



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA

“ANÁLISIS DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN
EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

DANIA NAYELY MARTÍNEZ MOLINA

Director de Tesis:

MTRO. PAULINO ANTONIO CORDOBA CAYETANO.

Revisor de Tesis:

LIC. JOEL CAMARGO SEGOVIA.

BOCA DEL RÍO, VER.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre:

María Reyna Molina Guzmán

A usted señora, se que con estas líneas jamás terminaría de agradecerle lo mucho que ha hecho por mi, por todo el apoyo que me ha brindado toda mi vida, le debo lo que soy en la vida y le agradezco con todo mi corazón el haberme dado junto con mi hermano el soporte para convertirme en una profesionista.

TE QUIERO.

A mi hermano:

Víctor Manuel Martínez Molina

A ti te dedico este trabajo con mucho amor para manifestarte mi agradecimiento, pues has sabido ser para mí; mas que un hermano un padre, por que junto a mi madre han logrado mi realización.

En todo momento me has brindado tu apoyo; esfuerzo y sacrificio es por eso que estoy profundamente agradecida.

TE QUIERO.

A mi maestro y asesor de tesis:

C.P. Atila Piñeiro Roldan

Con mucho respeto y gratitud, el haberme apoyado en todo momento en la investigación de mi trabajo, por los conocimientos y experiencias impartidas durante mi carrera, y el hacer de mi una profesionalista, es usted un excelente catedrático, contador y amigo.

¡GRACIAS!

A mi maestro y director de la facultad:

C.P. Paulino Antonio Córdoba Cayetano.

A usted Contador, no me queda más que agradecerle por todo el apoyo que obtuve de su parte durante la carrera, así como el ejemplo de profesionalidad que nunca olvidare.

¡MUCHAS GRACIAS!

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	4
METODOLOGÍA	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Justificación.....	6
1.3 Objetivos	7
1.3.1 Objetivo general	7
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4 Hipótesis	8
1.5 Variables	8
1.5.1. Variable independiente	8
1.5.2. Variable dependiente	8
1.6 Definición de variables	9
1.6.1 Variable conceptual.....	9
1.6.2 Variable operacional	10

1.7 Tipo de estudio.....	10
1.8 Población	10
1.9 Importancia del estudio	11
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1 Nociones básicas del Seguro Social.....	12
2.1.1 Antecedentes	12
2.1.2 Seguridad social y Seguro Social.....	13
2.2 Utilidad pública y contenido de la Ley del Seguro Social	14
2.2.1 Utilidad pública de la Ley del Seguro Social	14
2.2.2 Contenido para la aplicación de la práctica de la Ley del Seguro Social ...	15
2.3 Regímenes, seguros y modalidades.....	16
2.3.1 Estructura de los regímenes de la Ley del Seguro Social.....	16
2.3.2 Modalidades o calidad patronal.....	17
2.4 Sujetos de aseguramiento obligatorio	19
2.4.1 Sujetos de aseguramiento.....	19
2.4.2 Avisos de alta, baja y modificación de salarios	21
2.5 Conceptos de integración salarial	24
2.5.1 Conceptos de salario y consideraciones para su integración.....	24
2.5.2 Tope del salario base de cotización	27
2.6. Obligaciones patronales en las nóminas y cuotas del seguro social.....	28
2.6.1 Requisitos en la nómina.....	28

2.6.2 Consideraciones para el cálculo de las cuotas del seguro social.....	30
CAPÍTULO III	32
CASO PRÁCTICO	32
3.1 El salario base de cotización en la Ley del Seguro Social	32
3.1.1 Diversos montos de cotización.....	32
3.1.2 Prestaciones mínimas sobre la cuota diaria.....	33
3.2 Elementos incluyentes y excluyentes del salario diario integrado.....	41
3.2.1 Elementos condicionados para su integración.....	41
3.2.2 Útiles, ropa, herramientas y otros similares	42
3.2.3 Ahorro	43
3.2.3.1 Ahorro con aportación igual del trabajador y del patrón.....	44
3.2.3.2 Ahorro con aportación mayor del trabajador que la del patrón.....	45
3.2.3.3 Ahorro con aportación menor del trabajador que la del patrón	46
3.2.3.4 El ahorro cuando el trabajador puede hacer más de dos retiros al año	48
3.2.4 Aportación patronal adicional al seguro de retiro, cesantía y vejez.....	50
3.2.5 Integración de la cuota obrera.....	51
3.2.5.1 Empresa que absorbe la cuota obrera	52
3.2.6 Percepción de PTU	54
3.2.7 Alimentos y habitación	55
3.2.7.1 Trabajador con un alimento gratuito y antigüedad menor a un año	56
3.2.7.2 Trabajador con un alimento gratuito y antigüedad de doce años.....	57
3.2.7.3 Trabajador con tres alimentos gratuitos y antigüedad de más de dos años	58

