser de clase I a la V, según la relación que contempla el artículo 13 del Reglamento de clasificación correspondiente. Cuando alguna empresa se inscriba en el IMSS, se auto clasificará en la clase (de la I a la V) que corresponde a su actividad y pagará las cuotas del seguro de riesgos de trabajo de acuerdo al grado medio, que se especifica en el artículo 73 de la Ley del Seguro Social en donde se establecen las clases y grados de riesgos que son aplicables según riesgo de cada empresa.

El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social promoverá ante las instancias competentes, cada tres años la revisión de la tabla del mencionado artículo 73, para propiciar que se mantenga o se restituya, en su caso el equilibrio financiero de este ramo del seguro.

Al inscribirse por primera vez al Instituto o al cambiar de clase por modificación de sus actividades, las empresas invariablemente serán colocadas en el grado medio que le corresponda y con apego a dicho grado pagarán la prima del seguro de riesgo de trabajo.

De acuerdo a las reformas a la Ley del Seguro Social vigentes a partir de del 21 de julio de 1993, las empresas tienen la obligación de auto clasificarse en el seguro de riesgo de trabajo, en base al índice de siniestralidad que se actualice.

Es de observar que el IMSS, una vez que reciba y apruebe la documentación relativa al registro del patrón, en un plazo de hasta 5 días hábiles la devolverá con el correspondiente número de registro patronal que le haya asignado.

1.2 Cuadro sinóptico de las obligaciones del patrón ante el IMSS.

CUADRO SINÓPTICO DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN ANTE EL IMSS

Art. 15
LOS PATRONES
ESTÁN OBLIGADOS A:

REGISTRARSE E INSCRIBIR A SUS TRABAJADORES EN EL IMSS

COMUNICAR SUS ALTAS Y BAJAS MODIFICACIONES DE SALARIOS EN UN PLAZO NO MAYOR DE 5 DÍAS HÁBILES



EN DISPOSITIVOS MAGNÉTICOS (10 MOVIMIENTOS)

LLEVAR REGISTROS (NOMINAS) LISTAS DE RAYA QUE CONTENGA DÍAS LABORADOS Y SALARIOS CONSERVAR REGISTROS 5 AÑOS

DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES A SU CARGO Y ENTERARLAS AL IMSS

PROPORCIONAR AL IMSS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA CUANTIFICAR LAS OBLIGACIONES

PERMITIR LA INSPECCIÓN Y VISITAS DOMICILIARIAS QUE PRACTIQUE EL IMSS

PATRONES DEDICADOS A LA ACTIVIDAD DE LA CONTRATACIÓN DEBEN EXPEDIR Y ENTREGAR CONSTANCIA DE N° DE DÍAS TRABAJADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS

CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DEL CAP. VI DEL TÍTULO II DEL SEGURO DEL RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ.

CUMPLIR CON TODAS LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY Y SUS REGLAMENTOS

EXPEDIR Y ENTREGAR CONSTANCIA DE DÍAS COTIZADOS A LOS TRABAJADORES EVENTUALES DE CAMPO O CIUDAD.

2. Inscripción de trabajadores.

Una vez que el patrón a cumplido con la obligación de inscribirse en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es necesario que afilie a sus trabajadores en el mismo para lo cual deberá tomar en consideración los siguientes aspectos.

2.1 Obligatorio.

Artículo 12 LSS Sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

TRABAJADORES

- I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando este en virtud de alguna ley especial, este exento de impuestos y derechos.

COOPERATIVAS

- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la Ley.

2.2 Voluntario

Artículo 13 LSS otros sujetos de aseguramiento (Voluntario)

" Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- II. Los trabajadores domésticos.
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios

Como se observa, estos artículos que establecen cuales son los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del Instituto, nos mencionan en primer término que las personas vinculadas por una relación laboral cualquiera que sea su naturaleza será sujeto de aseguramiento a los cuales se denominan trabajadores, por lo que es necesario que nos remitamos a la definición que la Ley Federal de Trabajo señala sobre los mismos.

ARTICULO 8 LFT CONCEPTO DE TRABAJADOR

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para tales efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

ARTICULO 9 LFT. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

"La categoría de trabajador depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

De acuerdo a los artículos anteriores queda definido muy claramente que un trabajador existe cuando se da una relación laboral subordinada ante otra persona llamada patrón, de tal manera que esto debe ser tomado muy en cuenta en todas las empresas a fin de que estas no traten de evadir su obligación de inscribir al personal ante el IMSS, al querer disfrazar el pago de servicios prestados por otras personas llamándolos dividendos, honorarios, etc. Ya que a fin de cuentas, el propio Instituto al momento de realizar alguna visita domiciliaria podría percatarse de dicha situación, obligando con ello al patrón a realizar el pago de las cuotas omitidas con sus respectivas multas y sanciones.

Hay que tomar en cuenta que dentro de una entidad existen jerarquías de funciones que pueden ser susceptibles de aseguramiento o no, dada, la naturaleza de las funciones que desempeña dentro de la misma, por lo tanto vamos a analizar aquellas que pueden crear duda.

TRABAJADORES DE TIPO ESPECIAL

ACCIONISTAS

Los accionistas de una empresa son afiliables cuando desempeñen una función directiva y que ello obtenga un salario, presumiéndose el nacimiento de un contrato de trabajo y que el importe de sus acciones no representen la mayoría del capital de la empresa.

Por lo anterior vamos a citar antecedentes sobre el particular:

Consejo Técnico del IMSS
Acuerdo 38678 del 2 de Julio de 1956

Accionistas o Socios:

"Están excluidos del régimen de seguridad social cuando no perciban salarios sino únicamente utilidades por tener el carácter de socio. Esto de acuerdo con los artículos 27 de la Ley Federal del Trabajo".

Consejo Técnico del IMSS
Acuerdo 97481 del 19 de Marzo de 1963

Accionistas Socios de Administración

"I: Se concede un plazo de 30 días que se contará a partir del 1° de Abril de 1962 para que las empresas que no tengan inscritos a los miembros de los consejos de administración que además de su función como tales, desempeñen un puesto administrativo remunerado, así como los accionistas que trabajen en las mismas y se encuentren vinculados por un contrato laboral, regularicen la situación de los mencionados trabajadores inscribiéndolos en este Instituto de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Seguro Social, considerando como fecha de iniciación de sus respectivos seguros la del 1° de Abril del año actual. II: Los miembros del consejo de

administración de las empresas que no desempeñen un puesto adicional mediante retribución a los mismos, no son sujetos del seguro social..."

Suprema corte de Justicia

Amparo Directo 1452/79. 22 de octubre de 1969. Cuarta sala, número 33 págs. 34

Accionistas

"Accionistas cuando son trabajadores. El Hecho de que estos trabajadores sean propietarios de algunas de las acciones de la propia empresa no les otorga el carácter de patrones, si esa propiedad no representa la mayoría del capital de la empresa y sus tenedores no desempeñan puestos de dirección de la misma, ya que sólo en esas condiciones podrá decirse que no existe en trabajo personal subordinado".

Una vez transcritos algunos antecedentes, cabe mencionar de que el administrador único no es afiliable a régimen obligatorio del seguro social. Como referencia vamos a transcribir la siguiente resolución a nivel de la suprema Corte e Justicia.

Amparo Directo 2624/66. 5 de junio de 1967. Informe 1967 Cuarta Sala, págs. 27

"Administrador de empresa cuando no es trabajador. Si el actor es accionista de la demandada y además administrador único de ella con todas las tareas de dirección en la empresa, no puede tener a la vez el carácter de trabajador de ella, para efectos de la ley laboral..."

Administración de una sociedad de responsabilidad limitada.

El administrador de una sociedad de responsabilidad limitada no es afiliable al régimen del seguro social, por considerar que en sus funciones posee los poderes legales de representación y los de dirección por lo que no se puede definir como un trabajador aunado a que su equivalente es el administrador único o el consejo de administración de una sociedad anónima en la cual dicho administrador único no es afiliable al seguro social por lo anterior existe una resolución del pleno del Tribunal Fiscal con fecha 6 de junio de 1972 recalda al juicio 367/71/193/71.

Comisario de la Empresa

El Comisario de la empresa no es afiliable al régimen obligatorio aún cuando tenga designada una remuneración como tal, por considerar que no reúne las características de un trabajador al no darse la relación obrero patronal.

Acuerdo 99792 del 18 de junio de 1962.

"Los comisarios de sociedades por acciones no deben considerarse sujetos afiliables al régimen obligatorio, por no reunir las condiciones que para ello establece la ley de la materia".

De lo anterior podemos deducir que para no caer en confusiones, de saber cuando es una persona afiliable al seguro social o no, sólo basta en determinar si la persona en cuestión se encuentra en los supuestos que marca el artículo 8 de la LFT. Es decir, si se encuentra vinculado a una relación laboral subordinada.

3. Consideraciones para los avisos de inscripción bajas y modificaciones al salario de los trabajadores.

El patrón deberá registrar a sus trabajadores de acuerdo a las disposiciones que establece el primer párrafo del artículo 15 de la Ley del Seguro Social el cual le establece dicha obligación, por lo que deberá presentar un aviso de alta del trabajador, mismo que se encuentra preestablecido a través de un formato denominado AFIL-02, el cual deberá ser presentado ante la Subdelegación

del IMSS que le corresponda de acuerdo con el domicilio del patrón, en su departamento de afiliación, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de ingreso del trabajador.

Dicho aviso, debe contener lo siguiente:

"I. Datos proporcionados por el trabajador:

- A) Apellido paterno, materno y nombre del trabajador.
- B) El sexo del trabajador
- C) El día, mes y el año y el lugar de nacimiento.
- D) El domicilio del trabajador.
- E) Datos acerca de sus padres.
- F) La firma del trabajador, en caso de no saber firmar, la huella digital del trabajador.

II. Datos proporcionados por el patrón:

- A) Nombre del patrón, actividad de la empresa y la ubicación del centro de trabajo.
- B) El número de registro contenido en la tarjeta de afiliación del trabajador, si ya hubiese asegurado con anterioridad.
- C) Fecha de ingreso al trabajo con el patrón.
- D) El salario diario que corresponda al trabajador, conforme a las reglas que establecen los artículos 27,28,29 y 30 de la Ley y 17 del Reglamento para el pago de cuotas.
- E) La firma del patrón o la de su representante debidamente acreditado ante el Instituto.
- F) Registro Federal de Contribuyentes del trabajador así como la ocupación del mismo y su jornada laboral o semana reducida de trabajo.

El salario diario debe anotarse dentro del mencionado aviso, no se refiere al salario normal o cuota diaria, sino, al salario base de cotización que perciba el trabajador en el momento de su inscripción según lo establece el artículo 27 de la LSS; este salario base de cotización también es conocido como salario diario integrado mismo que trataremos con más detalle cuando expliquemos lo referente a la determinación de las cuotas obrero patronales que son la obligación que establece la fracción III del artículo 15.

Por otro lado una vez registrado el trabajador, el patrón esta obligado a comunicar las modificaciones al salario que se vayan presentando en el transcurso de la relación laboral, para lo cual deberá presentar el aviso de modificación de salario que en similitud al de inscripción se encuentra preestablecido por el Instituto en su formato AFIL-03 y también debe presentarse ante la Subdirección que le corresponda en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de modificación del salario según lo establece el artículo 34 de la Ley del Seguro Social, el cual menciona además que dichos avisos se podrán presentar en diferentes plazos de acuerdo a la naturaleza de la modificación es decir, cuando la modificación del salario se refiera a sus partes fijas, se deberá presentar dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de modificación del salario, tal como ya lo hemos establecido, para el caso de que la modificación se refiera a elementos variables del salario, el plazo será quince días naturales de mes siguiente.

Y cuando dicha modificación del salario se deba a un incremento en el contrato colectivo de trabajo, el plazo para la presentación de este aviso de modificación, será de treinta días siguientes a su otorgamiento.

Es oportuno citar que existen diversas, modalidades enfocadas a la simplificación administrativa, cuyo objetivo es facilitar a los patrones la presentación de los avisos de modificación del salario, evitándoles cargas excesivas de trabajo en la elaboración de ellos a través de medidas prácticas, en los cuatro siguientes supuestos.

1. Cuando a todos los trabajadores se les haya incrementado el salario en el mismo porcentaje fijado por la Comisión de salarios mínimos. El Formato a utilizar es el denominado AFIL-08.
2. Cuando a la mayoría de los trabajadores se les haya incrementado el salario en el mismo porcentaje del salario mínimo general del Distrito Federal. El Formato a utilizar es el AFIL-09.
3. Cuando se incremente el salario a todos los trabajadores en cantidad o porcentaje iguales El Formato a utilizar es el denominado AFIL-11.
4. Cuando se incrementen los salarios contractuales en porcentaje o cantidad iguales, para la mayoría de los trabajadores. El Formato a utilizar es el AFIL-12.

El objetivo es evitar el elaborar avisos de modificaciones del salario cuando los incrementos son generalizados, sustituyéndolos por un aviso único y cuidando se trate de la mayoría indicar al IMSS cuales son los trabajadores que no tuvieron aumento para que por eliminación, el instituto incremente el salario de los afectados.

Como podemos observar el Instituto nos ofrece ventajas para la presentación de avisos y modificaciones de salario en virtud de que en algunas ocasiones al incrementarse proporcionalmente el sueldo de la mayoría de la plantilla laboral, el trabajo administrativo de elaborar los avisos es una carga considerable más aún en aquellas empresas cuyo número de trabajadores es elevado, por lo que el IMSS, facilita de cierta forma el cumplimiento de la mencionada obligación.

Además de las dos anteriores obligaciones referentes a presentar avisos de inscripción y modificación de salario, el patrón esta a su vez obligado a informar al instituto de la baja de los trabajadores según lo establece el artículo 15 de la LSS, ya que además de no cumplir con esta obligación, subsistirá a la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas hasta que no se presente dicho aviso de baja, a menos de que compruebe que el trabajador ha sido registrado por otro patrón durante el periodo en que se omitió la baja del mismo, con ello podría solicitar la devolución de aquellas cuotas pagadas en exceso según lo establece el artículo 37 de la Ley del Seguro Social.

Como podemos observar, el no cumplimiento con la obligación de dar de baja oportunamente dentro de los cinco días hábiles siguientes a la baja del trabajador, trae como consecuencia una carga tanto administrativa como económica para la propia empresa.

El artículo 25 del Reglamento de la Ley del Seguro Social Relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores, estipula que el aviso de baja debe contener los datos necesarios para la identificación del asegurado, la fecha de la baja y la causa que lo motiva.

Esta obligación al igual que las dos anteriores, se cubre con la presentación de un aviso previamente establecido por el Instituto el cual es denominado AFIL-04.

Estas son las obligaciones de los patrones a que se refiere el artículo 15 de la LSS en su primera fracción las cuales de no ser cumplidas como la marca esta Ley y sus Reglamentos tienen entre

otras consecuencias la de sanciones administrativas y económicas a través de multas según lo establece el Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y de sus Reglamentos.

Como hemos visto las empresas deben estar muy pendientes de los movimientos que se van realizando respecto a su personal a cargo, ya que de esta manera presentará los avisos al Instituto, pero esta tarea se complica cuando se maneja un gran número de trabajadores, lo que implica una gran carga administrativa y tiempo, pero esto se ha ido simplificando gracias a la implementación de equipos de computo que como sabemos han reducido los tiempos y dan mucha facilidad para la presentación de cualquier situación. El Instituto teniendo en cuenta que en la actualidad un gran número de empresas y que los movimientos afiliatorios que deban presentar por sus trabajadores al IMSS es elevado, ha modernizado el sistema que permite a los patrones presentarlos a través de los siguientes procedimientos:

1. Mediante entrega de la información necesaria en medios magnéticos:

a) Cinta magnética

b) Discos flexibles de 3 1/2 pulgadas

2. Solicitud por escrito en la que ponen a la disposición de la empresa diversas opciones tendientes a evitar al máximo los trámites que se requieran para elaborar y presentar avisos.

Para ello primer caso se diseñó un programa denominado DISPMAG, con un conjunto de módulos que se denominan PROGRAMA MAESTRO y que contiene básicamente:

Información Operativa (Ayuda)

Modificación de salarios (MODIFSAL)

Reingresos (ASEGREIN)

Bajas de Asegurados (ASEGBAJA)

Así como el Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas (SUA), contiene un modulo en el cual se pueden presentar todos estos movimientos, solicitando de antemano al Instituto un número de guía en donde se identifiquen estos para poder ser descargados en su sistema.

Para el segundo caso existen los procedimientos antes mencionados en lo referente a las modificaciones de salario en los formatos AFIL-08, 09, 11 y 12.

Los procedimientos para los avisos afiliatorios a través de los medios magnéticos y de los avisos masivos, además de permitir el cumplimiento de lo señalado por los artículos 15 y 34 del Seguro Social facilita el cumplimiento de lo indicado en el último párrafo del artículo 15 de dicha Ley el cual se refiere a que cuando el patrón lleve su contabilidad mediante el registro de sistema electrónico, la información a que se refiere los avisos de baja, modificación del salario e inscripción de los trabajadores podrán proporcionarse en dispositivos magnéticos.

Cabe señalar que el programa de captura denominado DISPMAG lo proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social a todas las empresas que así lo requieran a través de sus delegaciones y subdelegaciones mismo que además, está diseñado para que sea utilizado como consecuencia del dictamen que para efectos del Seguro Social emitan los licenciados en Contaduría autorizados.

Los movimientos masivos mediante dispositivos magnéticos serán los mismos que hemos mencionado anteriormente en cada uno de los supuesto de inscripción, modificación de salario y baja.

Con todo lo anterior se cumple con lo que establece el artículo 15 de la LSS en su fracción I relativo a los avisos que debe presentar el patrón ante el IMSS lo cual es de trascendental importancia ya que la información expresada en cada uno de los varios antes mencionados es utilizada por el Instituto para diversos fines entre los cuales se encuentran la determinación de las cuotas obrero patronales de aquellas empresas que cuentan con menos de 50 trabajadores así como para verificar que la autodeterminación de las cuotas se realice de manera correcta por parte de los patrones además de que son útiles para él computo de las prestaciones a que tiene derecho cada trabajador, por otro lado el Instituto realiza una comparación de las cuotas pagadas por el patrón con las que determina el Instituto con base en la información presentada en los avisos determinando así las cédulas de diferencias denominadas de confronta y glosa las cuales en caso de ser a cargo del patrón debe enterar junto con su respectiva actualización y recargos lo cual viene a dar un valor agregado al cumplimiento de esta obligación.

4. Obligaciones del patrón.

4.1 Obligación de llevar registros.

La segunda obligación que nos establece la Ley del Seguro Social se refiere a llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos además de otros datos que exija la presente Ley y sus Reglamentos, además de que debe conservar estos registros durante los cinco años siguientes.

Esta obligación es importante al igual que los demás, en virtud de que es la evidencia de los salarios percibidos por los trabajadores así como los días elaborados por los mismos, los cuales se constituyen en la base para la determinación de las cuotas obrero patronales como los veremos más adelante cuando tratemos el tema de la obligación de la determinación de dichas cuotas.

Cabe señalar además que por principio de control es indispensable el llevar este tipo de registros ya que nos proporciona la información relativa a las remuneraciones otorgadas a los trabajadores, por lo que el cumplimiento de esta obligación no debe ser mayor problema para los patrones.

Para efectos de entender esta obligación es necesario definir lo que es la nómina la cual considera que es el documento elaborado por la administración de la empresa o patrón en el cual se registran las percepciones y deducciones de los trabajadores durante un período determinado de pago, el cual puede ser semanal, quincenal o mensual según lo establece la Ley Federal del Trabajo y en el se deben contemplar los siguientes datos:

1. Nombre del patrón
2. Fecha de inicio y término del período que le corresponde a la nómina
3. Nombres de los trabajadores
4. Número de Registros Federal de Contribuyentes de cada trabajador
5. Número de afiliación al IMSS de cada trabajador
6. Días trabajados
7. Horas normales trabajadas
8. Horas extras trabajadas

9. Salario diario o por hora
10. Importe de percepciones normales de cada trabajador
11. Importe de percepciones extra
12. Importe de otras percepciones
13. Total de todas las percepciones de cada trabajador
14. Retención de impuestos a los trabajadores.
 Por impuesto Sobre Renta
 Por cuotas obreras patronales del IMSS
15. Otras deducciones.
16. Total de deducciones
17. Pago neto (total de percepciones menos total de deducciones).
18. Firma del trabajador.

Como podemos observar los datos contenidos en la nómina o lista se raya son suficientes para la verificación de las remuneraciones y deducciones entregadas al personal, además que contienen la firma de los trabajadores por lo que se presumen ciertas y de conformidad para cualquier fin.

La información contenida en las nóminas, además, se constituyen en la fuente de información necesaria para elaborar los registros contables y con ello se cumple a su vez la obligación que marca el Código Fiscal de la Federación en su art. 30 y 67 los cuales establecen que se debe llevar la contabilidad de la empresa y conservarla durante un plazo de cinco años.

Como podemos observar, el período que establece la LSS, es igual que el que establece el CFF. En cuanto a la conservación de documentos, por lo que esta obligación tampoco debe ser mayor problema para el patrón ya que desde el mismo Código se establece la misma, además en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 804 establece en su fracción II, la obligación de conservar estos documentos cuando se lleven en el centro de trabajo así como recibos de pago.

Para efectos del Seguro Social el llevar las nóminas o listas de raya, es de gran utilidad en virtud de que se constituyen en los principales documentos comprobatorios en una inspección, revisión, o visita domiciliaria para determinar si las cuotas obrero patronales han sido enteradas conforme lo establece la Ley, además de que en las mismas se comprueba los días de ausentismo de cada trabajador los cuales son deducidos por el patrón en el entero de las cuotas, según lo establece el artículo 31 fracción I. de la LSS.

El no cumplir con la presente obligación puede hacer acreedor al patrón de sanciones y multas según lo establece el Reglamento Para la Imposición de multas por Infracciones a las Disposiciones de la Ley y de sus Reglamentos.

Además en caso de incumplimiento de esta obligación, se faculta al IMSS a realizar una presunción utilizando los datos de que pueda disponer o que recabe al efecto para la determinación de las cuotas obrero patronales, las cuales pueden diferir de las que posiblemente se dieron, la mayoría de las veces en perjuicio del patrón.

Tomando en cuenta lo anterior, se cumple con la segunda obligación señalada en el artículo 15 segunda fracción.

4.2 Determinación de las cuotas obrero-patronales.

La tercera obligación a que se refiere el artículo 15 consiste en la determinación de las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al instituto Mexicano del Seguro Social.

Antes de entrar de lleno a la explicación de esta obligación es importante entender que como todas las leyes fiscales la Ley del Seguro Social contiene los cuatro elementos referentes a:

Objeto, Sujeto, Base, Tasa o Tarifa.

El objeto se refiere a lo que grava la ley, que en este caso será la suma de percepciones integrables derivadas de la relación laboral que existe entre patrones y trabajadores con el fin de garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual o colectivo.

El sujeto se refiere a quienes están obligados al pago de la contribución y quienes están facultados a exigir la misma, para ello definimos que los sujetos se clasifican en sujetos activos y pasivos. Los primeros son los que pueden exigir el crédito fiscal de la contribución y que en este caso es el IMSS como lo encontramos establecido en el artículo 5 de la LSS, los segundos se refiere a los contribuyentes que en este caso son por un lado los patrones y trabajadores, según lo establece el artículo 12 de la LSS. El cual se refiere a sujetos aquellos que se encuentren vinculados en una relación laboral y por otro lado una aportación del estado para los fines de la seguridad social.

La base se refiere a aquello sobre lo que tenemos que pagar, que en este caso serán los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones y otros que resulten de una relación laboral.

La tasa o tarifa es el porcentaje o proporción en la que debe contribuir el sujeto, para los efectos del seguro social se establecen diferentes tasas de acuerdo a cada uno de los ramos del aseguramiento.

	PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL
Enfermedades y Maternidad:			
* Fija	15.79%		
* Excedente	4.58%	1.54%	22.000%
Invalidez y Vida	1.75%	0.625%	2.375%
Prestaciones en dinero	0.70%	0.25%	0.95%
Gastos Médicos Pensionados	1.05%	0.375%	1.425%
Cesantía y vejez	3.150%	1.125%	4.275%
Guardería	1.00%		1.00%
Riesgo de Trabajo	VARIABLE		
Retiro	2.00%		2.00%
INFONAVIT	5.00%		5.00%

De manera general, la determinación de los impuestos en nuestro país se realizan aplicando una tasa o tarifa a la base del impuesto, en este caso sucede de similar forma, ya que para determinar las cuotas, es necesario en primer lugar determinar la base de la contribución para cada uno de los ramos de aseguramiento a los que posteriormente se les aplica la tasa correspondiente.

Por lo anterior para poder entender la determinación de las cuotas obrero patronales es necesario que entendamos y analicemos la determinación de la base de cotización de acuerdo a lo

establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su Ley, así como en los acuerdos que el H. Consejo Técnico a dictaminado para tales efectos.

4.3 Obligación de registrar debidamente en contabilidad los elementos excluyentes de la integración del salario.

En primer lugar citamos el artículo 27 L.S.S., de manera textual al cual trataremos de explicar analíticamente a lo largo de las siguientes páginas:

Artículo 27 LSS. "Para 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".

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y
- IX. El tiempo extra dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

Como podemos observar, la base de cotización del seguro social es como ya hemos mencionado anteriormente sobre las percepciones de los trabajadores, excluyendo según el anterior artículo algunas prestaciones para lo cual en la mayoría de los casos se deben cumplir una serie de requisitos, este artículo así como la determinación de la base de cotización a generado una controversia en su interpretación por lo que el Instituto a través de su H. Consejo Técnico a establecido una serie de acuerdos para tratar de aclarar las diferentes interpretaciones, sin

embargo, aún con este esfuerzo del Instituto, la determinación del salario base de cotización sigue siendo un tanto complicado.

Por lo que trataremos de explicar la forma de integración del salario dando incluso algunos ejemplos que sean más elocuentes que las propias explicaciones durante los puntos 5 y 6 de este capítulo.

4.4 Obligaciones de permitir visitas domiciliarias.

Una más de las obligaciones del patrón es permitir las visitas domiciliarias que lleva a cabo el Instituto del Seguro Social con el objeto de verificar la correcta determinación del salario base de cotización así como la aplicación de los porcentajes que se establecen en cada uno de los seguros y ramas, para lo cual tendrá que poner a su disposición todos los cálculos y papeles de trabajo que sirven para dicho efecto.

Esta visitas se distinguen como facultades y atributos de dicho organismo como lo indica el artículo 251 de la ley del IMSS en la fracción XVIII, el cual sita lo siguiente:

XVIII. Ordenar y practicar visitas domiciliarias con el personal que al efecto se designe y requerir la exhibición de libros y documentos a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley de Seguro Social y demás disposiciones aplicables.

Como complemento de la anterior, según dispone el artículo 251 del mismo ordenamiento, el Instituto tendrá acceso a toda clase de material estadístico, censal y fiscal y, en general, a obtener de las oficinas públicas cualquier dato o informe que se considere necesario.

4.5 Obligaciones para patrones dedicados a la actividad de la construcción.

Será obligación de los patrones dedicados a la construcción ya sea en forma permanente o esporádica expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pagos establecidos.

Asimismo, deberá cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o a los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a ese fondo. (art. 15 fracc. VI)

Dentro del reglamento para los patrones de la construcción encontramos las obligaciones como son presentar al Instituto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, un aviso comunicando el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de ésta que se vaya a ejecutar.

Están obligados a llevar registros por obra de construcción como nominas, listas de rayas, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control, los que se deberán de contener los siguientes datos:

- I. Nombre, denominación o razón del patrón, número de registro ante el Instituto y de registro federal de contribuyentes.
- II. Nombre, número de seguridad social, registro federal de contribuyentes incluyendo homoclave y CURP.
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios.
- IV. Salario real base de cotización.
- V. Número de días o unidades de tiempo laborados, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del Seguro Social retenidas.

- VI. Importe del total de los salarios devengados, así como de las deducciones y retenciones efectuadas
- VII. Firma o huella de los trabajadores.

Dichos registros deberán conservarse durante cinco años siguientes a su fecha.

Es obligación del patrón determinar y enterar el importe de las cuotas obrero patronales de sus trabajadores, presentando al Instituto la cédula de determinación de cuotas en los términos de la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

4.6 Autodeterminación del grado de riesgo de trabajo.

Cuando se piensa en el Riesgo de Trabajo ubicamos una fabrica o industria, y nunca nos detenemos a pensar que los hay en cualquier empresa, independientemente de su giro a actividad. A continuación se hará una comparación en cuanto al término de Riesgo de Trabajo y otros conceptos derivados de este entre la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Artículos 473 (LFT), 41 (LSS) Riesgo de trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículos 474 (LFT), 42 (LSS) Accidente de trabajo: es toda lección orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar o tiempo en que se presente.

Artículos 475 (LFT), 43 (LSS) Enfermedad de trabajo: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

A continuación se muestra un cuadro sinóptico de lo anterior y sus consecuencias.

Riesgos de Trabajo	Accidente de Trabajo	Incapacidad Temporal	} Prestación en especie y dinero	
		Incapacidad Permanente Parcial		
		Incapacidad Permanente Total		
	Enfermedad de Trabajo	Muerte	} Prestación en dinero	
		Incapacidad Temporal		} Prestación en especie y dinero
		Incapacidad Permanente Parcial		
Incapacidad Permanente Total	} Prestación en dinero			
Muerte				

De acuerdo al artículo 73 de la Ley del Seguro Social al inscribirse por primera vez las empresas en el Instituto o al cambiar de actividad, deberán cubrir la prima media de la clase que conforme al Reglamento le corresponda, de acuerdo con la siguiente tabla:

Prima media	En por Ciento
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Asimismo el artículo 75 señala que anualmente tendrán la obligación de revisar su siniestralidad. Conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanece en la misma prima, se disminuye o aumenta, en una proporción no mayor al cero punto cero uno del salario base cotización con respecto a la del año anterior, así como no exceder de los límites

fijados para la prima mínima cero punto veinticinco por ciento y máxima quince por ciento de los salarios base de cotización

Las cuotas que por el Seguro de Riesgo de Trabajo deban pagar los patrones, se determinará en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad del negocio de que se trate, por lo que estas cuotas deberán ser suficientes para cubrir íntegramente las erogaciones derivadas de las prestaciones en dinero y en especie. Si el patrón incurre en actos u omisiones en contra de esta materia serán sancionados.

A continuación se muestra un ejemplo para la determinación del grado de riesgo anual:

CEDULA PARA LA DETERMINACIÓN DEL GRADO DE RIESGO SINIESTRALIDAD 2001

MES	NUM DE DIAS COTIZADOS
Enero	1298
Febrero	1290
Marzo	1405
Abril	1406
Mayo	1362
Junio	1368
Julio	1195
Agosto	1136
Septiembre	1225
Octubre	1315
Noviembre	1308
Diciembre	1285
TOTAL	15593

Vaciado de los días contenidos en las cadulas de Liquidación IMSS de todos los trabajadores

$$N = \frac{15593}{365} = 42.72$$

NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS DE SUBSIDIO S	% DE INCAPACIDAD I	DEFUNCIONES D	NUMERO DE CASOS n	TRABAJADORES PROMEDIO N
CARMONA MUNGIA CRISTINA	27			1	
MENEZ FLORES JUAN ANTONIO	28			1	
DOMENICO RODRIGUEZ JUAN	32			1	
	87	0	0	3	42.72

GRADO DE SINIESTRALIDAD

Sustituyendo:

$$GS = ((S/365) + V^{(I+D)}) \cdot (F/N) + M$$

$$GS = ((87/365) + 28(0+0)) \cdot (2.9/42.72) + 0.0025$$

- n= Número de casos de riesgo terminados (S/365)= 0.238356164
- N= Trabajadores promedio expuestos (+)
- S=Total de días subsidiados incapacidad V^{(I+D)}= 0
- I=Suma de los % de incapacidades/100
- D=Numero de defunciones = 0.238356164
- 365=Numero de días del año (x)
- V=28 años promid. de vida activa de un individuo (F/N)= 0.067883024
- F=2.9 Factor de prima = 0.018180337
- M= 0.0025 prima minima de riesgo (+)
- M= 0.0025
- prima= 0.018680337
- (x) 100

COMPARACION:

Rango vs Prima anterior			
	(+1)		(-1)
Prima Nueva=	1.8680		
Prima Anterior=	1.3245	2.3245	0.3245
Variación	0.5435		

* No excedió del limite establecido por lo tanto la nueva prima aplica.

5. Consideraciones en los límites de la integración de salario.

En primer lugar y analizando lo establecido en el artículo 27, enunciaremos una lista de las principales percepciones de los trabajadores y estableceremos de manera general si son integrables al salario base de cotización o no, en algunos casos se encontrará que algunas percepciones que pueden estar en los dos supuestos de ser integrables o no, de acuerdo a ciertas normas o requisitos que marca la propia ley.

Ver lamina pagina posterior.

CUOTA DIARIA

Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador por su fuerza de trabajo en un día, el cual no debe ser inferior al salario mínimo general (SMG), el cual lo establece la Comisión de Salarios Mínimos en los términos del artículo 85, 90 al 97 de la Ley Federal del Trabajo.

Para determinar la cuota diaria de un trabajador se procederá a realizar la siguiente operación.

Salario nominal (mensual, quincenal, semanal)

Entre:

Número de días que se comprende el período del pago. (30, 15 ó 7).

Lo anterior según lo establece el artículo 29 de LSS en su fracción II, que textualmente dice:

"Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados".

A continuación presentamos un ejemplo de la determinación de la cuota diaria:

El Sr. Carlos Ramírez trabaja en la empresa Electrónica S.A. desempeñando el puesto de auditor interno, percibiendo un sueldo mensual nominal de \$ 10,500.00.

Vamos a determinar su cuota diaria a efectos de integrar su salario.

Salario nominal	\$10,500.00
Entre	
Días período	30
Cuota diaria	350.00

Como podemos observar determinar la cuota diaria de un trabajador no representa mayor problema cuando se trate de un periodo de pago convencional, ya que en el caso de que una persona labore una jornada reducida, el tratamiento será de la siguiente manera:

Cuando una persona labore semana reducida significa que no va a trabajar los seis días que por ley se establece durante la semana, es decir sólo trabajara algunos días de la misma, por lo que la determinación de la cuota diaria, deberá sujetarse a lo siguiente :

Suma de salarios percibidos por días laborados en una semana

Entre:

Siete días.

TABLA DE INTEGRACION SALARIAL DE LAS PERCEPCIONES ARTICULO 27 DE LEY DEL SEGURO SOCIAL Y ACUERDOS DEL H. CONSEJO TÉCNICO		
PERCEPCIONES	SE INTEGRA AL SALARIO	
	SI	NO
CUOTA DIARIA	X	
GRATIFICACIÓN	X	
BONOS PRODUCCIÓN	X	
TIEMPO EXTRA	X	X
ALIMENTOS	X	X
HABITACIÓN	X	X
PRIMAS	X	
PRIMA DOMINICAL	X	
PRIMA DE ANTIGUEDAD		X
COMISIONES	X	
PRESTACIONES EN ESPECIE	X	
INSTRUMENTOS DE TRABAJO		X
AHORRO		X
INFONAVIT		X
PTU		X
DESPENSAS	X	X
PERMISO POR ASISTENCIA	X	X
PREMIO PUNTUALIDAD	X	X
PREVISIÓN SOCIAL	X	X
BECAS EDUCACIONALES		X
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO		X
FUNERALES		X
GUARDERÍAS		X
ASCENSOS TEMPORALES	X	
GASTOS DE PASAJE AYUDA	X	X
AYUDA PARA RENTA	X	X
COMPENSACIÓN POR VIAJE	X	X
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	X	
DÍAS DE DESCANSO SEMANAL	X	
GASTOS DE GASOLINA	X	X
ISPT	X	X
PAGO DE VACACIONES NO DISTRIBUIDAS	X	
PROPINAS	X	X
RENTA DE AUTOMÓVIL DEL TRABAJO		X
VIATICOS	X	X
COMPENSACIONES	X	
CRÉDITO AL SALARIO		X
CUOTAS SINDICALES	X	X
DESCUENTOS EN BIENES SERVICIOS		X
DONATIVOS A TRABAJADORES		X
HONORARIOS	X	X
INDEMNIZACIONES		X
JUBILACIONES		X
PENSIONES		X
PRESTAMOS BLANDOS		X
SALARIOS CAÍDOS	X	
SOBRESUELDOS	X	
SUELDO INCAPACIDAD		X
DESTAJOS	X	
VACACIONES DISFRUTADAS		X

Sin embargo para determinar la suma de salario percibidos es necesario, contemplar la parte proporcional del séptimo día según establece el artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo que señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. Por lo que las personas que laboren semana reducida tendrán derecho a una parte proporcional del séptimo día de descanso.

A continuación se presenta un ejemplo de la determinación de la cuota diaria de un trabajador que labora semana reducida.

La Sra. Eva del Valle, trabaja los días lunes, miércoles y viernes teniendo un salario por día de \$60.00. Vamos a calcular su cuota diaria:

Primero determinaremos la parte proporcional del séptimo día, dividiendo los siete días que comprende una semana entre los días laborables según la LFT que son seis, este factor se aplicará al salario percibido por día obteniendo así el salario proporcional, el cual se multiplica por los días de la semana reducida para obtener el salario semanal proporcional mismo que se dividirá entre los siete días de la semana natural obteniendo con ello la cuota diaria.

Siete días de la semana	7
Entre:	
Seis días laborables LFT	6
Proporción por día	1.17
Por:	
Salario por día:	\$60.00
Salario con proporción	70.2
Por:	
Días de semana reducida	3
Salario sem. Proporcional	210.6
Entre:	
Siete días de la semana	7
Cuota diaria	30.09

Sin embargo de acuerdo a al artículo 11 del Reglamento del pago de cuotas del seguro social en ningún caso se considerarán salarios inferiores al mínimo general de la zona geográfica o superiores a 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

Ahora se explicará el procedimiento para la determinación de la cuota diaria cuando el pago a los trabajadores se hace por unidad de tiempo, en virtud de que su jornada es reducida.

"Por lo que respecta a trabajadores que laboran jornada reducida la forma de cotización mensual se calculará sumando los salarios que perciban por cada unidad de tiempo en una semana y se dividirá entre siete". El resultado de esto será la cuota diaria.

A continuación se presenta un ejemplo de jornada reducida.

El Sr. Miguel Ángel Rodríguez labora de 9:00 a 13:00 hrs. de lunes a sábado con un salario por hora de \$ 16.50

Horas trabajadas diarias	4
Días laborados	6

Total de hrs. trabajadas en la Semana	24
Por:	
Salario por hora	\$16.50
 Total de salario percibido	
Por semana	\$ 396.00
Entre:	
Días de la semana	7
 Cuota Diaria	22.28

Como ya se comento no puede cotizar con un salario inferior al mínimo general del Distrito Federal.

GRATIFICACIÓN.

Las Gratificaciones son como su nombre lo indica las percepciones que recibe el trabajador por parte del patrón por concepto de algún reconocimiento a su esfuerzo que es adicional a su sueldo, dicha percepción es otorgada por ley a los trabajadores por lo menos una vez al año bajo la denominación de aguinaldo, según la LFT en su artículo 87 del cual señala que los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, que debe pagarse antes del 20 de diciembre y que debe ser equivalente a 15 días de salario por lo menos; en caso de que un trabajador no haya cumplido un año de antigüedad se le dará una parte proporcional de los 15 días antes mencionados.

Por lo anterior el término aguinaldo es sinónimo de gratificación y por tal motivo este concepto es integrable según lo señala el art. 27 de LSS.

Esta gratificación anual no es la única que puede percibir un trabajador por sus servicios, más es la que regula la ley por lo que invariablemente siempre que sé de una relación subordinada esta percepción, estará presente tanto como lo esta presente el salario, con la diferencia de que dicha percepción se otorga en efectivo hasta fin de año. Sin embargo por ser una percepción conocida de antemano, para la integración del salario en lo que se refiere al seguro social se integrará al mismo desde el inicio de la relación laboral y no hasta el momento de su pago, es decir dicha percepción deberá adicionarse a los demás conceptos integrantes del salario como lo es la cuota diaria.

Para la determinación de la parte integrante el aguinaldo es posible calcularla con diferentes procedimientos, el primero a base de factores y el otro en base a la proporción diaria que le corresponde, esto con el fin de determinar la parte integrable en un día, ya que como sabemos el salario base de cotización se determina partiendo del salario diario integrado.

El procedimiento referente a factores para la determinación de la proporción integrable del aguinaldo, se obtiene dividiendo el número de días de aguinaldo a que tiene derecho un trabajador durante un año que como ya mencionamos no deberá ser inferior a 15 días, entre el número de días que comprende el año. El coeficiente obtenido se aplicará a la cuota diaria del trabajador, dando como resultado la proporción diaria de aguinaldo.

El segundo procedimiento consiste en multiplicar la cuota diaria por los días de aguinaldo, dividiendo el resultado entre 365 días del año.

Fórmulas:

Por factores:

Días de aguinaldo/365 días del año=(A)

(A) x Cuota diaria = A proporción de aguinaldo diario

Por proporción:

Cuota diaria X Días de aguinaldo = (B)

(B)/365 Días del año = Proporción de aguinaldo.

A continuación presentamos un ejemplo el cual muestra un trabajador al que se le otorga un aguinaldo de 30 días y con un sueldo mensual de \$ 6,000, para lo cual es necesario determinar la proporción de aguinaldo diaria integrable.

Solución por Factores:

Sueldo mensual:		\$ 6,000.00
Entre:		
Días del mes		30
Cuota Diaria		200.00
Por:		
Factor:		0.0821
Días de Aguinaldo	30	
Entre:		
Días del año	<u>365</u>	
Igual	0.0821	
Proporción de aguinaldo		<u>16.42</u>

Solución por Proporción diaria:

Cuota diaria		200.00
Por		
Días de aguinaldo		30
Resultado		6,000.00
Entre:		
Días del año		365
Igual:		
Proporción diaria aguinaldo		<u>16.42</u>

Como es evidente, la aplicación de ambos resultados, nos proporciona lo mismo, por lo que la aplicación de cualquiera de los dos es válida para efectos de la determinación de la parte integrable.

BONOS DE PRODUCTIVIDAD, ACTUACIÓN Y ANTIGÜEDAD

Como ya se mencionó, el aguinaldo no es la única gratificación que puede recibir un trabajador, sino la mínima, sin embargo, es voluntad de cada patrón otorgar cualquier otro tipo de gratificación en cualquier otro período que no sea el establecido para el aguinaldo, es decir en cualquier época del año y por cualquier concepto.

Entre otras gratificaciones, encontramos las otorgadas por los patrones por concepto de bonos de actuación, producción o productividad y cualquier otro tipo de incentivos cuya naturaleza sea mostrar el agradecimiento del patrón hacia el trabajador expresado monetariamente y como parte adicional a sus prestaciones de ley o contractuales.

Este tipo de gratificaciones a diferencia del aguinaldo, es una percepción no conocida previamente ya que depende de la constancia y actuación del trabajador, lo que hace de está una percepción variable, cuyo tratamiento para la integración del salario del IMSS, se explicará más adelante.

Como ya hemos mencionado anteriormente, las gratificaciones otorgadas a veces son denominadas con el concepto de bonos por diferentes situaciones tal es el caso de bonos de productividad, de actuación, ayuda de transporte y de antigüedad pero en todo caso estas gratificaciones son integrables al salario por el simple hecho de que no se encuentran excluidas del artículo 27 de la LSS y por existir el acuerdo del H. Consejo Técnico número 77/94 del 9 de marzo de 1994 que establece en su segunda fracción.

"Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario dentro de las 9 fracciones del artículo 27 de la LSS, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra al salario base de cotización".

BONOS O AYUDA PARA TRANSPORTE

"Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por 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 en ninguna de las fracciones del artículo 27 de la LSS".

Como lo señalan estos acuerdos, estas gratificaciones son integrables y estos acuerdos vienen a ratificarlo, en virtud de que el artículo 27 no especifica claramente su tratamiento.

Cabe señalar que el bono de antigüedad al que nos referimos no debe ser confundido con la prima de antigüedad a la cual tienen derecho los trabajadores según lo establece la LFT en el momento de concluida la relación laboral ya que el primero se da durante el período de la relación laboral y la otra cuando se concluye esta como parte de la indemnización a que tiene derecho el trabajador en determinadas situaciones.

Por otro lado en lo referente al bono para ayuda de transporte el acuerdo antes mencionado nos presenta la posibilidad de que dicha gratificación no sea integrable cuando se cumpla con la condición de que dicho bono sea otorgado en forma de boleto cupón o bien a manera de reembolso lo cual significa que es un gasto propio de la empresa y aclara que será integrable cuando se otorgue en efectivo, lo anterior es porque el bono, boleto o cupón solo puede ser utilizado para fines de transporte y en cambio el efectivo puede ser destinado para otros fines distintos.

Como sabemos la determinación del salario base de cotización para efectos del IMSS se hace a través de la determinación del salario diario integrado, sin embargo este tipo de gratificaciones no se otorgan en forma permanente y por consiguiente tampoco en forma diaria como en el caso del

aguinaldo o de la cuota diaria ya que el monto y el momento en que se otorguen no es conocido previamente, a este tipo de percepciones se les denomina variables y la forma de integración de las mismas se encuentra regulada por el artículo 30 de la LSS en su fracción II que establece que la determinación diaria integrable se calculará sumando las percepciones variables del trabajador obtenidas en el mes anterior y dividiendo el resultado entre el número de días de salario devengado de dicho mes.

A continuación se presenta un ejemplo para ilustrar dicha situación.

El Sr. Rómulo Bonilla trabaja en la Compañía Sistemas de Calidad y Administración, S. A. de C.V. teniendo una antigüedad de 5 años por lo que la administración de la empresa acordó otorgarle un bono por dicho concepto por la cantidad de \$1,000.00, en el mes de Enero, además de eso se le otorgó un bono de productividad de \$250.00 en el mes de Febrero del mismo año, por otro lado la compañía le otorgó un bono para ayuda de transporte el cual consistió en \$250.00 en efectivo y \$250.00 en boletos o cupones, teniendo dos ausencias en el bimestre.

Es necesario determinar la parte integrable de dichas percepciones o gratificaciones para el primero y segundo mes de ese año.

Solución:

Gratificaciones:

Bono de Antigüedad	\$1000.00
Bono de Productividad	\$250.00
Bono de Transporte*	\$250.00
Suma de gratificaciones:	\$1500.00
Entre:	
Días de salario devengado	57
Parte variable integrable	26.32

Esta parte variable se adicionará a la parte fija del salario diario integrado.

* La parte que se consideró para efectos de este cálculo fue la otorgada en efectivo, en virtud de lo establecido en el Acuerdo 77/94.

NOTA. Los días utilizados para el cálculo de esta percepción son los días del mes menos, las ausencias ya que el artículo 30 fracción II establece que se considerarán los días en que se perciba salario.

TIEMPO EXTRA.

Este concepto se va a clasificar dentro de las percepciones de las que nos habla el artículo 27 de la LSS, su tratamiento para la integración al salario diario dependerá de que rebase los topes establecidos por la LFT en su artículo 66 y por lo que nos establece el acuerdo 497/93 del 18 de Agosto de 1993 del H. Consejo Técnico del IMSS.

El tiempo extra es la percepción adicional que recibe el trabajador por concepto de prestar sus servicios fuera del límite de las horas establecidas en una jornada diaria según la LFT en su artículo 66 las cuales se pagan al doble de lo que se pagaría una hora normal, según lo establecido en el artículo 67 de la LFT.

El límite al que se refiere el artículo 66 de horas extras es de máximo 3 horas diarias 3 veces por semana, además que establece que las mismas se den en ocasiones extraordinarias, es decir, que no formen parte de la jornada normal y que se den en forma esporádica o por situaciones de contingencia en las labores de la empresa.

El acuerdo 497/93 nos da las reglas para su tratamiento de integración el cual nos señala en su fracción I lo siguiente:

Atento que la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza en su artículo 123 fracción XI que por circunstancias extraordinarias la ampliación de horas de jornada se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando éste se presente 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 en forma discontinua, hasta noventa días, durante un año calendario. 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 del Consejo.

Como observamos, existen tres leyes que limitan las horas extras, en primer lugar la Constitución política y en segundo término bajo los mismos preceptos, la L.F.T., las cuales son consideradas por la Ley del Seguro Social, excluyendo de la integración a aquellas horas extras que se encuentran en los límites establecidos en las anteriores leyes citadas y estableciendo la integración para aquellas horas que sobrepasen lo establecido en las mismas.

El tiempo extraordinario que se puede presentar en una relación laboral se puede clasificar en eventual y permanente, para el primer caso, no incrementa el salario base de cotización y para el segundo si lo integra.

El tiempo extraordinario eventual se subdivide en:

Tiempo extraordinario eventual continuo

Tiempo extraordinario eventual discontinuo

Tiempo extra eventual continuo, es el que presta durante un bimestre completo de un año calendario, es decir, el que se labora en todas las semanas del respectivo bimestre, pero con límites que se preste hasta tres días en cada semana (no cuatro días o más), y en cada uno de esos días no deberá trabajar más de tres horas extras:

BIMESTRE CONTINUO:

9 SEMANAS
 POR 3 DÍAS
 IGUAL 27 DÍAS
 POR 3 HORAS
 IGUAL 81 HORAS EXTRAS (*)

(*) Tope de tiempo extra eventual continuo para el caso de bimestres con 9 semanas

Ejemplo:

- A) Un trabajador laboró durante el 6to Bimestre tres días de tiempo extra en cada una de las 9 semanas del bimestre, tres horas extras cada día.
- B) El segundo trabajador laboró en cada una de las nueve semanas, dos días tres horas extras cada uno de estos días.
- C) Otro trabajador prestó tiempo extraordinario en todas las nueve semanas del bimestre, tres días en cada una de estas y cuatro horas cada día.

Solución:

- A) No se integrará el tiempo extra laborado por no rebasar las nueve semanas, los 27 días y las 81 horas tope.

Sin embargo, si el trabajador presta posteriormente al bimestre continuo más tiempo extra éste si será integrable.

- B) Como no labora el bimestre completo (Tres días cada semana, tres horas extras), el tiempo extra laborado no sólo incrementa el salario sino se podrá seguir prestando hasta complementar noventa días en un año calendario.
- C) El tiempo extra correspondiente a las primeras 81 horas de tiempo extra (27 días por 3 horas extras), no se integra.

Pero el excedente de 27 horas (27 días * 1 hr. Tiempo extra), si incrementa el salario.

Tiempo extra eventual discontinuo, es el que se labora durante 90 días en un año calendario pero con los siguientes límites: No debe prestarse por mas de tres días semanalmente ni por mas de tres horas extras cada día; además debe prestarse de tal manera que no llegue a laborarse un bimestre completo, pues dejaría de conceptuarse discontinuo para ser tiempo extra eventual continuo.

90 DÍAS

TRES DÍAS SEMANA Y TRES HORAS EXTRAS

IGUAL A 270 HORAS EXTRAS

AL 31 DE DICIEMBRE (&)

(&) Tope de tiempo extra eventual discontinuo.

Ejemplo:

Un trabajador laboró tiempo extra 135 días en un año calendario y sin prestarlo por mas de tres días cada semana y tres horas extras diarias. Además no trabaja tiempo extra un bimestre completo.

Solución:

Si se conceptúa como tiempo extra eventual discontinuo, pero como rebasa los noventa días anuales, no se integran estos, pero los restantes 45 días, equivalentes a 135 horas extras si incrementan el salario.

Días con hrs. extras
Por

135 días

Horas trabajadas al día	3 hrs
Igual:	
Hora extras al año	405 hrs
Menos:	
Tope T.E. event. descont.	270 hrs
Igual:	
Excedente integrable	135 hrs

Tiempo extra permanente: es el tiempo extra prestado de manera fija, o como su nombre lo dice en forma permanente, habiéndose pactado previamente por escrito o prestándose en los hechos con ese carácter. Pero siempre y cuando se rebasen los topes fijados para el tiempo extra eventual continuo o discontinuo. Como conclusión podemos decir, que el tiempo extra permanente es el que excede del tiempo extra eventual.

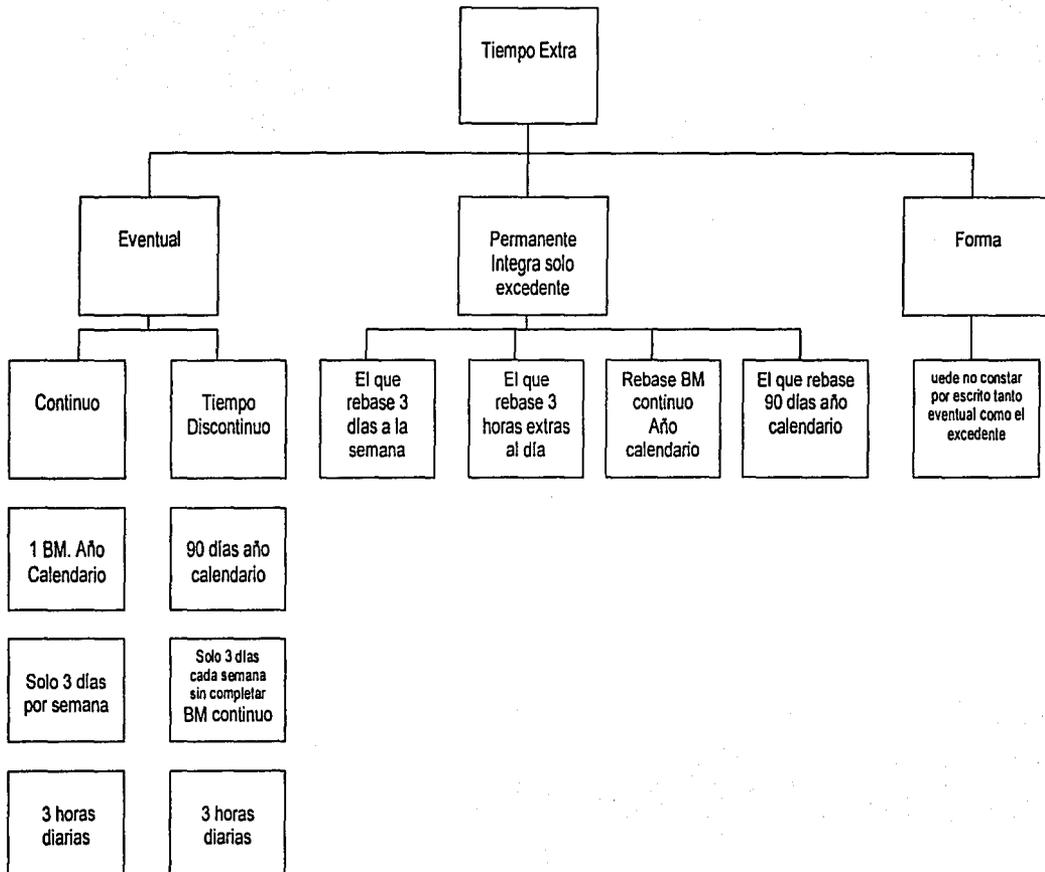
Tiempo Extra Permanente:

- El que se preste más allá de los tres días a la semana
- El que se preste excedido de las tres horas extras diarias
- El que se preste más allá de un bimestre continuo
- El que se exceda más de noventa días al año

Ejemplo: un trabajador labora cada semana dos días de tiempo extra cinco horas cada uno de esos días. Y en ese año calendario aún no rebasa el bimestre continuo de tiempo extra eventual ni los noventa días continuos.

Solución: Las cuatro horas extras en exceso (Dos días por dos horas extras), laboradas cada semana integrará el salario, toda vez que además de rebasar los topes del tiempo extra eventual, se prestan con regularidad semana a semana.

El incremento del excedente, como ha quedado ya acreditado mediante los ejemplos desarrollados, al rebasarse los topes del T.E. eventual continuo y discontinuo, el T.E. así laborado se considera permanente por lo que se integrará al salario base de cotización. Pero no se incrementará este salario con totalidad del tiempo extra prestado sino sólo con la cantidad que excederá a los topes del tiempo eventual.



Se aconseja a los patrones que lleven un control de tiempo extra que vayan prestando cada trabajador para definir en que momento se hace necesario integrar las horas extras laboradas por haberse rebasado los topes de que ya hablamos, especialmente los relativos a los 90 días anuales y al bimestre de tiempo extra eventual continuo.

El tratamiento que el Seguro Social ha establecido para el tiempo extraordinario, ha creado una polémica entre los diferentes sectores sociales, (patrones, trabajadores e IMSS), e incluso entre los estudiosos de las leyes del país, ya que según ellos, dicho acuerdo es calificado de inconstitucional, debido a los siguientes argumentos de los mismos:

A) Inicialmente la Constitución Federal, en el Art. 123 "A", fracción XI y la Ley Federal de Trabajo es su artículo 66, antes citados, autorizan sólo el tiempo extra eventual, el que se presta por circunstancias extraordinarias, es decir, anormales e imprevisibles. Además, pero subordinada a que suceda esa causa anormal, ambos cuerpos exigen que se preste sólo por tres días semanales y tres horas diarias.

B) Acuerdo 497/93: erróneamente el tiempo extra eventual es constitucional si se respetan los topes de tres días a la semana y tres horas diarias siendo que lo fundamental es la causa extraordinaria que lo motiva.

Pero sobre todo, como considerar que responde a causas anormales un tiempo extra eventual que ya se fija de antemano, un bimestre continuo o 90 días al año. Es decir, el IMSS transforma en previsible lo que por una naturaleza es extraordinario, imprevisible.

Aun más como estimar como eventual que se preste durante más del 25% de los días del año es decir, 90 días discontinuos o lo que es lo mismo por 270 horas en un año calendario; como considerar anormal el tiempo extra laborado durante un bimestre seguido, es decir, 27 días equivalente a 81 horas extras.

C) En resumen para el acuerdo no sólo se integra el tiempo extra estrictamente eventual, ocasional (2 ó 3 veces al año); si no contra todo derecho excluye de tal incremento a parte importante del tiempo extraordinario permanente o fijo.

D) Al respecto las autoridades de amparo en repetidas ocasiones han sostenido que el tiempo extra fijo o permanente incrementa al salario del trabajador según lo establece en la mayoría de las resoluciones al respecto.

A continuación presentamos un ejemplo de un trabajador que percibe horas extras y compararemos lo establecido por el IMSS en su acuerdo 497/93 con lo que procede constitucionalmente:

Datos:

El Sr. Alfonso Ortega labora tiempo extra todas las semanas alternativamente lo presta una semana los miércoles y la otra los lunes y martes. Cada uno de estos días labora 5 horas de tiempo extra, el tiempo que se labora esta pactado por escrito y el trabajador tiene jornada diurna (8 horas). Su salario cuota diaria es de \$50.00

Consideramos.

1. El tiempo extra que labore el trabajador se conceptúa de eventual discontinuo cuyos topes son de 90 días anuales, tres días a la semana y tres horas extras diarias.

2. Al concluir el año el trabajador habrá laborado en total apenas 78 días (26 semanas por 2 más 26 semanas por un día) por lo que no rebasa el tope de los 90 días. A partir de que exceda debe integrarse el tiempo extra que se preste, pero no es el caso del ejemplo.

3. El trabajador se encuentra dentro del tope de tres días a la semana pues sólo presta tiempo extra un día una semana y dos días la siguiente.
4. Sin embargo rebasa el máximo de tres horas que debe laborar cada día ya que labora 5 horas.

INTEGRACIÓN

A) Conforme al acuerdo, sólo son intangibles las dos horas excedentes del tope de las tres horas diarias.

B) Constitucionalmente como el tiempo es fijo e incluso pactado por escrito se debe integrar todas las horas extras.

Como consecuencia de esta polémica que ha surgido, el IMSS, a través de su departamento de auditoría a patronos ha establecido un criterio oficial de auditoría, en el cual se pronuncia lo siguiente:

"Una de las inquietudes en las empresas, como consecuencia de las recientes visitas de auditoría que está realizando el IMSS, es la integración al salario base de cotización de la jornada extraordinaria continua, misma que el Instituto fundamenta en el contenido del acuerdo 389/746 del 17 de octubre de 1973 que a la letra señala."

"Con el propósito de aclarar y facilitar a los patronos la correcta aplicación del art. 27 de la LSS., en relación a los casos en que los conceptos de "ahorro" y los "pagos por tiempo extraordinario", deberán o no adicionarse al salario para efectos de cotización, este H. Consejo Técnico, acuerda:

II. ...Los pagos por tiempo extraordinario se integrarán al salario base de cotización cuando en el contrato colectivo o individual de trabajo o en sus reformas, se pacte expresamente que dicho tiempo extraordinario se laborará en forma de tiempo fijo.

También se integrara al salario base de cotización los pagos por tiempo extraordinario, cuando se trate de empresas que laboren jornadas continuas y cuyos trabajadores, en consecuencia prestan en tiempo extraordinario servicios de naturaleza constante, aún cuando para ellos se utilice un sistema de rotación del personal.

Este criterio se complementa con la tesis emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito (Amparo 70/92 15 de enero de 1973 Unanimidad de votos. Séptima época. Volumen XLIX, sexta parte página 67), al establecer, que cuando la jornada extraordinaria se labora en forma continua y dichos ingresos forman parte del gasto común del trabajador, este debe ser integrante del salario. Dicho en forma textual es el siguiente:

Horas extras sistemáticamente trabajadas forman parte del salario. Del texto del artículo 18 de la Ley del seguro Social antes y después de su reforma publicado el 31 de diciembre de 1970, 82 y 84 de las leyes federales del Trabajo anterior y vigente y 123 Constitucional, apartado A fracciones I y IX, se desprende que cuando el trabajador labora sistemáticamente normalmente horas en exceso del máximo permitido, no se está en rigor frente a un caso de horas extras, sino a un caso de prolongación de la jornada ordinaria, por lo que independientemente de la manera como el tiempo extraordinario sea o deba ser retribuido, debe considerarse que forma parte del salario ordinario del trabajador para determinar el grupo de cotización que le corresponde en el régimen de seguridad social. Pues si el trabajador ordinaria y sistemáticamente labora tiempo extraordinario (independientemente de las consecuencias laborales que ello pueda tener), es claro que cuenta con el total de la retribución que percibe para sufragar sus gastos y los de su familia y sería injusto que en caso de subsidio o pensión, se le concediesen esas prestaciones mermadas, por debajo

de lo que tiene derecho a esperar conforme a su salario ordinario, lo que no sucede cuando las horas extras se elaboran solo dentro de los márgenes legales."

Si bien es cierto que la tesis atendió un supuesto relativo al pago de una pensión, su contenido técnico permite incluir dos supuestos específicos, en los que legalmente la autoridad entenderá que la jornada extraordinaria forma parte integrante del salario base de cotización:

1. Cuando la misma pacte expresamente en el contrato individual o colectivo.
2. Cuando se trate de una jornada continuada (esté o no pactada).

Las pautas anteriores nos permitirán ubicar con precisión el manejo de esta prestación, según el caso particular que se contemple en cada una de las empresas.

A manera de conclusión sobre esta polémica, podemos decir que no es deseable que las disposiciones fiscales queden incompletas, confusas e impensadas al momento que se integran en una modificación a la ley, porque es una cuestión de orden y de práctica y desde luego también de seguridad; nuestro sistema normativo tributario; dentro del entorno general de nuestro sistema jurídico es un edificio bien constituido: el poder legislativo hace las leyes y el ejecutivo las promulga, esto es, emite normas que permitan a los particulares aplicarlas e interpretariarlas con mayor exactitud, con precisión y eficacia.

No es posible que el emitir un criterio tan importante como el que orienta sobre la aplicación de la ley, el H. Consejo Técnico del IMSS, diga lo siguiente: "El criterio que se sustenta sobre horas extras tiene el carácter de provisional por lo que podrá ser revocado en cualquier momento a juicio del H. Consejo Técnico".

Sin embargo los auditores, a pesar de esta polémica, para efectos de emitir una opinión sobre el cumplimiento de las obligaciones de los patrones con el Seguro Social, debemos sujetarnos a lo que dispone su ley así como orientarnos con lo establecido en los acuerdos del H. Consejo Técnico, ya que son los reguladores de las obligaciones antes mencionadas, por lo que para efectos de revisión y en lo que respecta a horas extras, nos remitiremos al Acuerdo 497/93 antes citado.

Hemos comentado en que casos se integran o no las horas extras, así como los límites establecidos para tal efecto, a continuación presentamos el procedimiento que se debe seguir para la integración de las horas extras que no cumplan con los límites antes mencionados. En primer lugar hay que señalar que estas percepciones son de naturaleza variable, ya que no son conocidas previamente, por lo que su integración debe ser considerando las reglas aplicables a las percepciones variables, las cuales indican que será la suma de horas extras excedentes integrables del bimestre anterior al cual se esté calculando el salario diario integrado, divididas entre el número de días del salario devengado.

Ejemplo. La Srita. Lucila Silva trabajo las siguientes horas extras en el bimestre anterior:
La Srita Lucila recibe un salario diario de \$ 70.00.

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
SEMANA 1	2	2	3		5
SEMANA 2			5		
SEMANA 3					
SEMANA 4	1	3	4		2

SEMANA 5

SEMANA 6 3

3

3

SEMANA 7

SEMANA 8

SEMANA 9

4

Solución:

En primer lugar hay que determinar el excedente integrable de horas extras:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
SEMANA 1				DOBLES 2 TRIPLES 2
SEMANA 2		DOBLES 2		
SEMANA 3				
SEMANA 4		DOBLES 1		
SEMANA 5				
SEMANA 6				
SEMANA 7				
SEMANA 8				
SEMANA 9		DOBLES 1		
TOTAL		DOBLES 4		DOBLES 3 TRIPLES 4

En segundo lugar determinaremos la cuota percibida por hora:

			TOTAL
Cuota diaria	\$70.00		
Entre:			
Horas a día	8		
Cuota por Hora	\$8.75	\$8.75	
Por			
% incrementable	200 %	300%	
Cuota por H.E.	17.5	26.25	
Por:			
H.E. DOB. Y TRI	7	4	
Igual:			
Percepción H.E.	122.5	105	\$227.5

Ahora es necesario cuantificar las horas extras integrables por día, para adicionarlas al salario diario integrado:

Percepción H.E.	\$227.5
Entre:	
Días de Sal. Dev.	62
H.E. DIARIA	3.67
INTEGRABLE	

Los \$3.67, se adicionarían a la parte fija del salario diario integrado.

El tratamiento que dimos para clasificar las horas extras dobles y triples se basó en lo establecido en los artículos 67 y 68 de la LFT, los cuales señalan que cuando se trabaja tiempo extraordinario dentro de los límites de 3 hrs. en tres días a la semana se retribuirán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir al doble, asimismo cuando excedan de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente en un 200% más del salario, es decir triple.

El criterio utilizado para la determinación de las horas extras dobles y triples del ejercicio anterior, fue el de que cuando las horas extras de una semana no rebasaran de nueve, se pagarán dobles, aún cuando en alguno de los días de esa semana rebasaran de las tres horas permitidas al día, esto es importante ya que en la práctica profesional se tiene la errónea idea de que sólo las horas extras triples son integrables, lo cual como ya se demostró es incorrecto ya que su integración no depende del monto en que se pague, sino depende de los supuestos antes mencionados.

ALIMENTACIÓN.

Dando seguimiento con las percepciones integrables según el artículo 27 de la LSS, nos encontramos que para éste órgano jurídico la prestación que algunos patrones otorgan a sus trabajadores de alimentación se encuentra sujeta a diversas condiciones para que sea integrable o no, estas restricciones las establece el mismo artículo 27 en su fracción V al decimos que este concepto no se integrará al salario siempre y cuando se otorgue en forma onerosa y estable que se entenderá como onerosa, cuando el trabajador se le retenga como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal por este concepto.

En el caso de que el patrón le retenga menos del 20% que señalamos anteriormente, siempre se integrará al salario.

Por otro lado existe la obligación para ciertos patrones de otorgar esta prestación, como es el caso para aquellos que por su actividad la Ley Federal del Trabajo nos obliga a proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva. Los patrones que se encuentran sujetos a esta obligación son entre otros los que se dediquen a las actividades de:

- Hotelería restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. (Artículo 348 LFT)
- Trabajos en los bloques. (Art. 204 fracción II LFT)
- Domésticas (Artículo 337 fracción II)
- Trabajos de las tripulaciones aeronáuticas. (Artículo 236 fracción I LFT)
- Trabajos de Autotransportes (artículo 263 LFT)

Cabe aclarar que las condiciones para la integración del salario son aplicables para todos los patrones que otorguen la prestación de alimentación estén o no obligados.

La forma de determinar el límite de retención es identificar el salario mínimo vigente que rija en el D.F. y aplicarle el 20%, el resultado nos servirá de parámetro para identificar si la prestación es onerosa o no.

Dado lo anterior será necesario considerar lo que nos establece el artículo 32 de la LSS., que especifica que la parte integrable al salario por este concepto será el que resulte de aplicar un 8.33% sobre el salario del trabajador en el caso de que reciba un alimento al día, o bien un 16.66% o 25% en el caso de que reciba dos o tres alimentos al día respectivamente, es decir, la parte integrable no será el monto que aporte el patrón por concepto de alimentación como es el caso de las demás prestaciones.

Es oportuno mencionar que en algunas ocasiones la prestación de alimentación se otorga en forma de vales, los cuales pueden ser canjeados por el trabajador sólo en establecimientos específicos de la alimentación, por lo que su tratamiento estará condicionado a lo anteriormente señalado.

Para disipar dudas sobre el contenido del artículo 27 de la LSS referente al concepto de alimentación, el H. Consejo Técnico del IMSS emitió el Acuerdo 77/94 el cual establece en su fracción III lo siguiente:

"La fracción V del artículo 27 de la LSS exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la alimentación y habitación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas cuando representen 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 consecuencia si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporcione en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$8.07 (Ocho pesos 07/100 MN) que equivale al 20% del salario mínimo que se rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 27 de la LSS 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 que se proporcione uno o tres alimentos. Basta conque 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 del salario se encuentra regulada en el artículo 32 de la LSS; es decir, si la alimentación es gratuita, integra al salario y en este caso con base en lo dispuesto en el artículo 32 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe de un 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicará hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador".

El acuerdo viene a disipar la confusión que existía respecto que si el porcentaje límite del 20% sobre el SMDG era aplicable para cada uno de los alimentos o bien independiente del número de ellos, concluyendo el acuerdo que el porcentaje no se aplica por el número de alimentos que se otorguen. Además ratifica el hecho de que el porcentaje incremental de 8.33% para cada alimento se aplicará sobre el salario del trabajador (cuota diaria).

A continuación se presenta un ejemplo para ilustrar las disposiciones mencionadas:

Ejemplo.

El Sr. Ferrusquillo trabaja en una pizzería, la cual le otorga una alimentación al día, sin retenerle importe alguno por este concepto, es decir, se otorga de manera gratuita. Su salario diario, es de \$50.00. Se pide determinar la parte integrable de esta percepción:

Solución:

Como la prestación de alimentación se le otorga de manera gratuita, la misma es integrable según lo establecido en el artículo 27 de la LSS., por lo que es necesario adicionar al salario el porcentaje correspondiente según el art. 32 de la misma ley.

salario diario	\$50.00
Por:	
Porciento incrementable	8.33%
Igual:	
Parte integrable incrementable	4.17

El resultado tendrá que adicionarse a la cuota diaria y a las demás percepciones integrables para efectos del IMSS.

A continuación presentamos un ejemplo más en el que ejemplificaremos el tratamiento que se debe seguir cuando se retenga una parte al trabajador por concepto de alimentación.

El Sr. Ferrusquillo, ha cambiado de trabajo, ingresado a los Laboratorios Médicos, S.A., la cual le otorga el servicio de comedor, proporcionándoles alimentos en tres ocasiones al día, para lo cual la empresa le retiene de su salario \$6.00. Se pide determinar si dicha prestación es integrable o no para efectos del IMSS y si en caso de integrarse en que monto sería. Cabe señalar que el SMDG, vigente en el momento de esa percepción es de \$40.35 y el salario diario del trabajador es de \$75.00.

Solución:

En primer lugar es necesario establecer si el monto que se le retiene al trabajador por el concepto de alimentación, rebasa o no el límite de 20% del SMDG, al que se refiere el artículo 27 LSS:

SMDG Vigente	\$40.35
Por	
Porciento límite	20%
Límite cuantificado	8.07

Una vez determinado el límite que tendría que retener la empresa para que dicha percepción no fuese integrable, es necesario compararlo con la retención real, en caso de ser mayor el límite, la alimentación se integrará en términos del artículo 32, por el contrario, dicha alimentación no será integrable:

Límite cuantificado	Comparación	Retención real
\$8.07	mayor que	\$ 6.00

Por lo tanto la alimentación si es integrable y a continuación se calculará el monto de la misma.

Salario diario	\$75.00
Por	
Porciento incrementable	25%
Parte integrable incrementable	18.75

Parte integrable de la alimentación que debe adicionarse a las demás percepciones integrables del salario.

Como se puede observar, el límite establecido de retención es ciertamente bajo, por lo que no debe presentar mayor gasto al trabajador, es decir, la condición para que no sea integrable esta percepción, es relativamente fácil de cumplir, por lo que es recomendable que los patrones que otorgan esta prestación a sus empleados, establezcan la política de retenerles cuando menos el tope establecido anteriormente, ya que de lo contrario le representará una carga impositiva mayor sobre sus cuotas al seguro social.

HABITACIÓN:

El tratamiento que el IMSS, establece para la prestación de habitación, es análogo al tratamiento explicado para lo referente a la alimentación, e incluso, lo contempla en los mismos artículo y fracciones de los mismos así como en el mismo acuerdo del H. Consejo Técnico, estableciendo las condicionantes similares a las establecidas para alimentación, por lo que a continuación, presentaremos sólo las características particulares de la prestación y sólo citaremos los artículo y acuerdos previamente mencionados en lo referente a alimentación.

La prestación de Habitación, es una obligación que tienen los patrones de acuerdo a lo establecido en primer lugar en el artículo 123 Constitucional en su fracción XXX, y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 136, los cuales obligan a toda empresa a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, en la práctica, para dar cumplimiento a esta obligación, el estado ha facultado al instituto del Fondo Nacional de Vivienda (INFONAVIT), al cual los patrones otorgan una aportación para que el mismo se encargue de proporcionar créditos baratos y suficientes para adquirir en propiedad una vivienda digna y decorosa a los trabajadores.

Cabe señalar que las aportaciones al INFONAVIT no son integrables al salario, aunque éstas sean por el concepto de habitación, el supuesto que sería integrable es cuando el patrón otorga la prestación de forma directa a los trabajadores, para lo cual el artículo 27 Fracción V nos menciona que será integrable en caso de ser gratuita o bien que se le retenga al trabajador una cantidad menor al 20% del SMDG por este concepto, además nos menciona tanto en el artículo 32 como en el acuerdo 77/94, que en caso de ser integrable dicha prestación, se adicionará de un 25% al salario real del trabajador.

A continuación presentamos algunos ejemplos donde se les proporciona a los trabajadores la prestación de habitación, así como el procedimiento de integración de la misma.

Ejemplo:

La Sra. Godoleva Aldave, trabaja en Los Sombreros, S.A. empresa que le otorga la prestación de habitación, sin incluir costo alguno para la trabajadora. La Sra. Godoleva, percibe un sueldo diario de \$80.00, se pide determinar si la prestación es integrable o no a su salario y en su caso el monto de integración:

Solución:

En vista de que la prestación es otorgada gratuitamente por la empresa y en virtud de lo establecido en artículo 27 fracción V, dicha prestación es integrable, a continuación se calculará la parte integrable de la misma.

Salario diario	\$80.00
Por	
Porcentaje incrementable	25%
Parte integrable incrementable	\$ 20.00

Los \$20.00 tendrán que adicionarse a los demás elementos de integración para efectos del IMSS.

A continuación presentamos un caso combinado de prestaciones de alimentación y habitación en el que será necesario determinar si ambas prestaciones son integrables y en que monto tendrían que adicionarse en caso de serlo.

El Sr. Alvaro Córdón, trabaja en la empresa Telecine, S.A., la cual le proporciona las prestaciones de alimentación y de habitación, reteniéndole por este último concepto la cantidad de \$6.5 diarios, sin cobrarle cantidad alguna por el alimento que le proporciona dos veces al día. El Sr. Córdón, percibe un salario diario de \$48.00 y el SMDG, vigente en ese momento es de \$40.35. Se pide determinar, las partes integrables de estas percepciones en caso de serlo.

Solución:

En primer lugar establecemos que la prestación de alimentación es integrable porque se otorga de manera gratuita, mientras que para la prestación de habitación es necesario que comparemos la retención realizada por este concepto con el límite inferior que marca el artículo 27 fracción V.

SMDG Vigente	\$40.35
Por	
Porcentaje límite	20%
Límite cuantificado	8.07

Comparativo:

Límite cuantificado	Comparación	Retención real
\$8.07	mayor que	\$6.50

En vista de que el límite es superior a la retención, la habitación será integrable en los términos del artículo 27 de la LSS.

Determinación de partes integrables por alimentación y habitación:

	Habitación	Alimentación
Salario diario	\$48.00	\$48.00
Por:		
Porcentaje incrementable	25%	16.66%
Parte integrable incrementable	\$12.00	\$ 8.00

Por lo anterior, la cantidad a adicionarse por ambos conceptos será de \$20.00.

PRIMAS.

Las percepciones denominadas primas son remuneraciones que recibe el trabajador por concepto de premios, lo que se asemeja a éstas con las percepciones denominadas bonos, entre otras podemos encontrar la prima vacacional, prima dominical, prima de seguro de vida, invalidez y gastos médicos para el trabajador y prima de antigüedad.

La mayoría de ellas son integrables para efectos de la determinación del salario base de cotización y algunas de ellas se exceptúan siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos. Además, su integración tiene un cierto procedimiento específico para cada una de ellas.

En primer lugar analizaremos lo referente a la prima vacacional y su procedimiento para integrarla al salario base de cotización.

La prima vacacional es la remuneración extra que reciben los trabajadores cuando tienen derecho a disfrutar un período de vacaciones; dicha prestación esta regulada por la LFT en su artículo 80, el cual establece que se otorgará cuando menos un 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante su período de vacaciones, por lo que esta prima tiene carácter de obligatorio, es decir, se otorgará siempre que exista una relación laboral.

Como podemos observar la determinación del monto de esta prima va en relación con el período al que tiene derecho el trabajador por concepto de vacaciones, dicho período también esta regulado por la LFT en su artículo 76, el cual establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período de vacaciones no menor a 6 días y que dicho período aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año el período se aumentará dos días por cada cinco años de servicio. Cabe señalar que los trabajadores que presten servicios en períodos menores de un año gozarán de un período proporcional al que les correspondería en caso de trabajar un año completo.

Por otro lado es importante agregar que estos periodos de vacaciones así como el porcentaje de la prima vacacional que se establece en los articulo mencionados son los límites mínimos a que tiene derecho un trabajador sin embargo el patrón podrá otorgarles tanto un período mayor como un porcentaje adicional de prima vacacional es decir, no es regla general para todas las empresas otorgar un 25%.

Esta percepción es integrable debido a que se encuentra contemplada en el artículo 27 de la LSS, al establecer que las primas forman parte de la determinación del salario base de cotización.

La determinación de la integración de la prima vacacional se asemeja a lo señalado en lo referente al aguinaldo, ya que dicha prestación es otorgada en efectivo a los trabajadores hasta el momento de que disfrute de su periodo de vacaciones, sin embargo, esto no impide que el monto de la misma se conozca con anterioridad, e incluso desde el momento mismo de la contratación del trabajador, ya que el porcentaje de la misma se encuentra establecido ya sea por ley o bien mediante contrato laboral, además el periodo vacacional se encuentra igualmente conocido de antemano, por lo que se tienen todos los elementos para determinar su monto y así su integración al salario, por lo anterior es claro que esta prestación es permanente o fija y la determinación de la misma irá de acuerdo al porción otorgado para tal efecto, así como el periodo de vacaciones al que tenga derecho cada trabajador.

La determinación de la parte integrable de esta percepción, se puede obtener de diversas formas, entre ellas, el uso de factores o bien la determinación de la proporción diaria.

Lo anterior con el fin de determinar la parte integrable en un día, ya que como sabemos el salario base de cotización se determina partiendo del salario diario integrado.

El procedimiento referente a factores para la determinación de la proporción integrable de la prima vacacional, se obtiene multiplicando el porcentaje de prima vacacional por los días del periodo de

vacaciones, el resultado obtenido se divide entre el número de días que comprende el año. El coeficiente obtenido se aplicará a la cuota diaria del trabajador, dando como resultado la proporción diaria de prima vacacional.

El segundo procedimiento consiste en multiplicar la cuota diaria por los días de vacaciones a que tiene derecho y multiplicando el resultado por el porcentaje de prima vacacional dividiendo el resultado entre los 365 días del año.

Fórmulas:

Por factores:

Porcentaje de prima vacacional x Período de vacaciones=(a)

(a) / 365 días del año = (A)

(A) x Cuota diaria= A proporción de prima vacacional diaria.

Por proporción:

Cuota diaria X Días de vacaciones = (b)

(b) x Porciento de prima vacacional = (B)

(B) / 365 Días del año = Proporción de prima vacacional.

A continuación presentamos un ejemplo el cual muestra un trabajador al que se le otorga una prima vacacional de ley y los días a que tiene derecho son los determinados por la LFT, el trabajador tiene una antigüedad de 3 años, su cuota diaria es de \$60.00.

Solución:

En primer término, cabe destacar que por su antigüedad y en vista de lo establecido por la LFT, el trabajador tienen derecho a 10 días de vacaciones durante ese año.

Por factores:

Cuota diaria		\$60.00
Por		
Factor:		
Días vacaciones	10	
Por:		
% Prima vacacional	25%	
Igual:		
Resultado	2.5	
Entre:		
Proporción de aguinaldo	365	.0068
Igual		
Proporción de aguinaldo		\$0.4109

La cantidad de \$0.4109 será adicionada a los demás elementos fijos de integración al salario.

Solución por proporción diaria:

Cuota diaria	\$60.00
Por	
Días de vacaciones	10
Resultado	\$600.00
Por:	
% Prima vacacional	25%
Resultado	150
Entre:	
Días del año (365)	365
Igual:	
Proporción diaria P.V.	\$0.4109

Como observamos los resultados obtenidos por ambos métodos son los mismos por lo que no es relevante que se utilice cualquiera de los métodos sugeridos. Lo importante es que se determine con los datos correctos.

La prima dominical es la remuneración extra a que tiene derecho un trabajador por haber laborado el día domingo de alguna semana, ya que la Ley Federal del Trabajo estipula que se deberá de pagar por ello una "prima dominical". En principio, el día semanal de descanso es el día indicado y la ley laboral lo contempla en sus artículo 70 y 71 y puede darse el caso de que por el giro de la empresa, los trabajadores requieran de trabajar los domingos, para lo cual, por común acuerdo se determinará cual será el día de descanso semanal, siendo entonces que regularmente el trabajador obtendrá la prima dominical, en otros casos existen circunstancias extraordinarias en empresas que regularmente no trabajen los domingos pero que por las necesidades de la misma se tenga que trabajar esporádicamente un domingo, para lo cual el trabajador tendrá derecho a la mencionada prima además de que el día laborado se deberá pagar como lo establece la ley federal del trabajo.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social, especifica los conceptos de percepción que integran al salario, haciendo mención de las "primas", por lo cual se interpreta que en este tipo de percepciones queda incluida la prima dominical, la cual a su vez, no se encuentra en los casos y supuestos de excepción que menciona el citado artículo, por lo que es de concluir que si forma parte del salario base de cotización del Seguro Social.

La prima dominical es una percepción que se asemeja al tiempo extraordinario, sin embargo, como ya mencionamos en algunas empresas el pago de la misma es constante mientras que en otras es variable, es decir, en algunos se trabajan esporádicamente los días domingos por causas extraordinarias, mientras que en otros debido principalmente al giro de sus actividades se tiene que trabajar todos y cada uno de esos días por lo que dicha prima será una percepción constante. Por lo anterior debemos analizar cuando exista una prima dominical si esta se da constante o variable ya que también de ello depende su forma de integración.

Cuando los trabajadores de una empresa laboren constantemente los días domingos, la prima dominical a que tiene derecho, deberá integrarse al salario diario integrado y deberá adicionarse a los elementos fijos del mismo, debido a que la percepción se encuentra en ese supuesto.

Para la determinación de la parte integrable de la prima dominical cuando su naturaleza sea constante se puede optar por dos procedimientos, factores o proporción diaria, tal como lo establecimos para efectos del aguinaldo y la prima vacacional:

El procedimiento referente a factores para la determinación de la proporción integrable de la prima dominical, se obtiene multiplicando el porcentaje de prima dominical por los días domingo que se dan en un año, el resultado obtenido se divide entre el número de días que comprende el año. El coeficiente obtenido se aplicará a la cuota diaria del trabajador, dando como resultado la proporción diaria de prima dominical.

El segundo procedimiento consiste en multiplicar la cuota diaria por los días domingo que comprendan en un año, y multiplicando el resultado por el porcentaje de prima dominical dividiendo el resultado entre los 365 días del año.

Fórmulas:

Por factores:

Porcentaje de prima dominical x domingos en el año = (a)

(a) / 365 días del año = (A)

(A) x Cuota diaria = A proporción de prima dominical diaria.

Por proporción:

Cuota diaria x Días del domingo al año = (b)

(b) x Porcentaje de prima dominical = (B)

(B) / 365 Días del año = Proporción de prima dominical.

A continuación presentamos un ejemplo el cual muestra un trabajador el que trabaja en forma constante los días domingo, por lo que tiene derecho a una prima dominical fija, su cuota diaria es de \$65.00.

Solución:

Por factores

Cuota diaria		\$65.00	
Por			
Factor:			
Días domingo en el año	52		
Por:			
% Prima dominical	25%		
Igual:			
Resultado	13		
Entre:			
Proporción de aguinaldo	365	.03561	
Igual			
Proporción de aguinaldo		\$2.315	

La cantidad de \$2.315 tendrá que sumarse a los elementos fijos que integran el salario tales como, cuota diaria, aguinaldo y prima vacacional entre otros.

Por proporción diaria:

Cuota diaria	\$65.00
Por	
Días domingos en el año	52
Resultado	\$3,380.00
Por:	
% Prima dominical	25%
Resultado	845
Entre:	
Días del año (365)	365
Igual:	
Proporción diaria P.V.	\$2.315

La determinación de los 52 días a que nos referimos, es por el simple hecho que durante un año hay 52 semanas y por tanto 52 días domingo.

Cuando la prima dominical no sea fija, sino se deba a hechos esporádicos, la integración de la misma deberá realizarse tomando en cuenta lo establecido para la integración de percepciones variables, para lo cual, deberán sumarse las primas dominicales que se percibieron durante el mes anterior a aquel en que se esté determinando el salario integrado y dividir dicha suma entre el número de días en que se percibió salario, dicho promedio deberá adicionarse a los demás elementos del salario diario integrado.

La fórmula para determinar la prima dominical integrable cuando esta sea variable es:

Suma de Primas dominicales del mes anterior
 Entre:
 Número de días de salario devengado
 Igual:

Parte integrable de la prima dominical variable.

A continuación presentamos un ejemplo de prima dominical variable:

El Sr. Ernesto Ortega, trabajó dos domingos del mes de diciembre de 1999, debido a que en esas fechas se realizaron los inventarios físicos de la empresa, por tal motivo se le pago su prima dominical a que tiene derecho por ley, se pide determinar la parte integrable de dicha prima para efectos del salario diario integrado del primer mes de 2000, cabe señalar que su cuota por día es de \$85.00

Solución:

Domingos trabajados	2
Por	
Cuota diaria	\$ 85.00
Base de prima Dominical	\$170.00
Por	
% prima dominical	25%
Prima dominical recibida	\$ 42.50
Entre	
Proporción de P.D. diaria	31
Proporción de P.D. diaria	\$ 1.37

Esta parte deberá adicionarse a los demás elementos integrables del salario para efectos del seguro social.

La prima dominical es en todos los casos integrable, lo importante es ver de que manera se otorga al trabajador, para determinar el procedimiento a seguir para efectos de su integración es decir, variable o fija.

La prima de seguro de vida, invalidez y gastos médicos es la prestación que otorgan algunos patrones a sus trabajadores, al adquirir una póliza de seguro para los mismos que cubra gastos médicos y otras erogaciones de naturaleza análoga en caso de sufrir algún riesgo y bajo ciertas cláusulas que se especifican en dicha póliza, es decir en caso de algún siniestro o eventualidad sobre la persona del trabajador, este tendrá derecho a una remuneración por parte de la empresa aseguradora que cubra sus gastos por los conceptos antes señalados.

Esta prestación se encuentra contemplada por el IMSS al emitir el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994 donde aclara los momentos o condiciones en que se integrará o no al salario base de cotización esta prestación.

El H. Consejo Técnico, determinará que "con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos conceptos regulados por el artículo 27 de la LSS, acuerda; I. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata al personal un Seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integrará al salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea del 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 una eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro constatado por su patrón, sin embargo no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si 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 integrará al salario. La fracción VIII del artículo 27 de la LSS que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por lo cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebrara un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en su contratación del seguro de grupo colectivo, no es pago de salario, por lo que integra al salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esa contratación.

Como se puede observar, la determinación del IMSS a través de su acuerdo es clara al establecer las condiciones para que dicha prestación no sea integrable y en que supuestos se deberá integrar al salario, resumiendo que cuando la prestación se realice a través de una institución aseguradora, esta prestación ni se integrará, mas será integrable en el caso de que la prestación se otorgue en efectivo al trabajador para que el mismo contrate su seguro.

Una vez determinado el extracto del acuerdo 77/94 respecto de la prima de seguro mencionado, veamos como se integra la misma en el caso en que se cumpla con el supuesto de pagar la misma en efectivo al trabajador:

Supongamos un importe de la prima de seguro entregada al trabajador una vez al año por la cantidad de \$3,000.00, por tal motivo se tratará esta prestación como una percepción fija del salario, la cual debemos adicionar a las demás partes fijas del mismo.

Para lo cual se debe dividir el monto de la percepción entre el número de días del año y así determinar la parte diaria integrable:

Solución:

Prima de Seguro Pagada:	\$3,000.00
Entre	
Días del año	365
Prima Diaria Integrable	\$8.22

Es evidente que cuando un patrón quiere otorgar esta prestación, le conviene más hacerlo a través de un contrato de grupo o global con una institución aseguradora, ya que de lo contrario, no sólo pagara la prestación, sino que además pagará el IMSS, en sus diferentes seguros por los conceptos establecidos, es decir, tendrá que erogar una cantidad adicional por concepto de contribución de seguridad social, lo que evidentemente le trae más gasto.

La prima de antigüedad, es la remuneración que otorga el patrón por concepto de la antigüedad que el trabajador ha tenido en su trabajo por lo que otorga la misma, cabe señalar que existen dos formas de ver dicha remuneración una, cuando el patrón otorga dicha prima como un tipo de incentivo a sus trabajadores y lo tiene incluso contemplado en su contrato laboral, es decir es una prestación pactada y el segundo punto de vista, es la prima de antigüedad a que tienen derecho los trabajadores en el momento en que se rescinde su contrato y bajo ciertas condiciones y supuestos que establece la LFT, es decir, en este segundo caso esta remuneración forma parte de la indemnización a que tienen derecho algunos trabajadores en el caso de que se rescindan o concluya su relación laboral.

Es importante distinguir cual es la naturaleza de la prima de antigüedad otorgada a los trabajadores, ya que cuando se otorgue en el periodo en que exista una relación laboral, la misma deberá integrar y se asimilara a lo que ya hemos establecido en lo referente al bono de antigüedad, por el contrario, cuando la percepción tenga como origen la indemnización de un trabajador y se otorgue en los términos que establece la LFT en sus artículos 162.

La prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, tiene el carácter de indemnización, ya que otorga el mismo cuando se retira la relación laboral, esta percepción se refiere a el pago de 12 días de salario por cada año laborado y en el caso de que el trabajador se retire voluntariamente, se le otorgará prima de antigüedad cuándo haya tenido una antigüedad mayor de 15 años, en otros casos en los que el trabajador sea retirado involuntaria, este tendrá derecho a la misma independientemente del número de años que haya laborado.

Para la integración de a prima de antigüedad en el caso en que se otorgue como un incentivo y sé de durante el periodo de la relación laboral, sugerimos se vean las páginas referentes al bono de antigüedad, donde ya se explicó su tratamiento.

PRESTACIONES EN ESPECIE

Las prestaciones en especie se encuentran también contempladas en el artículo 27, para formar parte de la integración al salario, las prestaciones en especie, son aquellas que se otorgan al trabajador en forma distinta al pago de efectivo o dinero, es decir, la prestación se compone de algo específico distinto al dinero, como ejemplo, tenemos las prestaciones de despensas, alimentación o comedor para los empleados, entre otros, cabe señalar que dichas prestaciones en especie, si se encuentran contempladas para su integración, pero además el IMSS, ha determinado acuerdos especiales y específicos para cada una de estas prestaciones, si se recuerda en páginas anteriores ya fue tratado el concepto de alimentación y también se explicó cuales son los casos en que integra al salario y cuales no lo son, por otro lado, en lo referente a las despensas. El IMSS ha dictado su propio acuerdo e incluso en el mismo artículo 27 aclara en que casos deberá integrarse al salario y en que casos no, el análisis que hemos realizado para la prestación de despensas, se presenta en páginas posteriores con todo el detalle que se merece dicha prestación, por tal motivo solo diremos que las prestaciones en especie si son integrables, aunque existe por lo regular reglas específicas para cada una de ellas que analizaremos de manera específica.

Por razones de seguimiento al artículo 27, a continuación trataremos lo referente a instrumentos de trabajo, dejando para mas adelante lo referente a las despensas, ya que las mismas se encuentran contempladas en el artículo mencionado en fracciones posteriores.

INSTRUMENTOS DE TRABAJO

En el artículo 27 se excluye a ciertas prestaciones o mejor dicho aclara que conceptos no deberán considerarse para la integración del salario, en dichas excepciones encontramos a los instrumentos de trabajo, los cuales se consideran como aquellas herramientas que son proporcionadas al trabajador para que desempeñe sus labores, por lo que no considera que sea una remuneración para el trabajador y por tal motivo no debe ser considerada para la integración del salario.

AHORRO

El ahorro, es la prestación que algunos patrones otorgan a sus trabajadores, la cual consiste por lo regular en la creación de un fondo de ahorro integrado en la mayoría de las veces por parte patrón y parte trabajador, esta aportación se realiza por periodos iguales a los de la nómina en los que se retiene la parte proporcional del trabajador y posteriormente se depositan ambas aportaciones en una cuenta bancaria específica, las aportaciones y los intereses derivadas de ella son distribuidas a los trabajadores en periodos y momentos establecidos.

Según el artículo 27 fracción II no integrara al salario si se hace en depósitos iguales por el trabajador y patrón, pero cuando dicho depósito se constituya en forma diversa o el trabajador lo pueda retirar más de dos veces al año si integrara al salario, esta segunda parte crea confusión por lo que el H. Consejo Técnico indica mediante acuerdo 494/93 fracción I lo siguiente " Cuando el ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la del 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 por la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

Veamos algunos ejemplos:

Comparemos la situación de tres empresas las cuales entregan a sus trabajadores aportaciones por concepto de fondo de ahorro como sigue:

EMPRESA	SALARIO MENSUAL	% APORTACIÓN TRABAJADOR	% APORTACIÓN PATRÓN	DIFERENCIA	APORTACIÓN TRABAJADOR	APORTACIÓN PATRÓN	CANTIDAD QUE INTEGRA
A	\$ 4,100.00	6	6	0	\$ 246.00	\$ 246.00	\$ 0.00
B	\$ 4,000.00	6	4	2	\$ 240.00	\$ 160.00	\$ 0.00
C	\$ 6,000.00	5	8	3	\$ 300.00	\$ 480.00	\$ 180.00

En los casos uno y dos no se incluirá ninguna cantidad al salario base de cotización ya que en uno el porcentaje es el mismo para ambos (trabajador y patrón) y para el otro el trabajador entrega una cantidad superior a la del patrón por lo que no han base para determinas la parte del patrón y en el tercer caso si integra al salario la parte excedente como resultado de comparar las aportaciones patrón y trabajador.

DESPENSA

La fracción VI del artículo 27 explica que no fomara parte del salario base de cotización " Las despensas en dinero o en especie, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal", el H. Consejo Técnico en el Acuerdo 495/93 Aclara que " Cuando este concepto se otorge en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará al salario base de cotización. También se consideran como despesa los vales, que algunas empresas entregan a sus trabajadores "

A continuación presentamos un ejemplo:

El Sr. Mauricio Olguín, trabaja en la empresa Simpsa, S.A. de C.V. quien le otorga una cantidad fija en base de despesa por un monto mensual de \$ 485.00; debido a que estos también se consideran despesa, comparemos con el equivalente al 40% del SMG del D.F. y determinar si integran o no al salario.

Solución:

SMG del D. F.	\$ 40.35
Por	
% despesa	40%
Monto Limite diario	\$ 16.14
Por	
Días del mes	31
Monto Limite mensual	\$ 500.34
Menos	
Despesa fija entregada	\$ 485.00
Diferencia	\$ 15.34

Como la despesa que le entregan no rebasa el 40% del SMG del D.F. esta no integra cantidad alguna al salario base de cotización.

Posteriormente decide el área de Recursos Humanos incrementar la parte fija de la despesa en un 8%, por lo que el Sr. Mauricio recibirá ahora \$ 523.80 si bien el límite mensual según Ley es de \$ 500.34 ya hay una diferencia de \$ 23.46 que deberán integrarse al salario base de cotización.

PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

La fracción VII del artículo 27 exceptúa a los premios de puntualidad y asistencia, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización y el acuerdo 496/93 en donde el H. Consejo Técnico aclara lo siguiente " Si se otorgan estas percepciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán al salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes". Veamos unos ejemplos:

El trabajador José Esparza obtuvo el premio por puntualidad que otorga la empresa La Cumplida, S.A. de C.V. por un monto de \$ 200.00 en el mes, su salario diario integrado es de \$ 156.78.

Como la disposición señala que la parte que no integra es el 10% del SBC, comparemos a continuación los montos.

SBC.	\$ 156.78
Por % establecido	10%
Monto Limite diario	\$ 15.68
Por Días del mes	31
Monto Limite mensual	\$ 486.02
Menos Premio mensual entregado	\$ 200.00
Integra	\$ 0.00

Por lo tanto no integra al salario ya que no rebasa el 10% establecido por la Ley.

En la empresa La Exactitud, S.A. de C.V. otorga a sus trabajadores un bono de asistencia por un importe de \$ 250.00 a los trabajadores que no tengan ninguna falta al mes. Tenemos al Sr. Juan y la Sra. Angelina, el primero con un SBC de \$ 52.20 y el segundo con \$ 96.80, se calculará su parte integrante al salario base

SBC.	\$ 52.20	\$ 96.80
Por % establecido	10%	10%
Monto Limite diario	\$ 5.22	\$ 9.68
Por Días del mes	31	31
Monto Limite mensual	\$ 161.82	\$ 300.08
Menos Premio mensual entregado	\$ 250.00	\$ 250.00
Integra	\$ 88.18	\$ 0.00

Solo integra la parte excedente para el primer caso al SBC por la cantidad de \$ 88.18.

6. Cuadro comparativo de algunas percepciones entre la Ley Federal del trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

PERCEPCION	L.F.T.	L.I.M.S.S
Sueldo	<p>Art. 82 Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.</p>	<p>Art. 27 Se integra por los pagos en efectivo, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, o cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por sus servicios. * Elemento Fijo.</p>
Horas Extras	<p>Art. 66 Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tras veces en una semana.</p>	<p>Art. 27 F. IX El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT. * Elemento Variable o Fijo (dependiendo de lo establecido en el contrato) ACUERDO 497/93</p>
Vacaciones	<p>Art. 76 Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborales, aumentando en 2 días hasta llegar a 12 por año. Después del 4to. Año aumenta en 2 días por cada 5 años.</p>	<p>Art. 27 Consideradas en su totalidad como integrantes de la cuota diaria pagada en efectivo, ya que estas deben ser hábiles (laborables) * Elemento Fijo.</p>
Prima Vacacional	<p>Art. 80 Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.</p>	<p>Art. 27 Prestación mínima de Ley 25% considerada en factor * Elemento Fijo.</p>
Prima Dominical	<p>Art. 71 Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>Art. 27 Primas * Elemento variable o fijo (dependiendo de lo establecido en el contrato)</p>
Aguinaldo	<p>Art. 87 Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos.</p>	<p>Art. 27 Gratificación Prestación mínima de Ley * Elemento fijo considerado en el factor.</p>
Prima de Antigüedad	<p>Art. 162, 485 y 486 Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicio (rescisión de la relación laboral)</p>	<p>Art 15 F. I Dar de baja al trabajador ante el IMSS en el plazo señalado. * No integra SBC</p>
P.T.U.	<p>Art. 117 Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas</p>	<p>Art. 27 F. IV Se excluyen como integrantes del SBC la PTU.</p>

PERCEPCIÓN	L.F.T.	L.I.M.S.S
Vales de Despesa	<p>Art. 84 y 102 Integran el salario por ser una prestación en especie las cuales deberán ser apropiadas a las necesidades del trabajador y proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.</p>	<p>Art. 27 F. VI Las despesas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% Del SMG * Elemento variable o fijo ACUERDO 496/93</p>
Premio de Puntualidad	<p>Art. 84 Integra el salario por ser un pago hecho efectivo, considerándose como una gratificación.</p>	<p>Art. 27 F VII Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC. * Elemento variable Acuerdo 496/93</p>
Comedor	<p>Art. 84 El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.</p>	<p>Art. 27 La alimentación cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores y que represente como mínimo el 20% del SMG diario. * Elemento Fijo</p>
Días de descanso (séptimo Día)	<p>Art. 69 y 73 Por cada 6 días de trabajo disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si quebranta esta disposición el patrón pagara al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado.</p>	<p>Art. 30 F. II y III Si el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos se sumaran los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el numero de días de salarios devengados. * Elemento Variable. Acuerdo 924/86 No Integran al salario por ser una indemnización al trabajador por renunciar a su derecho de descanso integrando por lo tanto solo la parte proporcional al séptimo día.</p>

PERCEPCIÓN	L.F.T.	L.I.M.S.S
Días de Descanso Obligatorio	Art. 74 y 75 Serán días de descanso obligatorio los mencionados en el artículo 74. Si estos días se laboran se pagara su sueldo íntegro más un salario doble por servicio prestado.	Art. 30 F. II y III Si el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos se sumaran los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salarios devengados. * Elemento Variable.
Indemnización	Art. 49 y 50 Queda eximido el patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones del artículo 50. Por tiempo determinado: Si trabajó menos de 1 año se pagará la mitad del tiempo laborado, si fue más de 1 año se pagarán 6 meses y 20 días por los demás años laborados. Por tiempo indeterminado: 20 días de salario por cada año laborado, además un importe de 3 meses de salario.	Art. 15 F. I Dar de baja al trabajador ante el IMSS en el plazo señalado. * No integra SBC.
Finiquito	Art. 53 Son causa de terminación de las relaciones de trabajo: 1. El Mutuo consentimiento de las partes; Por lo tanto no recibirá una indemnización pero el patrón deberá pagar la parte proporcional del aguinaldo, vacaciones y prima vacacional así como cualquier otra cantidad adeudada.	Art. 15 F. I Dar de baja al trabajador ante el IMSS en el plazo señalado. * No integra SBC.

CAPITULO IV. MARCO LEGAL QUE RIGE AL CONTADOR PUBLICO EN SU ACTUACIÓN COMO AUDITOR EN EL DESARROLLO DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.

1. Requisitos

Para que un contador público esté en posibilidad de dictaminar sobre el cumplimiento de las obligaciones que la ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, es necesario que previamente se encuentren registrados en el padrón que para efectos tiene establecido el Seguro Social, y estén vigentes en el mismo; para ello, deberán cumplir con los siguientes requisitos: (El dictamen para efectos del Seguro Social Edofiscal 1998)

- 1 Solicitarlo en las formas autorizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 2 Estar registrado ante las autoridades fiscales para dictaminar conforme el artículo 52 del Código Fiscal de la Federación.
- 3 Proporcionar número de registro otorgado por la Dirección General de Auditoría Fiscal.
- 4 Ser miembro activo de un Colegio de Contadores.
- 5 Solicitud de registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (FormatoCAD-01)
- 6 Podrá inscribirse en la delegación o subdelegación en que se ubique su domicilio fiscal (Art.55 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social), presentando la siguiente información:
 - a) Copia de acta de nacimiento o carta de naturalización certificada ante notario público.
 - b) Copia de cédula profesional emitida por la Secretaría de Educación Pública (SEP), certificada por notario público (anverso y reverso)
 - c) Constancia vigente de membresía a un Colegio de Contadores Públicos.
 - d) Una fotografía tamaño infantil adicional para trámite de credencial.

Con el propósito de garantizar la eficiencia en el desarrollo del trabajo profesional del dictaminador, se requiere que el Contador Público registrado presente constancia de cumplimiento con la norma de educación continua, o constancia de actualización académica expedida por el Colegio o Asociación al que esté adherido dentro de los tres primeros meses de cada año. (Art. 56 frac. II del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social)

De acuerdo al artículo 56 frac. I del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social el contador público autorizado para dictaminar deberá informar al Instituto cualquier cambio en los datos que proporcionó en la solicitud de registro, en un plazo de quince días a partir de la fecha en que ocurra, o en los demás requisitos que señala el reglamento del Código Fiscal de la Federación, en caso de incumplimiento se le aplicaran las sanciones establecidas en el mismo.

Así mismo el contador público estará impedido para dictaminar para efecto del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social si se encuentra dentro de uno o varios de los supuestos establecidos en el artículo 57 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social que a continuación se anuncian en las siguientes fracciones:

- I. Ser cónyuge, pariente por consanguinidad en línea recta sin limitación de grado, colateral dentro del cuarto grado y por afinidad del propietario o socio principal de la empresa o de algún director, administrador o funcionario, que tenga intervención en la administración;
- II. Prestar o haber prestado sus servicios durante el año anterior en forma subordinada al patrón o a una empresa filial subsidiaria o que esté vinculada económica o

administrativamente con el propio patrón, cualquiera que sea la forma como se le designe y se le retribuyan sus servicios;

- III. Tener, haber tenido o pretender durante el ejercicio que comprenda la dictaminación alguna injerencia o vinculación económica, en los negocios del patrón;
- IV. Ser agente o corredor de bolsa de valores que se encuentre activo en su ejercicio profesional,
- V. Estar vinculado con el patrón de tal manera que le impida independencia o imparcialidad de criterios, o bien, que los resultados de su dictamen determinen sus emolumentos;
- VI. Estar prestando sus servicios al Instituto o a otra autoridad fiscal competente para determinar contribuciones federales, y
- VII. Estar en una situación análoga a las mencionadas que pueda afectar su imparcialidad.

Estas disposiciones son muy parecidas a las contempladas en el artículo 52 del Código Fiscal y 53 del Reglamento del Código Fiscal.

2. Código de ética

La ética comprende las normas mediante las cuales un individuo decide su conducta. En la ética profesional el profesionista tiene pautas de conducta específicas en asuntos que reflejan su responsabilidad hacia la sociedad, hacia los clientes, hacia los miembros de la profesión y hacia sí mismo.

Sobre estas bases el Instituto Mexicano del Seguro Social reconoce a los contadores públicos, autorizándolos para que por medio de un examen llevado a cabo a las empresas puedan emitir una opinión sobre el estado que guardan ante el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social. Al apoyarse en el dictamen de los auditores sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, los usuarios de la información expresan su confianza a la profesión contable. A su vez los integrantes de la profesión contable tienen que llevar a cabo su trabajo de modo que se justifique esta confianza. Por tal motivo la profesión contable a través de sus cuerpos colegiados ha establecido un código de ética profesional que sirva de guía hacia una conducta apropiada a los miembros de la profesión. El código expresa tanto a los clientes como al público que los auditores están dispuestos a aceptar la condición de profesionales y conducir sus actividades como tales.

Establecido en el Código de Etica Profesional se encuentra lo siguiente:

Es necesario reconocer que la ética, en su concepto más puro, no debe ser objeto de una reglamentación. La necesidad de tener un código, nace de la aplicación de las normas generales de conducta a la práctica diaria. Puesto que todos los actos humanos se registran por la ética, también las reglas escritas, también las reglas escritas deben ser de aplicación general.

Un código de ética profesional no solo sirve de guía a la acción moral, sino que también mediante él, la profesión declara su intención de cumplir con la sociedad, de servirla con lealtad y diligencia y de respetarse a sí misma.

Del código de ética se ha reconocido la existencia de varios principios de ética aplicable directamente a nuestra profesión, principios a los que denominamos postulados. Se estima que estos postulados representan la esencia de las intenciones de la profesión para vivir y actuar dentro de la ética y se han agrupado en cuatro rubros fundamentales los cuales son:

ALCANCE DEL CODIGO:**Postulado I:**

Aplicación universal del código. Este código de ética profesional es aplicable a todo contador público por el hecho de serlo, sin importar la índole de su actividad o especialidad que cultive tanto en ejercicio independiente o cuando actué como funcionario o empleado, de instituciones públicas o privadas. Abarca también a los contadores públicos que además de esta, ejerzan otra profesión.

RESPONSABILIDAD HACIA LA SOCIEDAD:**Postulado II:**

Independencia de criterio. Al expresar cualquier juicio profesional el contador público acepta la obligación de sostener un criterio libre e imparcial.

Postulado III:

Calidad profesional de los trabajos. En la prestación de cualquier servicio se espera del contador público un verdadero trabajo profesional, por lo que siempre tendrá presentes las disposiciones normativas de la profesión que sean aplicables al trabajo específico que este desempeñando. Actuará asimismo con la intención, el cuidado y la diligencia de una persona responsable.

Postulado IV:

Preparación y calidad del profesional. Como requisito para que el contador público acepte prestar sus servicios, deberá tener el entrenamiento y la capacidad necesaria para realizar las actividades profesionales satisfactorias.

Postulado V:

Responsabilidad personal: El contador público siempre aceptara una responsabilidad personal por los trabajos llevados a cabo por él o realizados bajo su dirección.

La independencia es una característica fundamental de los auditores, sólo manteniendo un actitud imparcial y objetiva están en posibilidades de servir con propiedad a quienes depositan su confianza en la profesión contable, como medida de seguridad el Instituto Mexicano del Seguro Social establecen una serie de requisitos por los cuales los auditores enmarcados en estas restricciones estarán impedidos para poder dictaminar para efectos del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

Los postulados III al V referentes a las cualidades, a la capacidad y entrenamiento técnico del auditor las podemos considerar como los atributos con los cuales el profesional deberá de contar para poder llevar a cabo de una forma eficiente y eficaz el trabajo para el cual se contrataron sus servicios, es decir todo aquel auditor deberá en todo momento observar las normas de la profesión de carácter técnico y luchar para mejorar su capacidad y la calidad de sus servicios.

RESPONSABILIDAD HACIA QUIEN PATROCINA SUS SERVICIOS:**Postulado VI:**

Secreto profesional. El contador público tiene la obligación de guardar el secreto profesional y de no revelar por ningún motivo los hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento en el ejercicio de su profesión, a menos que lo autoricen los interesados, excepto por los informes que establezcan las leyes respectivas.

Postulado VII:

Obligación de rechazar tareas que no cumplan con la moral. Faltara al honor y dignidad profesional todo contador público que directa o indirectamente intervenga en arreglos o asuntos que no cumplan con la moral.

Postulado VIII:

Lealtad hacia el patrocinador de los servicios. El contador público se abstendrá de aprovecharse de situaciones que puedan perjudicar a quien haya contratado sus servicios.

Postulado IX:

Retribución económica. Al acordar la compensación económica que habrá de recibir, el contador público deberá tener presente que la retribución por su servicio no constituye el único objetivo ni la razón de ser del ejercicio de su profesión. Al llevar a cabo su trabajo de revisión es evidente que el auditor puede conocer información que por su importancia pudiera llegar a causar graves daños al cliente si está se llega a revelar, el auditor debe comprender que mucha información no es conocida por los empleados del cliente y tendrá que mantener su confidencialidad. Un claro ejemplo de esto es la nomina la cuál es sujeta a revisión en el examen del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social del patrón, el acceso de personal no autorizado a esta información pondría en un determinado momento provocar incidentes entre los trabajadores de la empresa, por tal motivo es imperativo que el auditor a cargo de la revisión deberá respetar la naturaleza confidencial de la información obtenida.

El auditor en ningún momento actuara con dolo hacia quien patrocina sus servicios, es decir ya que como consecuencia del examen efectuado a los registros del cliente se llegaran ha encontrar situaciones que por su naturaleza se consideran desviaciones al cumplimiento de las obligaciones que la ley de Seguro Social y sus Reglamentos imponen al patrón auditado es menester de esté informar de dichas situaciones a la persona contratante de sus servicios para que este lleve a cabo los ajustes necesarios, sino lo llegará a comentar y lo registrara en su informa estaría actuando con la intención de perjudicar a la empresa, así mismo si una vez comentadas las desviaciones, el auditor aceptara previo convenio con la administración no llevar a cabo los ajustes pertinentes estará actuando por encima de la ética profesional.

En ningún momento el auditor podrá convenir sus honorarios dependiendo del resultado de su revisión, los honorarios profesionales deben estar basados de acuerdo con el trabajo desempeñado por todo aquel personal que intervenga en la revisión, considerando la dificultad del examen y las características sobre las que se desarrollará el trabajo. Como profesionales los contadores deben preocuparse por el cumplimiento de su responsabilidad y para aquellos que depositan su confianza en él, más que por cualquier recompensa financiera inmediata.

RESPONSABILIDAD HACIA LA PROFESIÓN:

Postulado X:

Respecto a los colegas y a la profesión. Todo contador público cuidara sus relaciones con sus colaboradores, con sus colegas y con las instituciones que los agrupan, buscando que nunca se menoscabe la dignidad de la profesión sino que se enaltezca, actuando con espíritu de grupo.

Postulado XI:

Dignificación de la imagen profesional base de calidad. Para hacer llegar a quien patrocina sus servicios y a l a sociedad en general una imagen positiva y de prestigio del contador público, se valdrá únicamente de su calidad profesional, así como de la promoción institucional.

Postulado XII:

Difusión y enseñanza de conocimientos técnicos. Todo contador público que de alguna manera transmita sus conocimientos, tendrá como objetivo mantener las más altas normas profesionales y de conducta y contribuir al desarrollo y difusión de los conocimientos propios de la profesión.

La cooperación y las buenas relaciones entre los contadores son fundamentales para el avance de la profesión, la reputación de la profesión contable está formada por lo que conoce una persona sobre un solo contador, los contadores deben manejar sus asuntos de modo que aumente la reputación de la profesión. El libre intercambio de información es una fuente principal de información sobre las prácticas y técnicas mediante las cuales la profesión se renuevan y mantiene su grado de calidad. (Código de Ética Profesional (IMCP 1998)

3. Responsabilidades del Contador Público que dictamina para efectos del seguro social.

El contador público es responsable en la elaboración del dictamen, del cumplimiento y aplicación de las normas de auditoría generalmente aceptadas y de los procedimientos de auditoría que considere en las circunstancias, con objeto de obtener evidencia suficiente y competente para sustentar su opinión respecto del cumplimiento de la ley del seguro Social y sus reglamentos, en lo relativo al registro de patrones, la afiliación de sus trabajadores y las modificaciones de salario y bajas, así como la base para liquidar el pago de cuotas de cuotas obrero patronales. (Art. 66 del Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social)

Los hechos afirmados en los dictámenes que formulen los contadores públicos se presumirán ciertos, salvo prueba en contrario; y el Instituto en todo tiempo podrá ejercer sus facultades de vigilancia o comprobación y emitir la resolución correspondiente, en caso de determinar diferencia con motivo de la revisión del dictamen. (Art. 74 del Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social)

Las opiniones, interpretaciones o determinaciones contenidas en los dictámenes no obligan al Instituto. El ejercicio de comprobación se iniciará cuando el instituto revise el dictamen, el informe y los anexos conforme al siguiente procedimientos: (Art. 75 del Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social)

A) Requerirá al contador público por escrito con copia para el patrón.

- Cualquier información que conforme a este reglamento debiera estar contenida en el legajo respectivo.
- Los papeles de trabajo elaborados con motivo de la auditoría practicada, los cuales, en todo caso, se entiende que son propiedad del contador público.
- Información y documentos se que consideren pertinentes para cerciorarse del cumplimiento de la obligaciones legales del patrón.

La información, exhibición de documentos y papeles de trabajo se solicitará al contador público por escrito, concediéndole un plazo de diez días hábiles para su cumplimiento.

B) El instituto podrá requerir al patrón la información y documentación anterior en los términos aceptados en la solicitud, cuando no haya sido proporcionada por el contador público.

Si hecho lo anterior y a juicio del Instituto el dictamen no satisface los requisitos, lo hará del conocimiento del patrón y del contador público, procediendo a ejercer directamente las facultades de vigilancia y comprobación que le otorga la Ley del Seguro Social. (Art. 76 del Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social)

Las liquidaciones por omisiones derivadas de la revisión del contador público deberán pagarse antes de la entrega del dictamen, o en su caso informar las omisiones a la fecha de la entrega del dictamen al Instituto. Así mismo, y previo al pago o al informe de omisiones, requisitar los avisos afiliatorios correspondientes.

El dictamen que emita el Contador Público para Efectos del Seguro Social deberá formularse con apego a las normas de auditoría generalmente aceptadas y procedimientos de auditoría que se

consideren necesarios, y para tal efecto el artículo 52 del Código Fiscal de la Federación indica lo que debe entenderse por esos con conceptos. Las normas de auditoría que se mencionan se consideran cumplidas en la siguiente forma:

1. Las relativas a la capacidad, independencia e imparcialidad profesionales del Contador Público, cuando su registro se encuentre vigente y no tenga impedimento.
2. Las relativas al trabajo profesional, cuando:
 - La planeación de trabajo y la supervisión de sus auxiliares le permita allegarse los elementos de juicio suficientes para fundar su dictamen.
 - El estudio y evaluación del sistema de control interno del patrón le permita determinar el alcance y naturaleza de los procedimientos de auditoría que habrán de emplearse.
 - Los elementos aprobatorios e información presentada en los estados financieros del patrón y en las notas relativas, sean suficientes y adecuados para su razonable interpretación.

4. Sanciones aplicables al Contador Público que dictamina para efectos del seguro social.

Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social detecte irregularidades en el dictamen, imputables al contador público, se dará aviso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que aplique, en su caso, las sanciones que establece el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, podrá por conducto de la Jefatura de Servicios de Auditoría a Patronos y Verificación, amonestar, suspender o cancelar, el registro otorgado al contador público de acuerdo a las siguientes normas:

Amonestación:

- Cuando presente incompletos o extemporáneamente el dictamen, el informe y los anexos.
- Cuando se presente extemporáneamente el dictamen y los anexos a que se refieren los artículos 67 y 70 del Reglamento de Pago de Cuotas del Seguro Social.
- En caso de que no cumpla con los requerimientos que le formule el instituto para aclarar su dictamen en los términos del inciso A) del punto anterior, (Art. 75 del Reglamento de Pago de Cuotas del Seguro Social) durante el plazo concedido para cada caso.
- No cumpla con lo establecido en el Art. 56 del Reglamento de Pago de Cuotas del Seguro Social. En caso de la norma de educación continua el Instituto procederá a amonestarlo por cada trimestre que transcurra sin que cumpla con dicha obligación.

Suspensión:

- Hasta por un año, cuando acumule tres amonestaciones.
- Hasta por dos años en las siguientes situaciones:
 - a) Cuando no formule el dictamen y los anexos debiendo hacerlo;
 - b) Cuando habiendo presentado incompletos el dictamen o los anexos, el contador no hiciera las aclaraciones que le solicite el Instituto, y
 - c) Cuando la documentación aclaratoria solicitada por el Instituto no sea presentada a la fecha de su vencimiento y existan de promedio prórrogas o nuevos requerimientos autorizados por el Instituto.
- Hasta por tres años cuando del dictamen presentado se resuelva lo hicieron en contravención a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, sus reglamentos o a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas;
- Cuando este sujeto a proceso por presunta comisión de un delito de carácter fiscal o por delitos internacionales que ameriten pena corporal. En este caso, la suspensión durará hasta la resolución definitiva de dicho proceso, y
- Por el periodo en que preste sus servicios a una autoridad fiscal competente para determinar contribuciones federales o locales.

Cancelación del registro:

- a) Cuando hubiere reincidencia a la violación a las disposiciones que rigen la formulación del dictamen y demás informaciones para efectos fiscales. Se entiende que hay reincidencia cuando el contador público acumule tres suspensiones;
- b) Cuando la sentencia que ponga fin al proceso a que se refiere el último punto del inciso anterior le sea condenatoria.

El cómputo de lo dispuesto en los puntos 1 y 2 anteriores, se hará independientemente del patrón al cual el contador público le esté dictaminando el cumplimiento de sus obligaciones legales.

También son motivo de cancelación del registro, las siguientes causas:

- Dejar de ser socio activo del Colegio o agrupación profesional de Contadores Públicos al que pertenezca.
- Establecer relación laboral con el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Dejar de tener vigencia su registro ante la Dirección General de Auditoría Fiscal Federal.

El representante legal de la empresa (patrón) podrá sustituir al Contador Público designado, siempre que lo comunique al Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de los dos meses siguientes a la presentación del aviso o en cualquier tiempo si el Contador tiene incapacidad física o impedimento legal. (El Dictamen para efectos del Seguro Social, Guía de formulación Edofiscal 1998)

5. Lineamientos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de dictamen.

El día 19 de noviembre de 1997 es publicado en el diario oficial el acuerdo 534/97 dictado por el H. Consejo Técnico en la sección celebrada el día 29 de octubre del presente año y los formatos para la presentación del dictamen CAD-01, CAD-02, CAD-02.1, CAD-04 y CAD-05 y dictamen, como modelo de opinión.

El cual a la letra dice lo siguiente:

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 251, fracciones VIII, XXI y XXII, 264 fracción XIX de la Ley del Seguro Social, y artículo duodécimo fracción IV del reglamento de Organización Interna, con el propósito de instrumentar en lo conducente las disposiciones del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, publicado en el diario oficial de la federación del 30 de junio de 1997, aprueba en sus términos la propuesta presentada por la Dirección de Afiliación y Cobranza, en su oficio 1507, de fecha 23 de septiembre de 1997, y acuerda:

- I. Autorizar los nuevos formatos para la presentación de dictamen para efectos del Seguro Social a continuación se precisan:
 - A) Solicitud de Registro de Contador Publico para la Dictaminaron Sobre el Cumplimiento de las Obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos Imponen a los Patrones y demás Sujetos Obligados (CAD-01);
 - B) Aviso para Dictaminar Sobre el Cumplimiento de las Obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos Imponen a los Patrones y demás Sujetos Obliagados (CAD-02) formatos para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997;
 - C) Aviso para presentar Dictamen respecto del Cumplimiento de las Obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos Imponen a los patrones y demás Sujetos Obligados (CAD-02.1) formato que se utilizara para dictaminar periodos a partir del 1 de julio de 1997;
 - D) Carta de presentación del Dictamen de Seguro Social (CAD-04);

- E) Carta de presentación del Dictamen de Seguro Social para Patrones de la Industria de la Construcción (CAD-05);
- F) Dictamen como Modelos de Opinión cuando el auditor examina o no los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados, la opinión podrá ser:
- o Limpia.- cuando no se determinan omisiones,
 - o Sin Salvedades.- cuando se determinan omisiones y son pagadas antes de la presentación,
 - o Con Salvedades.- cuando se determinan omisiones y no son pagadas,
 - o Con Opinión Negativa o Con Abstención de Opinión.
- II. Publicar este acuerdo y los formatos de que se trata en el Diario Oficial de la Federación, así como la "Autorización y requisitos para su impresión", que forma parte integrante del presente Acuerdo, las formas a que se refiere se podrán reproducir libremente ajustándose al formato indicado y, en todos los casos, tendrán un tamaño "carta" de 28 x 21.5 cm. en impresión blanco y negro;
- III. Las formas (CAD-01) Solicitud de registro de contador publico para la dictaminaron sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados; (CAD-02) Aviso para dictaminar sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, y los modelos de opinión, sustituyen a las que actualmente se están utilizando.

5.1 Adaptación del dictamen oficial aplicable al Instituto Mexicano del Seguro Social, tipos y críticas.

Quando el auditor no examino los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (LIMPIA)

México, D.F. a ____ de _____ de 199_ .

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
 "INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

He examinado la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19___. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Compré que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
7.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad el patrón _____, cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguro Social, por el ejercicio de 19___ y la información contenida en los anexos del I al VI, se encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

Cuando el auditor examino los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (LIMPIA)

México, D.F. a ___ de _____ de 19__ .

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado el estado de situación financiera del patrón _____, por el ejercicio de 19__, y los estados de resultados, de variaciones en el capital contable y de cambios en la situación financiera que ele son relativos. Mi dictamen correspondiente lo emití _____, con fecha _____ de 19__.

Con relación al examen antes indicado, también revise la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19__. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
7.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad el patrón _____, cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguro Social, por el ejercicio de 19__ y la información contenida en los anexos del I al VI, se encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

Cuando el auditor no examino los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (SIN SALVEDADES)

México, D.F. a ___ de _____ de 199_.

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19___. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
7.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad, excepto por las omisiones señaladas en los anexos II y III, mismas que fueron cubiertas con fecha ___ de ___ de ___, el patrón _____, cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguro Social y la información contenida en los anexos del I al VI, se

encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

Cuando el auditor examino los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (SIN SALVEDADES)

México, D.F. a ____ de _____ de 19__ .

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado el estado de la situación financiera del patrón _____, por el ejercicio de 19__, y los estados de resultados, de variaciones en el capital contable y de cambios en la situación financiera que le son relativos. Mi dictamen correspondiente lo emití _____, con fecha ____ de 19__.

Con relación al examen antes indicado, también revise la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19__.

Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
7.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad, excepto por las omisiones señaladas en los anexos II y III, mismas que fueron cubiertas con fecha _____ de _____ de _____, el patrón _____, cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguro Social y la información contenida en los anexos del I al VI, se encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

Quando el auditor no examinó los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (CON SALVEDADES)

México, D.F. a ___ de _____ de 199__.

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado el estado de situación financiera información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19___. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
7.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad, excepto por las omisiones señaladas en los anexos II y III, misma que a la fecha no han sido cubiertas, el patrón _____ cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de

Seguro Social y la información contenida en los anexos del I al VI, se encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

Quando el auditor examino los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (CON SALVEDADES)

México, D.F. a ___ de _____ de 199_ .

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
"INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado el estado de la situación financiera del patrón _____, por el ejercicio de 19___, y los estados de resultados, de variaciones en el capital contable y de cambios en la situación financiera que le son relativos. Mi dictamen correspondiente lo emití _____, con fecha ___ de 19___.

Con relación al examen antes indicado, también revise la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19___.

Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
7.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad, excepto por las omisiones señaladas en los anexos II y III, mismas que a la n han sido cubiertas, el patrón _____, cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguro Social y la información contenida en los anexos del I al VI, se encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

CON ABSTENCION DE OPINION

México, D.F. a ____ de _____ de 199_.

**ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

Fui contratado para examinar la información que se presenta en los anexos I al VI, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley de Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19____.

Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información.

(Describir las limitaciones)

Debido a la(s) limitación(es) mencionada(s) en el párrafo anterior(es) y en vista de la importancia de los efectos que pudieran tener en la correcta afiliación del patrón, de los trabajadores e integración del salario base de cotización, me abstengo de expresar una opinión en materia del Seguro Social del patrón _____, por el ejercicio de 19____.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

* Se presentara copia dirigida al IMSS.

Cuando el auditor no examino los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (CON OPINION NEGATIVA)

México, D.F. a ____ de _____ de 199_ .

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X. S.A.
PATRON EN CASO DE SER PERSONA FISICA
*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19___. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoria que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoria generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoria sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoria consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
7.

Las percepciones que están asentadas en los registros contables no reflejan la integración real del salario base de cotización, según los requerimientos de la ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Debido a lo mencionado en el párrafo anterior, en mi opinión y bajo protesta de decir verdad, los registros y las declaraciones presentados por el patrón _____, no reflejan la situación real en materia de Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

Quando el auditor examino los estados financieros de la entidad y describe los procedimientos de revisión aplicados (CON OPINION NEGATIVA)

México, D.F. a ___ de _____ de 199_ .

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE LA CIA. X, S.A.
PATRON EN CASO DE SER PERSONA FISICA
*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado el estado de la situación financiera del patrón _____, por el ejercicio de 19___, y los estados de resultados, de variaciones en el capital contable y de cambios en la situación financiera que le son relativos. Mi dictamen correspondiente lo emití _____, con fecha ___ de 19___.

Con relación al examen antes indicado, también revise la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón _____, con registro patronal _____, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 19___.

Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practique.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, así mismo, incluyo la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que considere necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro de los trabajadores, los afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del Artículo 32 de la Ley del Seguro Social. (1)
5. Revise la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realice la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.

7.

Las percepciones que están asentadas en los registros contables no reflejan la integración real del salario base de cotización, según los requerimientos de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Debido a lo mencionado en el párrafo anterior, en mi opinión y bajo protesta de decir verdad, los registros y las declaraciones presentados por el patrón _____, no reflejan la situación real en materia de Seguro Social.

C.P. _____
Registro ante el IMSS

*Se presentara copia dirigida al IMSS.

(1) Modelo que se utilizara para ejercicios fiscales anteriores al 1 de julio de 1997.

Fuente:
Dictamen de Seguro Social 1999 C.C.P.M, S.C.

CAPITULO V. APLICACIÓN Y DESARROLLO DE LA AUDITORIA PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE AL 1 DE JULIO DE 1997.

1. Planeación y supervisión del trabajo de auditoría.

Para alcanzar en una forma eficiente los objetivos de una auditoría, el contador público, deberá de formar anticipada elaborar un plan de acción que le indique los procedimientos que a su juicio sean los convenientes para el desarrollo de su revisión, los cuales en todo momento serán revisados y en su caso modificados cuando así se requirieran.

1.1 Planeación del trabajo de auditoría

Del boletín 3040 de Normas y Procedimientos de auditoría (IMCP 1994) referente a la planeación y supervisión que deberá ejercer el contador público sobre cualquier trabajo tendiente a expresar una opinión profesional, cumpliendo así la primera norma de auditoría relativa a la ejecución del trabajo, se desprende lo siguiente:

Para llevar a cabo la adecuada planeación de la auditoría, el auditor considerará los elementos que a su juicio y experiencia sean los apropiados para establecer un plan de acción que le permita determinar los pros y los contras en la realización del examen para la determinación del cumplimiento por parte del patrón de sus obligaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir el auditor en la fase de planeación de la auditoría debe obtener la información que estime necesaria a fin de prever cuáles serán aquellos procedimientos de auditoría que empleará en su revisión, así como la extensión y oportunidad de los mismos, amen del personal que considere necesario para llevar a cabo dicha tarea, para lo cual anticipadamente el auditor tendrá un conocimiento claro de los objetivos, condiciones y limitaciones del trabajo concreto que se va a realizar, las características particulares de la empresa cuya información se examina, incluyendo dentro de estoe concepto las características de operación, sus condiciones jurídicas y el sistema de control interno existente.

Una serie de alternativas mediante las cuáles el auditor puede recurrir para la obtención de los datos que considere necesarios en la planeación de su trabajo, consiste en considerar la naturaleza y condiciones particulares de la empresa, tales como:

- a. Entrevistas con el cliente para determinar el objetivo, las condiciones y limitaciones del trabajo, el tiempo a emplear, los honorarios y los gastos, la coordinación del trabajo de auditoría con el personal del cliente, y todos aquellos puntos que, por su naturaleza, ameriten ser definidos antes de la iniciación del trabajo;
- b. Visitas a las instalaciones y observación de las operaciones y para conocer las características operativas de la empresa y el sistema de control interno.
- c. Entrevistas con funcionarios para obtener información sobre las políticas generales de la empresa, tanto las relativas a producción como al aspecto comercial y financiero, y las referentes a los criterios de contabilización;
- d. Lecturas de algunos documentos que se relacionan con la situación jurídica de la empresa;
- e. Lectura de los estados financieros para obtener información básica sobre volumen y la naturaleza de las operaciones de la empresa;
- f. revisión de informes y papeles de trabajo de auditoría anteriores, para aprovechar la experiencia acumulada;

- g. Estudio y evaluación preliminar del sistema de control interno. El sistema de control interno de la empresa ha de ser estudiado y evaluado para poder efectuar una planeación correcta del trabajo de auditoría.

El resultado de la planeación de la auditoría será el plan de trabajo, el cual incluye invariablemente los procedimientos que se tienen pensado seguir en el desarrollo de su labor, la extensión de los mismos y mediante los cuales obtendrá la evidencia suficiente para poder rendir su informe, así como el personal que se haya asignado para la revisión.

Dicha planeación debe ser flexible en virtud de ciertos eventos no previstos o elementos que se hayan desconocido durante su elaboración o en su caso cuando motivo de la revisión indiquen la necesidad de variar o ampliar los programas establecidos.

1.2 Supervisión del trabajo de auditoría.

La supervisión que se ejercerá en el desarrollo de la auditoría dependerá entre otras cosas de la preparación técnica, la experiencia y la capacidad de los auditores, que con base en la planeación del trabajo se considero que son los adecuados para llevarlo a cabo. La supervisión implica que el trabajo desarrollado deberá en todo momento estar bajo la dirección de una persona que cuente con una mayor experiencia y capacidad profesional, de tal forma que esté asuma la responsabilidad del trabajo como si el mismo lo hubiese elaborado.

La supervisión debe ejercerse en cada una de las etapas del trabajo de auditoría (planeación, ejecución y terminación del trabajo). La supervisión en la etapa de planeación de la auditoría comprende:

Análisis de los grados de experiencia y capacidad profesional de los auditores que participarán en el trabajo, para asegurarse de que son los adecuados, la revisión del plan general de trabajo, así como la definición de los objetivos que se persiguen en el examen, con las personas que van a ejecutarlo o supervisarlo, discusión del plan de trabajo preparado por el auditor encargado; en la cual se evalúan los alcances de los procedimientos que se van a aplicar en cada una de las áreas para ajustarlos de acuerdo con la eficiencia de control interno del cliente y los objetivos del trabajo.

La supervisión en las diferentes fases de la ejecución de la auditoría comprende:

Revisión final del contenido de los papeles de trabajo para cerciorarse de que éstos están completos y de que se han cumplido con las normas de auditoría, revisión y aprobación del contador público que dictamina, del informe que resulta del trabajo de auditoría realizado.

Durante el curso de la intervención de revisión el auditor encargado deberá dejar evidencia de su supervisión. Los papeles de trabajo propiedad del auditor deben de cumplir con este pronunciamiento de normas de auditoría ya sea inicializando los papeles que por su importancia lo ameriten, haciéndoles anotaciones, observaciones para complementar el trabajo efectuado por los trabajadores de menor experiencia, de tal forma que describa de una manera clara los comentarios y las conclusiones, llevando a cabo un informe de la actuación de los subordinados indicando en ellos el trabajo que desempeñaron, la efectividad con que los realizaron y aquellas situaciones que de alguna manera modificaron la planeación inicial.

2. Conocimiento del negocio.

Con el fin de llevar a cabo una auditoría en forma completa, e inteligente y cumplir con el pronunciamiento normativo de la planeación de la auditoría, es esencial abarcar los aspectos y situaciones necesarias para conocer en forma general las operaciones, sistemas, rutinas volúmenes y el sistema de control interno en una forma muy general, de una empresa que a solicitado por primera vez los servicios de auditoría.

Para tal efecto se considera que el medio más adecuado es la aplicación de un cuestionario que en forma clara, completa y específica nos permita obtener la información requerida en el conocimiento de la empresa, dicho cuestionario debe ser contestado en colaboración con los funcionarios de la empresa tales como: contador, gerente administrativo o equivalente de la empresa, así como el gerente o director general para algunas respuestas. No solo debemos concretarnos a interrogar a los funcionarios de la empresa sino que debemos comprobar realmente, hasta donde nos sea posible, en cada caso, las contestaciones que nos proporcionan. Para tal efecto debemos preparar, en los casos que sea necesario, un memorando sobre algunos puntos importantes y señalar aquellos que no sean aplicables.

También es posible y en la práctica resulta adecuado, proporcionar el cuestionario en blanco, para obtener las correspondientes respuestas por parte de los funcionarios y, posteriormente verificarlas y hacer los análisis correspondientes, a las desviaciones al control interno.

Con lo anterior el auditor obtiene un conocimiento del negocio del cliente y el medio ambiente en el cual opera su negocio. Con este conocimiento y una revisión adecuada al sistema de control interno se adquieren los conocimientos necesarios para poder preparar un programa de auditoría y entender claramente lo adecuado de los procedimientos de auditoría que se lleven a cabo.

El conocimiento general de la empresa nos permitirá presentar una carta-propuesta del trabajo a desarrollar que incluirá la estimación del tiempo y honorarios.

El cuestionario referido deberá contener características como las mostradas en el modelo que se presenta en la práctica presentada en el capítulo VI, el modelo en base a su experiencia y a las características particulares de la empresa en cuestión, hará las modificaciones al mismo que juzgue convenientes.

3. Control interno para nóminas.

Al ser la auditoría del Seguro Social una revisión del cumplimiento por parte del patrón de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos le imponen, un examen especializado en las relaciones contractuales que se desprende entre empleador y trabajador de las cuales la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos establece una serie de obligaciones para el patrón como lo son registrar a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus bajas, altas y modificaciones de salario, llevar registros, como nóminas y listados de raya, retener a los trabajadores sus aportaciones entre otras. Por lo cual podemos dividir estas obligaciones en tres grandes ramas sujetas a control la contratación, la remuneración pagada y los informes derivados de dicha relación (horas extras, tabulares de sueldos, entre otras), por lo antes mencionado es imperativo que el examen que el auditor efectúe del estudio y evaluación del control existente en el ciclo de nóminas de la empresa le sirvan de base para determinar el grado de confianza que va a depositar en él; así mismo que le permita determinar la naturaleza, extensión y oportunidad que va a dar los procedimientos de auditoría.

El auditor debe establecer las bases para lograr una adecuada relación entre la calidad del control interno existente y el alcance, oportunidad y naturaleza de sus pruebas, un control pobre en la organización repercutirá en un mayor trabajo y aun cuando este tipo de auditoría debe ejecutarse al 100 por ciento la información que se desprende del trabajo de revisión del control interno servirá de base para establecer una serie de alternativas que el auditor encargado podrá sugerir a la empresa para mejorar las deficiencias encontradas.

En todo momento se debe tener presente los elementos que forman parte del control interno: organización, procedimientos, personal y supervisión.

Para lograr un adecuado estudio del control interno de una empresa que se va a dictaminar para efectos del Seguro Social, se ha considerado que la siguiente guía contiene los elementos

necesarios para ello, la que permitirá dar el grado de confiabilidad de los registros y tener una razonable certeza en cuanto al mayor o menor alcance de los objetivos perseguidos.

3.1 Contratación.

Verificar que al momento de contratación del personal se notifique al departamento de nóminas para su inclusión, así como que dicha contratación este de acuerdo con las políticas establecidas por la administración.

Comprobar que el sueldo, designado a cada trabajador deba corresponder al puesto establecido al tabulador de sueldos y autorizado de acuerdo con las políticas de la empresa.

Verificar que el puesto del trabajador este correctamente clasificado de acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo y las políticas prescritas por la administración.

Constatar en los expedientes de los trabajadores los siguientes documentos: solicitud de empleo, contrato individual de trabajo, registro federal de contribuyentes, aviso de alta, avisos de modificación de salario y en su caso aviso de baja ante el IMSS, así como su apertura en el Seguro de retiro y de aportaciones al Infonavit (SAR), así como cartas de recomendación, aviso de registro y baja en nóminas, autorización de vacaciones, etc.

3.2 Nóminas.

Observar que las retribuciones y las deducciones de la nómina estén debidamente establecidas y autorizadas de acuerdo a las políticas de la administración y a las leyes que le son relativas.

Comprobar si se tienen reportes de tiempo laborado por cada trabajador, así como de tiempo extra y su autorización.

Identificar a los trabajadores y asegurarse que efectivamente han prestado sus servicios a la compañía en el periodo correspondiente.

Comprobar que existen los memoranda y/o autorizaciones que amparen el período de vacaciones.

Comprobar la corrección de las retenciones realizadas a los trabajadores por concepto de ISPT y cuotas al IMSS, conforme a lo establecido en sus respectivas leyes.

Verificar que los recibos de cobro de sus sueldos y salarios, estén firmados por los trabajadores, cotejando, nombre fecha e importe.

Comprobar que fueron hechas las aportaciones por la empresa por concepto del sistema de ahorro para el retiro: apertura de cuentas individuales y depósitos en el banco; constancia al trabajador de las aportaciones realizadas.

Cerciorarse de que las personas que realizan la nómina estén estrictamente supervisadas y que las que la pagan no sean las mismas.

Rectificar que existe evidencia suficiente donde se plasme que el trabajador haya recibido su sueldo y prestaciones como recibos de sueldo debidamente firmados por el trabajador, etc.

Comprobar que se realice la baja del trabajador con la misma fecha ante la nómina, el IMSS y el SAR.

Verificar que procedimiento lleva la empresa cuando el trabajador no cobre su sueldo en la quincena o semana correspondiente.

Elaborar un análisis de percepciones pagadas fuera de nóminas como finiquitos, préstamos para fondo de ahorro, etc., con el objeto de verificar si dichos conceptos se incluyen posteriormente en la nómina para que sean adecuados los descuentos de impuesto sobre la renta y en sus caso la cuota obrera.

Los pagos y los ajustes relativos a la nómina deben clasificarse, concentrarse e informarse con exactitud y en forma oportuna, así como los pasivos incurridos.

Verificar la correcta contabilización de las cantidades pagadas por nómina y de los ajuste de acuerdo a las políticas establecidas por la empresa.

Comprobar que los registros de personal de nóminas y documentos importantes se encuentren debidamente custodiados y que se permita únicamente el acceso a las personas autorizadas por la administración de la empresa.

4. Actividades a desarrollar.

La ejecución del trabajo profesional del contador público se reflejará, entre otros aspectos, en la correcta y adecuada planeación y programación del trabajo a desarrollar, teniendo presente que ello coadyuvara a la obtención de la evidencia suficiente y competente, y que será el sustento de sus opinión. (Dictamen Seguro Social, guía para su formulación, Dofiscal 1997)

El realizar escrupulosamente su programación, reducirá el riesgo de que algunos errores e irregularidades no sean detectados, ya que es de su exclusiva responsabilidad el que los mismos debieron de haberse descubierto y no lo fueron por no haberse apegado estrictamente a las normas de auditoría generalmente aceptadas.

El programa de actividades a desarrollar que se presenta a continuación es enunciativo, más no limitativo, pudiendo el auditor ampliarlo en base a su experiencia y a las características propias de la empresa de que se trate.

1. Características específicas de la empresa.
2. Estudio de los contratos de trabajo.
 - 2.1 Contrato colectivo de trabajo.
 - 2.2 Contrato individual de trabajo.
 - 2.3 Otros contratos de trabajo.
3. Estudio del reglamento interior de trabajo.
4. Análisis de la afiliación al IMSS a personas contratadas.
5. Análisis de movimientos de afiliación como altas, modificaciones de salarios y bajas de los trabajadores.
6. Evaluación de las personas físicas contratadas por comisión mercantil.
7. Evaluación de las personas físicas contratadas por honorarios.
8. Determinación del salario base de cotización señalando percepciones de cuantía previamente conocida, así como percepciones variables, tanto para los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales, así con del seguro de retiro.
9. Análisis de la (s) actividad (es) de la empresa ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Salud.

10. Determinación de omisiones detectadas.
11. Pruebas selectivas sobre los trabajos de corrección de las omisiones detectadas.
12. Dictamen.

12.1 Opinión de contador público.

13. Anexo I. Informe de la situación del patrón dictaminado.

OBJETIVO: Conocer las características generales del patrón, así como las de los contratos de trabajo colectivos e individuales.

1. Características generales del patrón.
2. Centro de trabajo dictaminado.
3. Total de sueldos y prestaciones pagados.
4. Cuotas pagadas en el ejercicio.
5. Patrón sustituto
6. Base de cotización especiales.
7. Características de los contratos de trabajo.
8. Jornada de trabajo.
9. Tipo de salario.
10. Nombre, firma y registro del Contador Público que dictamina.

14. Anexo II. Cuadro analítico de las cuotas del seguro de enfermedades y maternidad, invalidez y vida, riesgo d e trabajo y guardería omitidas y determinadas en la revisión.

OBJETIVO: Conocer las bases de cotización y las cuotas obrero-patronales determinadas en la revisión, así como los conceptos omitidos detectados en el periodo dictaminado.

1. Datos del patrón.
2. Cuotas obrero-patronales determinadas.
3. Concepto de omisiones determinadas.
4. Total de trabajadores, revisados y regularizados
5. Avisos elaborados en la revisión.
6. Nombre y firma del patrón y del contador público.

15. Anexo III. Cuadro analítico de la base de cotización y de las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez omitidas y determinadas en la revisión.

OBJETIVO: Conocer las bases de cotización y las cuotas obrero-patronales determinadas en la revisión, así como las aportaciones adicionales de los trabajadores asegurados que se hicieron por conducto del patrón.

1. Datos del patrón.
2. Cuotas patronales determinadas como producto del dictamen.
3. Nombre y firma del patrón y del contador público.

16. Anexo IV. Análisis del total de percepciones por grupos o categorías de trabajadores, indicando si estas se acumularon o no al salario base de cotización en los términos de la Ley.

OBJETIVO: Conocer el total de percepciones en dinero y en especie recibidas por cada grupo o categoría de trabajadores y las que el patrón considero para integrar el

salario diario base de cotización declarado al seguro social y el número de personas físicas detectadas como sujetos de aseguramiento.

1. Datos del patrón.
2. Grupo o categoría de trabajadores.
3. Clausulas
4. Conceptos de percepción.
5. Si acumula o no al salario base de cotización.
6. Tipo de percepción
7. Numero de personas físicas detectadas como sujetos de aseguramiento.
8. Factores de integración.
9. Número de seguridad social.
10. Nombre del asegurado.
11. Grupo o categoría.
12. Antigüedad.
13. Cuota diaria.
14. Factor de integración.
15. Salario base de cotización diario fijo.
16. Percepciones variables del mes anterior.
17. Total de percepciones variables.
18. Días de salario devengado.
19. Promedio diario de variables.
20. Ramas de seguro
21. Firma del contador público y su registro.

17. Anexo V. Conciliación del total de percepciones de trabajadores en registros contables contra la base de salarios manifestados para el instituto, así como contra lo declarado para efectos de I.S.R..

OBJETIVO: Conocer en forma total por registro patronal las percepciones pagadas por nominas, listas de raya, pólizas de diario y egresos durante el ejercicio que se dictamina y conocer los montos de las remuneraciones percibidas por los trabajadores, así como las percepciones variable y excedentes de salarios topados.

1. Datos del patrón.
2. Remuneraciones pagadas por nomina.
3. De los registros contables.
4. De la declaración anual.
5. Percepciones variables.
6. Excedentes de salarios topados.
7. Nombre, firma y registro del C.P.

18. Anexo VI. Reporte sobre la(s) actividad(es) y clasificación de la empresa dictaminada.

OBJETIVO: Conocer en forma clara y concisa las actividades empresariales con la finalidad de ratificar o rectificar su clasificación asignada para efectos de la cobertura del seguro de riesgos de trabajo.

1. Nombre o razón social.
2. Domicilio del centro de trabajo y el fiscal.
3. Registros patronales.
4. Actividad o giro actual.
5. Materias primas y materiales.
6. Maquinaria y equipo incluso transporte.

7. Personal.
8. Procesos de trabajo actual.
9. lugar y fecha.
10. Nombre, firma y registro del C.P.
11. Nombre y firma del patrón o su representante.
12. Fecha de recepción del dictamen.

19. Presentación y pago ante el IMSS de liquidaciones complementarias por dictamen.
20. Presentación al IMSS de avisos de inscripción, modificaciones de salario y baja a consecuencia del dictamen.
21. Presentación del dictamen ante el departamento de auditoría y verificación a patrones.

La aplicación de los puntos antes mencionados en todo momento deberán de cumplirse para lo cual se deberá realizar una guía de actividades a realizar como la señalada, la cual debe ser consultada por el personal que lleve a cabo la revisión, como por el auditor encargado ya que mediante esta forma puede comprobar que se ha llevado a cabo el trabajo necesario del cual obtendrá la evidencia y los datos para poder emitir una opinión veraz del cumplimiento de las disposiciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados.

En este trabajo haremos uso de la practica presentada en el curso "Taller de Dictamen Del Seguro Social 1999", impartido por el Colegio de Contadores Públicos de México, S.C., para efectos de ejemplificar la amplitud que se le puede dar al mismo.

5. Aplicación de las técnicas de auditoría

Técnica de auditoría.

Son los métodos prácticos de investigación y prueba que el contador público utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional. (Normas y Procedimientos de auditoría Tomo 1 Edición 1999),(Técnicas de Auditoría para efectos del Seguro Social Alfredo Murueta Trillas1995).

- Las técnicas de auditoría que existen son las siguientes.

5.1 Estudio general (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Consiste en la apreciación que el auditor hace de la fisonomía y características generales de la empresa, sus estados financieros, y lo elementos de ambos, así como de las partes importantes, significativas o extraordinarias de ellos y que pueden requerir atención especial.

Estudio general (Revisión sobre seguro social)

Consiste en la apreciación de las características generales de la empresa, de las percepciones y prestaciones establecidas en sus contratos de trabajo, así como de los nombres de los integrantes del consejo de administración o, en su caso, del cuerpo directivo.

5.2 Análisis (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Consiste en la clasificación y agrupación de los distintos elementos individuales que forman una cuenta o partida determinada de tal manera que los grupos constituyan unidades homogéneas y

significativas. Se aplica generalmente a cuentas o rubros genéricos de los estados financieros y dada la naturaleza de estas cuentas o rubros, pueden ser básicamente de dos clases:

Análisis de saldo. El saldo de la cuenta viene a quedar formado por un neto que representa la diferencian entre las distintas partidas que se movieron dentro de la cuenta. Se analizan únicamente aquellas partidas que quedarán pendientes formando parte del saldo de las cuentas.

Dentro del análisis de saldo se pueden conceptualizar alcance por:

- Conceptos: Si estos son representativos o extraños
- Importes: Si son representativos o de importancia relativa.

Análisis de movimientos. El análisis de la cuenta debe hacerse por agrupación conforme a conceptos homogéneos y significativos, de los distintos movimiento deudores y acreedores que vinieron a constituir el saldo final de la propia cuenta.

Análisis (Revisión sobre seguro social)

Consiste en la determinación de los diversos conceptos de percepciones de los trabajadores que, en su parte diaria, forman el salario integrado para efectos de cotización en el Seguro Social, esto se obtiene a través de nóminas u otros comprobantes de percepciones al correlacionarlas con contratos de trabajo o declaraciones de los trabajadores.

A) Análisis de movimientos: es aplicable para las cuentas de resultados, en las cuales el saldo se forma por la acumulación de las diversas partidas de cargo. Los salarios y otro tipo de percepciones de los trabajadores se irán cargando a determinada cuenta.

B) Análisis de saldos: es aplicable para cuentas de balance, en los cuales los saldos se forman por la compensación de cargos y abonos, como prestamos, caja o fondo fijo, pago de viáticos por comprobar

5.3 Inspección (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Es el examen físico de materiales o documentos con el objeto de cerciorarse de la autenticidad de una operación registrada en la contabilidad o presentada en los estados financieros.

Inspección (Revisión sobre seguro social)

Es la verificación de la existencia de nóminas, recibos de salarios, percepciones y honorarios, contratos de trabajo y de servicios profesionales, así como de la presencia de los mismos trabajadores y profesionales aludidos, que se encuentren vigentes al momento que el auditor haga su revisión

5.4 Confirmación (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Consistente en cerciorarse de la autenticidad de los activos, operaciones, etc. Mediante el dicho, generalmente por escrito, de una persona independiente de la empresa examinada, y que se encuentra en condiciones de conocer la naturaleza de las operación y, por tanto, de informar de una manera valida sobre ella.

Confirmación (Revisión sobre Seguro social)

Comienza al realizar uno solicitud por escrito, por parte de la empresa en revisión, a una persona física o moral independiente para que informe sobre una operación determinada, principalmente relacionada con las prestaciones de los trabajadores y con la contratación de personal de tipo especial.

5.5 Investigación (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Recurso de auditoría, que consiste en la obtención de informaciones por parte de funcionarios y empleados de la propia empresa. Pueda ser formal o informal según la manera en como se realice y los recursos que se apliquen en ella.

Investigación (Revisión sobre Seguro social)

Consiste en la información mediante la entrevista a funcionarios y empleados encargados de la contratación del personal, de la elaboración de nóminas y de avisos afiliatorios, y de las liquidaciones de cuotas del seguro social

5.6 Declaraciones (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Es la manifestación por escrito con la firma de los interesados del resultado de las investigaciones realizadas con los funcionario y empleados de la empresa.

Declaraciones(Revisión sobre Seguro social)

Es el escrito firmado por el auditor y los empleados de la empresa que tengan relación con ciertas operaciones. La declaración se realiza cuando la importancia del resultado de las investigaciones realizados por el auditor así lo amerite.

5.7 Certificaciones (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Consiste en la obtención de un documento en el que se asegure la verdad de un hecho, legalizado por lo general, con la firma de una autoridad.

Certificaciones (Revisión sobre Seguro social)

Es el trámite que realiza el representante legal de la empresa ante una dependencia oficial, con el objeto de obtener un documento que avale un hecho determinado.

5.8 Observación (Instituto Mexicano de Contadores Públicos)

Técnica por medio de la cual el auditor se cerciora de ciertos hechos y circunstancias, principalmente los relativos a la forma como las operaciones se realizan, dándose cuenta personalmente, de modo abierto y discreto, de la forma como el personal de la empresa realiza ciertas operaciones.

Observación (Revisión sobre Seguro Social)

Consiste en darse cuenta personalmente de la forma en como el personal de la empresa realiza ciertas actividades.

5.9 Cálculo (Instituto Mexicano del Seguro Social)

Técnica mediante la cual el auditor puede cerciorarse de la corrección numérica de partida mediante el calculo independiente de la misma.

Cálculo (Revisión sobre Seguro Social)

Es la verificación aritmética de la razonabilidad en el pago de cuotas al seguro social tanto forma global sobre percepciones totales, como por cada trabajador sobre su correcta cotización.

6. Papeles de trabajo.

Uno de los puntos importantes a considerar dentro del trabajo de auditoría para efectos del seguro social, son los papeles de trabajo que sirven para sustentar la opinión del auditor referente a la revisión efectuada. Dentro de los mismo encontramos los que son suministrados por el cliente (archivo permanente), y aquellos que son preparados por el auditor (legajo de trabajo), ambos son propiedad del auditor, y solamente a petición expresa podrán ponerse a disposición de su cliente o de terceras partes o extractos de los mismos, es por este motivo que los mismo deben de contener la mayor información posible que valide la opinión.

Como en todos los ejemplos expuestos se mencionan estructuras de los mismos, las cuales no son limitativas y si serán propias de los requerimientos que le sean aplicables a cada entidad, la figura 1 exhibe el archivo permanente y la figura 2 muestra el legajo de auditoría.

FIGURA 1	
ARCHIVO PERMANENTE	
NOMBRE DE LA EMPRESA _____	
DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL POR EL AÑO _____	
Concepto	No. de Página (Referencia)
Contrato de servicios	
-- Propuesta de servicio	
-- Contrato de prestación de servicios para dictamen del seguro social.	
Acta constitutiva y sus modificaciones	
-- Socios	
-- Apoderado	
-- Actividad	
Avisos varios	
-- Alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público	
-- Movimientos ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público	
Avisos ante el IMSS	
-- Registro (s) ante el IMSS (Afi-01)	
-- Inscripción de las empresas en el seguro de riesgo de trabajo (SSRT01-003)	
-- Dictamen de determinación del grado de riesgo (STCE-08)	
-- Poderes para los firmantes ante el IMSS	
-- Solicitud de registro de contadores públicos ante el IMSS (Jad-01)	
-- Aviso para presentar dictamen (Jad-02)	
Contratos	
-- Contrato (s) colectivo (s)	
-- Modificaciones de contrato (s) colectivo (s)	
-- Formato (s) de contrato (s) individual (es)	
-- Reglamento interior de trabajo	
-- Plan de prestaciones	
Dictamen del seguro social	
Carta de la gerencia	

FIGURA 2
LEGAJO DE TRABAJO

NOMBRE DE LA EMPRESA _____

DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL POR EL AÑO _____

No. de Página
(Referencia)

Concepto

Autorización para dictaminación	
Planeación de la auditoría	
Liquidaciones mensuales y bimestrales	
Cédula de avisos de inscripción	
Cédula de avisos de modificación al salario	
Cédula de avisos de baja	
Cédula de análisis de pólizas de egresos	
Declaración de PTU	
Cédula de análisis de gastos de previsión social	
Documentos sobre el procedimiento de pago de fondo de ahorro	
Cédula de determinación del salario base de cotización, factores de integración	
Cédula de reportes de nómina y recibos de sueldos	
Cédula de horas extras	
Cédula de honorarios personas físicas	
Cédula de conciliación de percepciones	
Determinación de diferencias mensuales y bimestrales, elaboración y en su caso presentación de cédulas de diferencias	
Carta de observaciones y sugerencias	
Informe y anexos para el Instituto Mexicano Del Seguro Social.	

7. Pruebas selectivas.

Las normas de auditoría relativas a la ejecución del trabajo establecen la obligación del auditor de obtener, mediante sus procedimientos de auditoría, evidencia comprobatoria suficiente y competente para suministrar una base objetiva para su opinión.

Para obtener esta evidencia comprobatoria, el auditor no está obligado a examinar todas y cada una de las transacciones de la empresa o partidas que forman los saldos finales, ya que mediante la aplicación de sus procedimientos de auditoría a una muestra representativa de estas transacciones o partidas puede obtener la evidencia que requiere. (Normas y Procedimientos de Auditoría tomo I, Boletín 5020)

Debido a la que establece el Instituto Mexicano de Contadores Públicos en cuanto a la selección de muestra a las que le son aplicables las pruebas de auditoría considero que en la elaboración del dictamen para efectos del seguro social es difícil establecer un alcance limitado en pruebas selectivas, ya que al detectarse errores en el calculo o determinación del salario base de cotización es necesario elaborar el calculo correcto y determinar a partir de este las diferencias existentes

entre las cuotas pagadas y las omitidas a las cuales se adicionaran la actualización y recargos correspondientes.

Por lo que es difícil establecer una selección o limitación de este tipo, debido a la importancia de la carga fiscal para efectos del Seguro Social, y en consecuencia es necesario programar un trabajo de auditoria amplio y confiable para llevar a cabo la determinación correcta de las cuotas omitidas por el patrón.

CAPITULO VI. CASO PRACTICO.

1. Características específicas de la empresa.

Para llevar a cabo este trabajo nos auxiliamos de un cuestionario previamente elaborado por el auditor el cual abarcará los aspectos y situaciones necesarias para conocer en forma general las operaciones, sistemas, rutinas, volumen y el sistema de control interno de la empresa sujeta a auditoría.

PROGRAMA DE TRABAJO DE AUDITORIA PARA LA REVISIÓN DE ASPECTOS BÁSICOS PARA EL DICTAMEN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIONES QUE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS IMPONEN A LOS PATRONES Y DEMÁS SUJETOS OBLIGADOS

Compañía: _____

Periodo: _____

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	DESCRIPCIÓN
<p>1. Nombre o razón social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Domicilio Legal - Fecha de inicio de operaciones - Si adquirió calidad de patrón sustituto por traspaso de personal, transmisión de bienes o fusión, indicar fecha y número de folio de confirmación del IMSS. <p>2. Número de registro patronal:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Régimen ordinario b) Régimen eventual c) Régimen de la construcción d) Régimen del campo <p>3. Indique si tiene base de cotización o pago de cuotas especiales</p> <p>4. Indique las actividades principales de la empresa en orden de importancia</p> <p>5. En caso de sucursales u otros centros de trabajo que dependan de la empresa, señale por cada uno de ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Domicilio b) Fecha de iniciación de actividades c) Registro patronal 	

ESTUDIO Y EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO	REFERENCIA
<p>OBJETIVO</p> <p>Efectuar un estudio y evaluación adecuado del Control Interno existente en el área de nóminas y recursos humanos, que sirva de base para determinar la naturaleza, extensión y oportunidad que va a dar a los procedimientos de auditoría.</p> <p>PROCEDIMIENTOS</p> <p>a) APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO</p>	

b) VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN EL CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE LAS SIGUIENTES PRUEBAS SUSTANTIVAS

- Soportar mediante formatos internos de recursos humanos y nóminas las operaciones que se realizan en éstas áreas.
- Solicite y verifique que los expedientes de trabajadores contengan la documentación de acuerdo a las políticas de la empresa tales como:

Requisición de persona
Solicitud de empleo
Contrato de trabajo firmado por ambas partes
Acta de nacimiento
Aviso de Alta, Modificaciones de Salarios y Baja (en su caso)
Comprobantes de S.A.R.
Memorandums internos (autorización de vacaciones, tiempo extra, etc)

c) CERCÍERESE DE QUE LA (S) TABLA (S) DE FACTORES DE INTEGRACIÓN SEAN ACORDES A LAS PRESTACIONES OTORGADAS POR LO CONTRATOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS ESTABLECIDAS POR LA COMPAÑÍA.

d) VERIFIQUE QUE LOS AVISOS DE INSCRIPCIÓN AL I.M.S.S. SE PRESENTARON EN EL TIEMPO LEGAL DE 5 DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE INICIO LA RELACIÓN LABORAL SE SEÑALE EN EL FORMULARIO RESPECTIVO

e) COMPRUEBE QUE LOS AVISOS DE MODIFICACIÓN DE SALARIOS SE PRESENTARON CONFORME A LO SIGUIENTES:

1. Modificación de salario fijo en el término de 5 días hábiles
2. Modificación de salario variable dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente a la fecha en que ocurrió la modificación.
3. Modificación de salario por revisión de contrato colectivo en el término de 30 días de calendario siguientes a la sanción de la autoridad laboral.

f) ASEGÚRESE QUE LOS AVISOS DE ABAJA ANTE EL I.M.S.S. SE PRESENTARON EN EL TÉRMINO DE 5 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A LA FECHA DE TERMINACIÓN DE LABORES.

g) CONCLUSIÓN

2. Estudio de los contratos de trabajo.

De los contratos de trabajo tanto individuales como colectivos, según sea el caso o en su defecto ambos, se obtendrán los datos generales necesarios para confrontarlos contra las nóminas, verificando de esta forma que los conceptos de percepción es de tipo fija, variable o mixta, conocer el tipo de trabajadores que presta servicios a la empresa (permanentes o eventuales) y ubicarlos dentro de los régimen correspondiente para su análisis, para lo cual se desarrollará la cédula por cada uno de los grupos o categorías de trabajadores en la empresa con las mismas percepciones.

En caso de encontrar diferencias entre las percepciones establecidas en el contrato y las efectivamente otorgadas en nóminas se procederá a correr el ajuste correspondiente estableciendo si dichas percepciones deberían formar parte del salario base de cotización.

A continuación se muestra un cuestionario de los contratos de trabajo para el estudio de control interno:

CONTRATOS DE TRABAJO Y DE SERVICIOS PROFESIONALES

1.- Indique el tipo de contratos de trabajo que tiene establecidos la compañía:

2.- Señale en el caso de los contratos de prestaciones de servicios profesionales la persona encargada de sus custodia y manejo:

3.- Señale el nombre del funcionario encargado de la presentación de la declaración anual de retenciones, formato 27:

4.- Indique si estas personas realizan actividades estrictamente independientes y no se tiene con ellas una relación laboral que debiera ser sujeta de integración:

5.- Señale si la compañía cuenta con contratos de trabajo celebrados con músicos o con un sindicato especial de estos.

6.- Indique si la compañía en su contratos de prestación de servicios establece alguna cláusula relativa a la alimentación:

7.- Señale el nombre del funcionario encargado de la negociación del contrato colectivo de trabajo:

8.- Indique si esta persona es independiente al pago de nominas de la compañía:

OTROS COMENTARIOS:

Lic. José Ezpiñoza
Jefe de Recursos Humanos

C.P. Raúl Tovar
Auditor Encargado

C.P. Eloisa Gutiérrez
Encargado de Nominas

3. Estudio del reglamento interno de trabajo.

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo del trabajo en una empresa, y aunque no existe en Ley ninguna disposición que establezca esta obligación, es recomendable su análisis debido a que puede contener información que sea de utilidad para los fines de la auditoría, dicha información será resumida si así lo cree conveniente el auditor encargado del trabajo de revisión, en una carta memoranda.

4. Análisis de la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social del personal contratado.

De acuerdo al artículo 15, fracción I de la Ley del Seguro Social, los patrones tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la verificación del cumplimiento de esta disposición se logra analizando los expedientes que para tal efecto lleve o deba llevar el patrón en el cual se verificará que el aviso de alta del trabajador exista y que este coincida con la fecha de su ingreso, lista de asistencia o nominas, dentro de los cinco días siguientes como lo marca el mencionado artículo, así mismo cerciorarnos mediante la técnica de observación que el personal que se encuentra laborando coincida con el registrado ante el Instituto.

Cuestionario para el área de Recursos Humanos en el análisis del control interno:

1.- Señale el nombre de la persona encargada del área de recursos humanos.

2.- Indique si esta persona es independiente al manejo de nominas.

3.- Señale el nombre de los funcionarios autorizados para la contratación de personal, así mismo indique el nombre de los funcionarios autorizados para la requisición de empleados.

4.- Señale el procedimiento que se sigue para la selección de personal en la compañía.

5.- Indique si los empleados cuentan con expedientes individuales de trabajo que contengan al menos: solicitud de empleo, identificación, recomendaciones, domicilio, contrato de trabajo, cartas de vacaciones, movimientos de seguro social, evaluaciones personales, entre otros aspectos.

6.- Indique el nombre de la persona encargada de la custodia de estos expedientes, señale si es independiente del pago de nominas.

7.- Señale los funcionarios autorizados para solicitar el despido de algún trabajador y el procedimiento seguido en su caso.

8.- Indique si la compañía cuenta con un reglamento interno de trabajo y en su caso si este les es proporcionado a los trabajadores.

9.- Señale si se cuenta con un manual de seguridad, así como una comisión mixta de higiene y seguridad en el trabajo que se encargue de la evaluación de los accidentes ocurridos en la compañía.

10.- Indique si la compañía imparte cursos de capacitación al trabajador de nuevo ingreso.

11.- Señale en que plazo se presentan normalmente los movimientos afiliatorios al IMSS por los trabajadores contratados o separados de la compañía.

12.- Señale el nombre del funcionario encargado de la presentación de avisos afiliatorios al seguro social e indique además otras de las funciones que realiza.

13.- Señale los formatos internos de movimiento de personal y los responsables de la firma de los mismos, en los casos de alta, baja y cambio de puestos.

14.- Indique si se informa oportunamente al departamento de nominas de los movimientos de personal (anexar formatos)

5. Análisis de los movimientos de bajas de los trabajadores y modificación de salario.

De acuerdo al artículo 15, fracción I de la Ley del Seguro Social, los patrones tienen la obligación de presentar dentro de un plazo no mayor de cinco días el aviso de baja de su trabajador, ya que si no lo hiciera se aplicará lo dispuesto en el artículo 37 de la citada Ley, el cual obliga a este al pago de las cuotas obrero patronales en tanto no presente el mencionado aviso de baja, sin embargo si el patrón comprueba que el trabajador fue contratado por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, la verificación del incumplimiento de esta disposición se logra analizando los expedientes que para tal efecto lleve o deba llevar el patrón en el cual se verificará que el aviso de baja del trabajador exista y que este coincida con la fecha de suspensión de actividades en la nómina.

El mismo artículo 15, fracción I de la Ley del Seguro Social, establece que los patrones tienen obligación de presentar las modificaciones al salario que el trabajador sufra en el periodo que este le preste sus servicios, dentro de un plazo no mayor de cinco días, en el caso del que el trabajador tenga establecido variable o mixto (es decir elementos fijos y variable), los avisos de modificación se presentaran en los plazos establecidos en el artículo 34 de la mencionada Ley, que al efecto dice que para aquellos trabajadores por los cuales su salario se integra con elementos variables, el patrón deberá presentar su aviso de modificación dentro de los primeros quince días del siguiente mes. Para aquellos trabajadores que además de los elementos fijos perciben otros que por su naturaleza se desconozca su cuantía con anticipación, el mencionado aviso se presentará dentro de los primeros quince días del siguiente mes, y si son los elementos fijos los que cambian el aviso se presentara dentro de los cinco días siguientes al cambio de estos. En todos los casos si la modificación se origina por la revisión del contrato colectivo, se comunicara al Instituto dentro de los 35 días siguientes al otorgamiento, los cambios en el salario base de cotización que deban efectuarse al salario mínimo surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, por tal efecto el patrón queda eximido de presentar dicho aviso en esta caso específico.

La variación del cumplimiento de esta disposición se efectuará analizando los expedientes que para tal efecto lleve o deba llevar el patrón en el cual se verificara que el aviso de modificación del salario del trabajador existan y que este coincida con la fecha en la que ocurrió en base en listas de raya o nómina.

6. Evaluación de las personas físicas contratadas por honorarios.

Un aspecto en el cual el auditor debe poner especial atención es el referente a los pagos que efectúe la compañía a las personas que les proporcionen servicios independientes (honorarios), debido a que puede existir personal que reciba pagos por este concepto, los cuales en un momento dado pueden considerarse como una persona subordinada y por lo tanto ser sujeto de aseguramiento, para tal efecto el criterio del seguro social es el de que si una persona con estas características obtiene la totalidad de sus ingresos por parte de un solo patrón se considera subordinación, así mismo entiende que si esta persona realiza sus labores en el establecimiento del patrón permanentemente y está regido por el mismo reglamento de trabajo interior dicha persona presta un trabajo subordinado (este criterio es similar al que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

7. Evaluación de las personas físicas contratadas por comisión mercantil.

Dada la naturaleza de la relación de este tipo de personas, es aplicable el procedimiento descrito en el punto anterior, el criterio que el Instituto Mexicano del Seguro Social sigue con este tipo de trabajadores depende del porcentaje de ingresos que reciba el comisionista de la empresa, así como la designación por parte del patrón de las áreas de trabajo, clientes que tienen que visitar y los puntos mencionados en el apartado de honorarios.

8. Determinación del salario base de cotización.

El aspecto modular de la revisión de la auditoría es la integración de los salarios base de cotización de los trabajadores prestatarios del servicio.

El objetivo de este punto es verificar si la empresa de acuerdo con las cláusulas de los contratos, considera aquellas percepciones que la Ley del Seguro Social establece para la integración del salario diario de cotización de cada uno de los trabajadores, así como aquellas prestaciones que aunque no estén incluidas en el contrato deberán ser consideradas para dicho fin.

Otros objetivos relativos a este punto lo es la identificación de los trabajadores, pues las cuotas que se pagan por su aseguramiento se acreditan en forma individualizada, lo que les permite obtener adecuadas y correctas prestaciones en dinero a corto, mediano y largo plazo, tales como subsidios, ayudas, pensiones, asignaciones familiares, finiquitos e indemnizaciones, permitiendo a demás que el mismo y sus familiares derechohabientes tengan acceso a las prestaciones en especie, como los servicios médicos y las guarderías para los hijos de las trabajadoras aseguradas. De igual forma y en lo que se refiere al seguro de retiro permitirá a los trabajadores regularizados el acreditamiento de los fondos correspondientes para que les sean entregados en la cuantía justa cuando tengan derecho a ellos.

9. Análisis de la(s) actividad(es) de la empresa ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social en su artículo 77 establece la obligación de los patrones de asegurar a sus trabajadores contra el riesgo de trabajo, para tal efecto el Instituto proporciona el formato para el cumplimiento de esta obligación en el cual se deberán describir las actividades desarrolladas por la empresa, materiales utilizados, la maquinaria y equipo con la que cuenta la empresa para desarrollar su o sus actividades, el número de trabajadores y el puesto que desarrollan, una explicación del proceso de trabajo. Con los datos mencionados y basándonos en las especificaciones de los artículos 6 al 13 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo de Trabajo clasificara a la empresa de acuerdo a la clase y grado medios que se determinen.

La propia Ley en su artículo 74 establece la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo, para determinar de acuerdo con sus índices de siniestralidad, por el periodo y dentro de los primeros días del mes de marzo de año siguientes.

En el desempeño de sus revisión el auditor deberá recabar la información sobre la actividad manifestada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y cotejarla contra las manifestaciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, secretaria de Salud e inclusive en el Acta Constitutiva de la empresa.

Al llevar a cabo una inspección de las instalaciones y observar los procesos de trabajo, así como el material y maquinaria empleadas en el desarrollo de la actividad, el auditor verificará si son los efectivamente manifestados en el formulario de inscripción para el riesgo de trabajo de la empresa, es materia de análisis la clase en la cual esta inscrita la empresa, así como el porcentaje que

efectivamente este pagando la empresa por concepto de prima de riesgo de trabajo, para lo cual se obtendrá información tanto de las liquidaciones pagadas por la empresa en el periodo de revisión y del aviso de inscripción a esta rama del seguro.

Si la empresa amparándose en el artículo 74 presento modificación al grado de riesgo conforme estaba pagando sus primas, es imperativo revisar los cálculos e información sobre los cuales la empresa determinó esta modificación, para lo cual el auditor deberá contar con las estadísticas de accidentes de trabajo en las cuales se debe incluir de acuerdo al artículo 20 del reglamento en materia: número de accidentes de trabajo, número de días de incapacidad por riesgo de trabajo, suma en por ciento de las incapacidades permanentes, parciales o totales, número de defunciones y número de trabajadores promedio expuesto al riesgo. Con el apoyo de los datos mencionados se aplicará lo establecido en los artículos 23 al 26 delo reglamento de clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgo de trabajo, obteniendo el índice de siniestralidad y determinar el grado de riesgo y prima que le corresponda a la empresa por el año de la revisión y compararla con la autodeterminada por la empresa , señalando las diferencias encontradas y en su caso las omisiones en el pago de la prima por este concepto.

Igual procedimiento se realizará para la resolución emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social en lo relativo al aumento o disminución del grado de riesgo y prima correspondiente al año dictaminado, en caso de diferencias verificar si la empresa realizó algún tramite de aclaración o recurso de inconformidad y la resolución de la misma.

El resultado se especificará en el anexo VI del dictamen presentado ante el instituto.

A continuación se presenta el cuestionario de control interno aplicable a las actividades de la empresa ante el Seguro Social:

1.- Indique el nombre de los funcionarios encargados de la elaboración de la liquidaciones de las cuotas y en su caso de la declaración anual de riesgo.

2.- como se informa al departamento de nominas de los movimientos de alta, bajas y modificación de salarios.

3.- Indique si se concilian los movimientos presentados al instituto con la liquidación final de cuotas obrero patronales.

4.- Indique si el sistema de nominas de la compañía efectúa automáticamente el descuento de Seguro Social respectivo y como se alimentan los salarios integrados al mismo.

5.- En el caso de trabajadores de nuevo ingreso señale si se verifica oportunamente el tabulador de sueldos y el factor de integración correspondiente a cada empleado.

6.- En los casos de ausentismos e incapacidades medicas de trabajadores, cuando estas se encuentran desfasadas indique como se efectúa su movimiento ante el Seguro Social.

7.- Indique quien es el responsable de vigilar que los movimientos de afiliación se presenten en los plazos establecidos por la Ley del Seguro Social.

8.- indique conceptos que actualmente la compañía integra al salario diario integrado de sus trabajadores, así como su forma de integración.

10. Legajo que se presenta ante la jefatura de servicios de finanzas auditoria a patrones y verificación

Con el propósito de unificar el criterio en la entrega de dictámenes, a continuación se hace de su conocimiento la documentación que el contador público autorizado debe presentar en el departamento de Auditoria a Patrones de la subdelegación correspondiente:

a) Dos legajos por registro patronal, por ejercicio o periodo dictaminado (uno para el Instituto y otro para el Contador Público autorizado) mismo que se integrara de:

10.1 Carta de presentación (CAD 04). Formato que será publicado en el Diario Oficial de la Federación para el conocimiento del mismo el cual constas de las siguientes características:

1. Datos de identificación del patrón.
2. Datos de identificación del contador público dictaminador.
3. Documentación que se presenta (dictamen y anexos).
4. Lugar y fecha de elaboración.
5. Declaración y firma del contador público.
6. Declaración y firma del representante legal.

10.2 Dictamen. Son los modelos de opinión autorizados por el Instituto Mexicano del Seguro Social y que de igual forma son publicados a través del Diario Oficial de la Federación para su conocimiento.

- o Limpia.- cuando no se determinan omisiones,
- o Sin Salvedades.- cuando se determinan omisiones y son pagadas antes de la presentación,
- o Con Salvedades.- cuando se determinan omisiones y no son pagadas,
- o Con Opinión Negativa o Con Abstención de Opinión.

Ejemplo:

FLORES Y ASOCIADOS. S.C. CONTADORES PÚBLICOS

TONALA No. 258 COL. ROMA SUR
C.P. 06760 MÉXICO D.F.
TELS. 264-47-70 Y 264-46-51

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL PRESENTE:

He examinado el estado de situación financiera del patrón **POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A. DE C.V.**, por el ejercicio de 2000, y los estados de resultados, de variaciones en el capital contable y de cambios en la situación financiera que le son relativos. Mi dictamen correspondiente lo emití sin salvedad, con fecha de septiembre de 2001.

Con relación al examen antes indicado, también revisé la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón **POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A. DE C.V.**, con registro patronal **C22-12389-10-2**, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 2000. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoria que practiqué.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, asimismo, incluyó la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen apliqué, entre otros, los siguientes procedimientos, que consideré necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revisé la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revisé el adecuado registro de los trabajadores, los movimientos afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales presentados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifiqué que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del salario diario integrado base de cotización, de conformidad con lo establecido, entre otros, en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, para el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre de 2000.
5. Revisé la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realicé la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y así mismo lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad, excepto que incurrió en omisiones, mismas que fueron cubiertas con fecha de octubre de 2001, por un importe total de \$ 1,978.00 (MIL NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.), el patrón **POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A. DE C.V.**, cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguro Social y la información contenida en los anexos del I al VI, se encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. Luis Fco. Flores LL. Victoria
Registro I.M.S.S. 1164 - 4803
Nº Cédula Profesional 1311005

México, D.F.
Octubre 15, 2001

10.3 INFORME DE LA SITUACION DEL PATRON DICTAMINADO

CARACTERISTICAS GENERALES DEL PATRON

NOMBRE O RAZON SOCIAL <u>POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A DE C.V.</u>			
DOMICILIO FISCAL <u>TUXPAN</u>		No. <u>8</u> <u>IGNACIO LOPEZ RAYON</u>	
Calle		Numero	
<u>ATIZAPAN, ESTADO DE MEXICO</u>		<u>52910</u>	
Delegación o Municipio		C.P.	
<u>ATIZAPAN, ESTADO DE MEXICO</u>		<u>52910</u>	
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA <u>FABRICACION, DISTRIBUCION Y VENTA DE ARTICULOS DE POLIETILENO</u>			
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL <u>JOSE ENCARNACION DE LA RIVA LOPEZ</u>			

CENTRO DE TRABAJO DICTAMINADO

DOMICILIO <u>TUXPAN, No.8 COL. IGNACIO LOPEZ RAYON</u>		CLASIFICACION DE LA EMPRESA	
<u>ATIZAPAN, ESTADO DE MEXICO C.P. 52910</u>		Clase	Prima
<u>FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES 13 DE NOVIEMBRE DE 1981</u>		<u>IV</u>	<u>4.7511</u>
<u>REGISTRO PATRONAL C22-12389-10-2</u>			
<u>ACTIVIDAD FABRICACION DE PRODUCTOS DE POLIETILENO</u>			

TOTAL DE SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES PAGADOS POR EL PATRON EN EL EJERCICIO: \$ 704,503

CUOTAS PAGADAS EN EL EJERCICIO

MES	FLJA	EXCEDENTE J SMGDF	PRESTACIONES EN DINERO	GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	RIESGOS DE TRABAJO	INVALIDEZ Y VIDA	GUARDERIAS Y PREST. SOC.
1 AL 12	27,589	630	2,707	4,060	13,368	6,683	2,814

BIMESTRE	CESANTIA Y VEJEZ	RETIRO	TOTAL DE TRABAJADORES
1 AL 6	11,964	5,723	43

En el ejercicio dictaminado se adquirió calidad de patrón sustituto

SI _____ NO X

Se tienen bases de cotización especiales

SI _____ NO X

En caso afirmativo especificuelas.

**10.4 CUADRO ANALITICO DE BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS DEL
DEL SEGURO SOCIAL OMITIDAS Y DETERMINADAS EN LA REVISION**

PATRON: POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A DE C.V.REGISTRO PATRONAL: C-22-12389-10-2AÑO: 2000

CUOTAS OBRERO PATRONALES DETERMINADAS COMO PRODUCTO DEL DICTAMEN

MES	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			
	FIJA	EXCED. 3 SMGDF	PRESTACIONES EN DINERO	GTOS. MED. PENSIONADOS
Enero	373	3	20	5
Febrero	59	3	9	2
Marzo	59		16	8
Abril		1	3	
Mayo	25		1	5
Junio			8	
Julio	7	1	2	2
Agosto	7	1	2	3
Septiembre		1	1	2
Octubre	96	1	10	15
Noviembre	110	1	12	17
Diciembre	114	1	12	18
SUBTOTAL	850	13	94	184

MES	RIESGO DE TRABAJO	INVALIDEZ Y VIDA	GUARDERIAS Y PREST. SOC.	TOTAL
Enero	9	7	2	419
Febrero	13	2	1	89
Marzo	21	4	3	111
Abril	16	19	4	43
Mayo		11	6	48
Junio	15	1	14	36
Julio	5	3	1	21
Agosto	6	3	1	23
Septiembre	8	4	2	18
Octubre	51	25	11	209
Noviembre	61	30	13	244
Diciembre	62	31	13	251
SUBTOTAL	287	140	71	1,512

CONCEPTOS DE OMISIONES DETERMINADAS EN LA REVISION

DIFERENCIAS EN VACACIONES

TOTAL DE TRABAJADORES	TRABAJADORES REVISADOS	TRABAJADORES REGULARIZADOS
48	48	

AVISOS ELABORADOS EN LA REVISION

CONCEPTO	NUMERO
TRABAJADORES NO INSCRITOS (*)	
TRABAJADORES INSCRITOS EN FECHA POSTERIOR Y/O CON SALARIO INFERIOR (*)	
AVISOS DE MODIFICACION DE SALARIO CON FECHA POSTERIOR Y/O SALARIO INFERIOR	86
AVISOS DE INSCRIPCION POR BAJA(S) IMPROCEDENTE(S)	
AVISOS DE BAJA NO PRESENTADOS	
AVISOS DESCENDENTES CORRESPONDIENTES AL PRIMER DIA DEL EJERCICIO SIGUIENTE	
SUMA	86

* Se elabora el aviso de inscripción del trabajador y en su caso el de baja.

JOSE ENCARNACION DE LA RIVA LOPEZ
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O
REPRESENTANTE LEGAL

L.C. LUIS FRANCISCO FLORES LL VICTORIA
NOMBRE Y FIRMA DEL C. P.

1164-4803
REGISTRO IMSS

**10.5 CUADRO ANALITICO DE LA BASE DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS DEL
SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ OMITIDAS Y DETERMINADAS EN LA REVISION**

PATRON: POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A DE C.V

REGISTRO PATRONAL: C-22-12389-10-2 AÑO: 2000

CUOTAS PATRONALES DETERMINADAS COMO PRODUCTO DEL DICTAMEN

BIM.	RETIRO	CESANTIA Y VEJEZ	APORTACIONES VOLUNTARIAS	TOTAL
1	59	16		75
2	30	25		55
3	19	7		26
4	5	10		15
5	25	52		77
6	51	110		161

* La aportación adicional es a cargo del trabajador asegurado y su depósito por conducto del patrón.

NOTA:

Los límites de salario base de cotización de los seguros que comprende el régimen obligatorio, son los que establece el artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley del Seguro Social.

JOSE ENCARNACION DE LA RIVA LOPEZ

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O
REPRESENTANTE LEGAL

LIC.LUIS FRANCISCO FLORES LL VICTORIA

NOMBRE Y FIRMA DEL C.P.

1164-4803

REGISTRO IMSS

COMPARACION ENTRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DETERMINADO
POR DICTAMEN Y LO COTIZADO POR EL PATRON
(PRUEBA MUESTRA)

Auditoria voluntaria para efectos de la Ley del Seguro Social Vigente desde el 1 de Julio de 1997

NUMERO DE SEGURO SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION			PERIODO DE TRABAJO			INVALEDET VIDA			GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES			RETIRO			CEBANTIA Y VEJEZ			ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
			FIJO	VARIABLE	MOTD	DEBO COTIZAR	COTIZO	DF	DEBO COTIZAR	COTIZO	DF	DEBO COTIZAR	COTIZO	DF	DEBO COTIZAR	COTIZO	DF	DEBO COTIZAR	COTIZO	DF	DEBO COTIZAR	COTIZO	DF
92-25-72-2453-8	CARRILLO GUERRA MARIA DOLORES	SINDICALIZADO	X			63.53	63.21	0.32	63.53	63.21	0.32	63.53	63.21	0.32	63.53	63.21	0.32	63.53	63.21	0.32	63.53	63.21	0.32
06-83-59-0322-7	JACOBO AYALA FRANCISCO JAVIER	SINDICALIZADO	X			58.20	57.90	0.30	58.20	57.90	0.30	58.20	57.90	0.30	58.20	57.90	0.30	58.20	57.90	0.30	58.20	57.90	0.30
89-86-84-0520-5	VISTA BETANZO OCTAVIO	SINDICALIZADO	X			54.46	54.34	0.12	54.46	54.34	0.12	54.46	54.34	0.12	54.46	54.34	0.12	54.46	54.34	0.12	54.46	54.34	0.12
01-69-44-1541-3	GARCIA MARCELO ENRIQUE	SINDICALIZADO	X			47.99	47.55	0.31	47.99	47.55	0.31	47.99	47.55	0.31	47.99	47.55	0.31	47.99	47.55	0.31	47.99	47.55	0.31
06-81-46-0170-1	VERTIZ RAMIREZ MELCHOR	SINDICALIZADO	X			44.99	44.83	0.16	44.99	44.83	0.16	44.99	44.83	0.16	44.99	44.83	0.16	44.99	44.83	0.16	44.99	44.83	0.16
41-81-49-0074-4	MARTINEZ RUIZ RUBEN	SINDICALIZADO	X			40.54	40.45	0.09	40.54	40.45	0.09	40.54	40.45	0.09	40.54	40.45	0.09	40.54	40.45	0.09	40.54	40.45	0.09
89-85-63-0155-4	CARDENAS ARENAL ARMANDO	SINDICALIZADO	X			37.07	36.83	0.24	37.07	36.83	0.24	37.07	36.83	0.24	37.07	36.83	0.24	37.07	36.83	0.24	37.07	36.83	0.24

L. C. LUIS FRANCISCO FLORES LL. VICTORIA
NOMBRE Y FIRMA DEL C.P.

1154-4803
REGISTRO IMS

10.7 CONCILIACION DEL TOTAL DE PERCEPCIONES DE TRABAJADORES EN REGISTROS CONTABLES CONTRA LA BASE DE SALARIOS MANIFESTADOS PARA EL INSTITUTO.

PATRON: POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A DE C.V

REGISTRO PATRONAL: C22-12389-10-2 AÑO: 2000

REMUNERACIONES PAGADAS POR NOMINA
LISTAS DE RAYA, POLIZAS DE DIARIO Y EGRESOS

SUELDOS Y SALARIOS	644,169
AGUINALDO	26,596
PRIMA VACACIONAL	4,646
TIEMPO EXTRA	
COMISIONES	
GRATIFICACIONES	28,454
HABITACION	
ALIMENTACION	
AHORRO: PATRON % _____ TRAB. % _____	
PRIMAS	
DESPENSAS	
PREMIOS DE PRODUCCION	
BONOS	
HONORARIOS	
INDEMNIZACIONES	638
TOTAL \$	704,503

**IMPORTE DE PERCEPCIONES VARIABLES DEL SEXTO BIMESTRE
ANTERIOR AL EJERCICIO DICTAMINADO**

PERCEPCION	IMPORTE \$
DIFERENCIAS VACACIONES	3,220
SUMA	3,220

**IMPORTE DE PERCEPCIONES VARIABLES DEL TERCER BIMESTRE
DEL EJERCICIO DICTAMINADO**

PERCEPCION	IMPORTE \$
SUMA	

IMPORTE DE PERCEPCIONES VARIABLES DEL DOCEAVO MES DEL EJERCICIO DICTAMINADO

PERCEPCION	IMPORTE \$
DIFERENCIA VACACIONES	6,251
SUMA	6,251

IMPORTE DE EXCEDENTES DE SALARIOS TOPE DE ACUERDO A LOS MAXIMOS LEGALES SEÑALADOS

MES	TOTAL DE PERCEPCIONES DEL PERSONAL TOPADO		SALARIOS TOPE		EXCEDENTES	
	INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ	EYM, R.T., GUARD., RETIRO	INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ	EYM, R.T., GUARD., RETIRO	INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ	EYM, R.T., GUARD., RETIRO
Enero						
Febrero						
Marzo						
Abril						
Mayo						
Junio						
Julio						
Agosto						
Septiembre						
Octubre						
Noviembre						
Diciembre						
Suma						

L.C.LUIS FRANCISCO FLORES LL VICTORIA

NOMBRE Y FIRMA DEL CONTADOR PUBLICO

1164-4803

REGISTRO IMSS

10.8 REPORTE SOBRE LA(S) ACTIVIDAD(ES) Y CLASIFICACION DE LA EMPRESA DICTAMINADA

NOMBRE O RAZON SOCIAL											
POLIETILENOS UNIDOS DE MONTERREY, S.A. DE C.V.											
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO											
TUXPAN No.8 COL. IGNACIO LOPEZ RAYON , ATIZAPAN, ESTADO DE MEXICO, C.P. 52910											
DOMICILIO FISCAL											
TUXPAN No.8 COL. IGNACIO LOPEZ RAYON , ATIZAPAN, ESTADO DE MEXICO, C.P. 52910											
REGISTRO (S) PATRONAL (ES) ASIGNADO (S) Y SU CLASIFICACION ACTUAL											
NUMERO C22-12389-10-2			NUMERO			NUMERO			NUMERO		
CLASE	FRACCION	PRIMA	CLASE	FRACCION	PRIMA	CLASE	FRACCION	PRIMA	CLASE	FRACCION	PRIMA
IV	46	4.7511									

ACTIVIDAD - GIRO ACTUAL											
FABRICACION, DISTRIBUCION Y VENTA DE ARTICULOS DE POLIETILENO											

MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES											
NOMBRE						NOMBRE					
POLIETILENO O RESINA											

MAQUINARIA Y EQUIPO INCLUIDO TRANSPORTE				
NUM. DE UNIDAD	NOMBRE	USO	COMBUSTIBLE O ENERGIA	CAPACIDAD O POTENCIA
30	MAQUINAS EXTRUDERS	PROCESA M.P	ENERGIA	40 HP 35 Kg / H
5	MAQUINAS ENRROLLADORAS	ENRROLLADO	ENERGIA	920 Kg / H
9	MAQUINAS BOLSEADORAS	BOLSEADO	ENERGIA	
1	MOLINO	RECICLA DESP.	ENERGIA	25 Kg
1	MAQUINA SOLDADORA	SOLDAR	ENERGIA	300 AMP/H
1	CAMION	TRANSPORTE	COMBUSTIBLE	10 TONELADAS
2	CAMIONETAS	TRANSPORTE	COMBUSTIBLE	3.5 TONELADAS
1	CAMIONETA HICHI VAN	TRANSPORTE	COMBUSTIBLE	1 TONELADA

PERSONAL

NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION	NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION
10	EXTRUSOR 1RA		
9	BOLSEADOR 1RA		
5	BOLSEADOR 2DA		
8	TRABAJADORES A LABORES VARIAS		
11	TRABAJADORES A LABORES NVO.ING.		
3	TRABAJADORES DE CONFIANZA		
2	SECRETARIAS		

PROCESOS DE TRABAJO ACTUAL

EN LAS MAQUINAS EXTRUDERS SE PROCESA LA MATERIA PRIMA Y HACE EL PRODUCTO, POSTERIORMENTE SE PASA A LAS MAQUINAS ENROLLADORAS PARA SU PROCESO, O SI SE REQUIERE EL PRODUCTO SUELTO SE COLOCA EN LAS MAQUINAS DE BOLSEO.

EL MOLINO TIENE COMO FUNCION MOLER EL DESPERDICIO PARA PROCESARLO NUEVAMENTE.

LUGAR Y FECHA EN DONDE SE ELABORA ESTE REPORTE	NOMBRE, FIRMA Y No. DE REGISTRO DEL C.P.A. ANTE EL IMSS
MEXICO, D.F. A 14 DE AGOSTO DE 2001	LIC. LUIS FRANCISCO FLORES LL. VICTORIA N.M. 1164-4803
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL	FECHA DE RECEPCION DEL DICTAMEN PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS
JOSE ENCARNACION DE LA RIVA LOPEZ	

NOTA: EN CASO DE QUE LOS ESPACIOS MARCADOS NO SEAN SUFICIENTES, ANEXAR LA INFORMACION FALTANTE EN HOJAS POR SEPARADO, INDICANDO EL RUBRO CORRESPONDIENTE.

REVERSO

Así mismo deberá adjuntar al legajo:

- ✓ Una copia fotostática del aviso para dictaminar, recibido por la subdelegación correspondiente.
- ✓ Cédulas de cuotas obrero patronales determinadas y omitidas en la revisión Original y copia en caso de no haber sido pagadas, en caso contrario copias de estas con sello de número de operación de caja o del sistema de pagos de diferencias emitido en el oficio circular 5077 del 8 de septiembre de 1998.
- ✓ Cédulas de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez determinadas y omitidas en la revisión. Original y copia en caso de no haber sido pagadas y a través del sistema de pago de diferencias.
- ✓ Tres copias fotostáticas del Anexo II " Cuadro analítico de las cuotas del Seguro Social pagadas por omisiones determinadas".
- ✓ Avisos afiliatorios y movimientos salariales. Se debe verificar que contengan la leyenda de "dictamen" y número de dispositivo anexo a este el AFIL-10
- ✓ Una copia fotostática del anexo VI "reporte sobre la (s) actividad (es) y clasificación de la Empresa Dictaminada. (el que será enviado a la Jefatura de Servicios Jurídicos Delegacional en un plazo no mayor de 5 días.)
- ✓ Los anexos II, III y VI deberán suscribirse por el patrón o su representante legal, y el contador público autorizado y los restantes solo por el contador público consignado su nombre, firma y nombre y número de registros ante el Instituto.

11. Dictamen obligatorio.

No obstante el tema principal de este trabajo es el dictamen voluntario para el Seguro Social, se considera necesario hacer un breve comentario acerca del dictamen obligatorio exponiendo los puntos más relevantes.

La Ley del Seguro Social Artículo 16, estipula que:

" Los patrones que por el número de sus trabajadores, en los términos del Código Fiscal de la Federación, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del referido Código Fiscal".

Por otra parte el Código Fiscal de la Federación (Art. 32-A), establece que las personas físicas con actividades empresariales y personas morales están obligadas a dictaminar sus estados financieros por contador público autorizado si, entre otras características, por lo menos trescientos de trabajadores le prestaron sus servicios en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior.

No deberá perderse de vista que actualmente con esta disposición se obliga al contribuyente a presentar al Instituto Mexicano Seguro Social su informe de la situación fiscal y los anexos señalados por el Reglamento del Código Fiscal de la Federación (Arts. 50,51 y 54). Sin embargo la Ley del Seguro Social no hace mención de un dictamen específico sobre el cumplimiento de las obligaciones a las que está sujeto el patrón.

En efecto, los patrones obligados a dictaminar deberán presentar dentro de los siete meses siguientes a la terminación del ejercicio fiscal de que se trate según dispone el Reglamento del Código Fiscal de la Federación (art. 50-III): "La hoja electrónica de cálculo o sistema desarrollado para este objeto que contenga la información sobre los estados financieros básicos respecto de los cuales emite su dictamen, y los datos el cuestionario de auto-evaluación inicial incluidos en las reglas de carácter general que para tal efecto expida la secretaría, así como, entre otra información, (art. 50-III- 4-c) el "análisis de contribuciones a cargo del contribuyente o por pagar al cierre del ejercicio en su carácter de retenedor, incluyendo pagos provisionales... En el caso de contribuyentes personas físicas con actividad empresarial, deberán mencionarse las contribuciones causadas por su realización, así como las contribuciones provenientes de ingresos distintos de dicha actividad, informando expresamente si se tuvieron otros ingresos de tal manera que se muestre la contribución definitiva por impuesto sobre la renta".

El referido Reglamento (art. 51) prevé que la información mencionada en el párrafo anterior debe reunir ciertos requisitos y que debe contener los índices numéricos y los conceptos respectivos con base en reglas generales que afecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debiendo incluir la relación de contribuciones a cargo del contribuyente, en su carácter de retenedor, con los siguientes requisitos, entre otros (art. 51-III- b) :

1. La descripción de bases, tasas, tarifas o cuotas causadas y el entero de contribuciones, detallando las diferencias determinadas , en su caso, en cuanto a cada uno de estos conceptos. Para este efecto deberá tomarse en cuenta lo señalado en la Ley del Seguro Social (art. 9), que en forma similar al Código Fiscal de la Federación (art. 5). Este último indica que "Las disposiciones fiscales que establecen cargas a los particulares y las que señala excepciones las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta, considerando que establecen carga las normas que se refieren a sujeto, objeto, base de cotización y tasa".
2. Se declarará bajo protesta de decir verdad que la relación incluye todas las contribuciones federales a que está obligado; que las únicas obligaciones solidarias como retenedor de contribuciones federales son las incluidas; que en el ejercicio surtieron efectos las autorizaciones, subsidios, estímulos o exenciones que se describen, o bien, la mención expresa que no hubo.
3. En cuanto a otras contribuciones federales que se causen por el ejercicio así como respecto de las aportaciones de seguridad social, se mostrará la integración con cifras aplicables de los anexos de gastos que incluyen dichas cuotas.

El análisis de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá presentarse por los mes del ejercicio señalando los ramos de seguro.

Las contribuciones federales para estos efectos, son los impuestos y aportaciones de seguridad social que tengan relación directa con la actividad empresarial del contribuyente.

4. Relación de contribuciones por pagar al cierre del ejercicio se presentara por cada contribución, indicando su importe, fecha de pago y mencionando, en su caso, cuales no fueron cubiertas a la fecha del informe.

Si el contribuyente hubiera solicitado y en su caso obtenido autorización para el pago en parcialidades, deberá anexar fotocopia de la misma. En este caso sólo se autorizará por el Instituto Mexicano del Seguro Social, si se le presentó dictamen voluntario.

5. Prueba global de sueldos que deberá incluir el total de remuneraciones cubiertas por el patrón con motivo de trabajo. Por lo que se refiere al Instituto Mexicano del Seguro Social y

al Instituto del Fondo Nacional Para la Vivienda de los Trabajadores, determinara el monto detallado por concepto que sirvió de base para su cálculo.

6. La conciliación entre los ingresos dictaminados y los declarados para efectos del impuesto sobre la renta y de otras contribuciones federales.

De igual forma en el informe sobre la situación fiscal del contribuyente (art. 54-111) del Reglamento del Código Fiscal de la Federación, se hará mención expresa de que se verifico el cálculo y el entero de las contribuciones federales que se causen por ejercicio, así como las cuotas obrero patronales cubiertas o enteradas al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluidas en la relación de contribuciones a cargo del contribuyente o en su carácter de retenedor a que se refiere el inciso C) de la fracción III del artículo 50 del reglamento, detallando cualquier diferencia determinada o pago omitido independientemente de su importancia relativa. Se entenderá para fines de esta manifestación que en el caso de contribuciones que se calculen sobre sueldos y salarios de los empleados y trabajadores del contribuyente, se comprobaron en forma selectiva dentro de los alcances determinados para su examen conforme a las normas de auditoría.

Asimismo, se manifestará haber revisado la conciliación entre los ingresos dictaminados y los declarados para efectos de las contribuciones que se acusen por el ejercicio.

Para que los anexos que obligadamente se presenten al Instituto Mexicano del Seguro Social tengan la utilidad y beneficios buscados, es necesario que, en coordinación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se incluya información complementaria que contenga los elementos que permitan identificar las contribuciones pagadas y las que se encuentren omitidas. Se considera que en las reglas generales que anualmente expide la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se detallarán estos conceptos.

Un contribuyente puede tener diversos números de registro patronal, ya que estos son asignados por el Instituto Mexicano del Seguro Social según el municipio en que se encuentre el centro de trabajo o al Distrito Federal y existen empresas con diversos centros de trabajo o sucursales en distintas partes de la República. Por tanto, para este organismo cada uno de ellos constituye un diferente patrón, aún cuando pueda tratarse de un solo contribuyente. Ante esta situación, el dictaminador deberá identificar a qué patrón corresponden las contribuciones pagadas en el ejercicio y las que se encuentren en defecto, para que cuando se cubran estas últimas, se haga correctamente y se acrediten al registro patronal correspondiente.

También debe considerarse el grado de riesgo en que se encuentre ubicados los distintos centros de trabajo, ya que usualmente no son los mismos, habida cuenta del índice de siniestralidad que presente cada uno de ellos.

El establecer la obligación de presentar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social una copia autógrafa del dictamen que para efectos de cumplimiento de sus obligaciones fiscales las personas físicas o morales que en el transcurso del año anterior hubieran laborado para él, trescientos o mas trabajadores en los meses del ejercicio, presentan ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en ningún momento representan como ya la mencionamos la presentación de un dictamen específico obligatorio, para efectos del cumplimiento de las obligaciones que la ley del Seguro Social y sus Reglamentos les imponen, el hecho de establecer esta medida por parte del legislador del Seguro Social tiene la intención de entablar un cruce de datos que le permita en un momento dado comprobar la correcta aplicación de la Ley del Seguro Social en lo referente a sujeto, objeto, base y tasa por parte del ente auditado físicamente.

Argil (1994), Salles /1994) Bañuelos y colaboradores (1991) precisan que representan ante las autoridades hacendarías un dictamen obligatorio acerca de la situación financiera y fiscal ha sido desaprobado tanto por las organizaciones empresariales como la contaduría pública organizada. La razón es que se ha provocado confusión ya que, el Instituto Mexicano de Contadores Públicos continúa emitiendo su normatividad con base en principios contabilidad y normas de auditoría y,

por otra parte, los poderes ejecutivo y legislativos promulgan sin tomar en cuenta a la profesión y, por su parte, la Administración General de Auditoría Fiscal Federal continúa solicitando la dictaminación al auditor, como si tal separación normativa no hubiera sucedido o existiera. Por otro lado las organizaciones empresariales y sobre todo las que se dictaminan voluntaria u obligatoriamente de acuerdo con las leyes vigente pueden ser sujetas de revisiones directas por parte de la Secretaría de Hacienda, lo que se supone se trata de evitar con el dictamen del contador público.

(Comisión de Normas y Procedimientos de Auditoría, carta dirigida en julio de 1994 al Secretario de Hacienda y Crédito Público Pedro Aspe Armella) El Instituto Mexicano de Contadores Públicos hace años estudió, evaluó y concluyó que cualquier requerimiento de la autoridad fiscal para dictaminación del adecuado cumplimiento de la obligaciones fiscales, deberá ser siempre y cuando se hay ,realizado previamente una auditoría de estados financieros, de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas. De esta manera el riesgo para el auditor de no ver alguna falla en la determinación da tales obligaciones fiscales disminuye considerablemente, es difícil concebir que un contador público dictamine la información requerida por la autoridades sin conocer ampliamente aspectos relevantes tales como: su legitimidad, existencia patrimonial, accionistas, control interno para compras, ventas, etcétera.

Por lo expuesto se considera que el dictamen para efectos del cumplimiento de las obligaciones que la Ley del seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados debe desaparecer y mantenerse únicamente el dictamen voluntario en la medida que, de continuar de esta forma un mayor número de empresas con la experiencia de otras ya auditadas para este efectos comprueben las bondades de este tipo de revisión por parte del contador público, amen de los beneficios otorgados por el mismo Instituto como lo es el no recibir una revisión directa.

El establecimiento de obligatoriedad como lo pretende el Instituto Mexicano del Seguro Social, podría en una forma dada establecerse tal y como lo propone el Instituto Mexicano de Contadores Públicos que las cuotas pagadas por las empresas estén supervisadas y amparadas por la firma de un profesionista de contaduría pública (Argil, 1994).

CONCLUSIÓN

A raíz de la investigación efectuada del dictamen voluntario para efectos de determinar el correcto cumplimiento por parte patrón de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y Reglamentos le imponen, se aprecia la necesidad que tiene el Legislador de la materia de instrumentar mecanismos que le permita controlar, regular y encausar sus fuentes de financiamiento poder llevar el objetivo social para el cual fue creado el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre los medios utilizados para llevar a cabo esta regulación destaca el dictamen efectuado por Contador Público sobre el cumplimiento de los patrones de las obligaciones que le impone la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, mediante el cual se lleva a cabo una fiscalización de las aportaciones del patrón. Al optar por este mecanismo obtiene una serie de garantías como lo son que en tanto este decida dictaminar sus aportaciones, el Instituto no llevará a cabo una revisión directa a la empresa, es decir no se le realizará visitas domiciliarias.

Una vez más la profesión contable es reconocida por las autoridades gubernamentales como una profesión de ética y calidad en el desempeño de su actividad, ya que además de las disposiciones del Código de Ética Profesional y de los Estatutos que rigen a la Contaduría Pública, al efectuar una auditoria debe de cumplir con las normas de auditoria generalmente aceptadas que son lo requisitos mínimos de calidad, de conducta y actuación profesional, a que todo auditor está sujeto. La auditoria del cumplimiento por parte del patrón de sus obligaciones enmarcadas en la legislación del Seguro Social, tiene como propósito que el auditor independiente emita una opinión respecto de los movimientos de afiliación de trabajadores, nóminas, listas de raya, liquidaciones de las cuotas obrero patronales, documentación comprobatoria y registros contables en referente a el pago de salarios, sueldos y otras percepciones. Se trata de una actividad que por regulación del propio Instituto es privativa del contador público, se materializa en la emisión de un documento, conocido como dictamen, que contiene su opinión respecto si el patrón cumplió correctamente sus obligaciones ante el Instituto en el periodo que abarca su revisión así como la información relevante para dicho propósito de acuerdo al reglamento a respecto emitido por el Instituto para este propósito.

Ante tales circunstancias se considera que el dictamen voluntario para el cumplimiento de las obligaciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos es una alternativa interesante para que el patrón regularice su situación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, como para el trabajador ya que podrá disfrutar de los beneficios que este otorga en la cantidad y proporción que justificadamente le correspondiera.

De igual forma se considera innecesario el establecimiento de un dictamen obligatorio por parte de las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que la imposición de una medida como esta implica, una serie de discordancias con la naturaleza de la auditoria, al establecer bases que se alejan de las premisas que considera la Comisión de Normas del Instituto Mexicano de Contadores Públicos a considerar en la revisión de un ente, la experiencia de la auditoria fiscal dan la pauta para mostrar lo inadecuado de la implantación de un sistema de fiscalización como ésta, amén de que se considera que es una forma mediante la cual la autoridad encamina su función de revisión de la forma más económica, y para las empresas representa un gasto extra de sus operaciones, la postura ante esta medida será el relevar de este tipo de revisiones a la empresa y de alguna manera establecer que los pagos de las contribuciones y las aportaciones de seguridad social este amparadas por la autorización y supervisión de un profesionista contable.

BIBLIOGRAFÍA

Arce Cano, G., 1972,

De los seguros Sociales a la Seguridad Social,

Porrúa.

Argil Aguilar, Eduardo, 1994,

El Futuro del Dictamen",

Contaduría Pública

No.260, IMCP.

Briceño Ruiz, A., 1987,

Derecho Mexicano de los Seguros Sociales,

Colección Textos Jurídicos Universitarios.

Chiavenato, I., 1988,

Administración de Recursos Humanos,

McGraw Hill.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1999,

Editorial Sista.

Cook, John W., 1993,

Auditoría,

(3a. ed.), McGraw Hill.

De la Cueva, M., 1993,

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,

Tomo I y II,

(7ma. ed.) , Porrúa.

Fernández Arena, J. A., 1996,

La Auditoría Administrativa,

Diana.

Giordano Gómez, Salvador, 1993,

"Experiencia Mexicana en Auditoría Integral",

Contaduría Pública,

No.245, IMCP.

González y Rueda, P. T., 1989,

Previsión v Seguridad Social del Trabajador,

Limusa.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 1999,

Código de Ética Profesional,

IMCP.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 1999,

Normas y Procedimientos de Auditoría.

(19va. ed.) , IMCP.

Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000,

Ley del Seguro Social y sus Reglamentos

(3era. ed.) , ISEF.

Ley orgánica de la Administración Pública Federal, 1998,

Porrúa.

Meigs, Walter B., 1976,

Principios de Auditoría

(6ta. ed.), Diana.

Murueta Sánchez, A., 1994,

Criterios del Seguro Social,

Autor.

Murueta Sánchez, A., 1991,

Técnicas de Auditoría para efectos del Seguro Social,

Trillas.

Navarro Borrell, M., 1992,

Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano,

(12va. ed.), SISTA.

Netter, F., 1985,

La Seguridad Social y sus Principios.

IMSS.

Osorio Sánchez, I., 1985,

Auditoría 1,

ECASA.

Porter, Thomas W., 1981,

Auditoría un análisis conceptual,

(2da. ed.) , Diana

Prontuario Fiscal, 2001,

(5ta. ed.) , México Fiscal

Ramírez Fonseca, F., 1993,

Ley Federal del Trabajo Comentada,

(9na. ed.) , PAC.

Rodríguez Valencia, J., 1990,
Sinopsis de Auditoría Administrativa,
(6ta. ed.), Trillas.

Salles Manuel, Juan C., 1994,
"Informes del Contador público",
Contaduría pública:
No.258, IMCP.

Willingham, John J., 1988,
Auditoría conceptos y métodos,
(3ra. ed.), McGraw Hill

Colegio de Contadores Públicos, A.C.
Taller de elaboración del Dictamen IMSS, 1999,
Curso

Colegio de Contadores Públicos, A.C.
Los Dictámenes del IMSS e INFONAVIT y sus adecuaciones para el año , 2001,
Curso