3.2.7.4 Alimentación con cobro oneroso.....	59
3.2.7.5 Habitación gratuita	61
3.2.7.6 Habitación con cobro oneroso.....	62
3.2.8 Vales de despensa.....	63
3.2.8.1 Vales de despensa no superiores al límite.....	63
3.2.8.2 Vales de despensa superiores al límite.....	64
3.2.9 Premios por asistencia.....	67
3.2.9.1 Premio por asistencia no superior al límite.....	67
3.2.9.2 Premios por asistencia superior al límite.....	68
3.2.10 Premio por puntualidad	70
3.2.10.1 Premio por puntualidad superior al límite	70
3.2.10.2 Premios por puntualidad y asistencia conjuntos	72
3.2.11 Premios por productividad y premio por antigüedad	73
3.2.12 Horas sin exceder los límites de la legislación laboral	75
3.3 El salario con elementos fijos y elementos variables	76
3.3.1 Salario por día de trabajo	76
3.3.2 Salario con elementos fijos	78
3.3.3 Salario con elementos variables	80
3.3.4 Salario con elementos fijos y elementos variables.....	81
3.4 Límites máximos y mínimos de cotización	82
3.4.1 Salario con límite superior.....	82
3.4.2 Trabajador con varios patrones y que excede el límite superior	85

CAPÍTULO IV.....	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
4.1 Conclusiones.....	88
4.2 Recomendaciones	91
BIBLIOGRAFÍA	93

INTRODUCCIÓN

En la actualidad aplicar correctamente las leyes parecería no tener mayor complicación, sin embargo, la práctica profesional nos permite observar una serie de problemas a los que se enfrentan una gran cantidad de empresas de diferentes características, giros, condiciones de operación y tamaño en cuanto a número de empleados; siendo el común denominador a esa gran cantidad de problemas, la falta de capacitación integral de los derechos y obligaciones de las personas en materia de seguridad social.

Capacitarse y mantenerse actualizado en las diferentes leyes que rigen en materia de seguridad social y atender el trabajo cotidiano, que regularmente es muy pesado y absorbente, no es una tarea fácil; se tiene que recurrir a una gran cantidad de información, la que regularmente es emitida atendiendo a una por una de las leyes; esto hace que sea muy problemática y laboriosa la capacitación y el ver completo todo el panorama de la misma.

El contador público utiliza distintas herramientas, como las que ofrecen los avances tecnológicos que le ayudan a cumplir de manera adecuada, por eso se

han desarrollado en el mercado sistemas electrónicos para complementar el manejo apropiado para la seguridad social, estas herramientas facilitan el manejo de la información, para una mejor y oportuno desempeño.

Por ello esta investigación trata extensamente el tema de los derechos y obligaciones en materia de seguridad social abarcando los puntos de vista de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT, la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En el primer capítulo de la presente tesis, se establece la metodología de la investigación, partiendo desde el planteamiento del problema, su justificación, objetivos, la hipótesis, variables, tipo de estudio, población, importancia y las limitaciones de la misma.

Dentro del segundo capítulo se desarrolla el marco teórico en donde se mencionan los aspectos relacionados con el tema para que las personas interesadas en el mismo tengan una idea más amplia de lo que se presenta.

Asimismo, en el tercer capítulo de este trabajo de investigación, se ejemplificará y conocerá todos los aspectos de la integración de salarios, partiendo de que bases se toman para efectos de cotización en materia de la Ley del Seguro Social, enfocándolo desde el punto de vista de la situación actual.

En el cuarto capítulo que forma parte de esta investigación, se incluyen tanto las conclusiones, que se llegaron a lo largo de la misma, así como algunas recomendaciones.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día uno de los problemas que está afectando en el aspecto laboral es acerca del tema de la seguridad social, muchos de los patrones ignoran los trámites que se deben llevar a cabo para otorgar esta prestación a que tiene derecho el trabajador, la de estar inscrito en el régimen de la seguridad social, siendo este uno de los aspectos más importantes, y sobre todo con una mayor responsabilidad por parte de quien los contrata.

Todo patrón, sin duda, debe de asegurar al empleado desde el primer día en que empiece a formar parte de la empresa donde requieren de sus servicios, de no llevarse a cabo dicho trámite, la entidad será sancionada con multas y

capitales constitutivos por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, afectando en gran parte a los empleados, ya que en cualquier momento, pueden correr el riesgo de accidentarse al no estar inscrito de que no se le otorguen las prestaciones en dinero del seguro de riesgos de trabajo hasta en tanto no demuestre la relación laboral.

Para el Instituto Mexicano del Seguro Social, su principal atención es poder cubrir las necesidades de los trabajadores en su desarrollo productivo, a través de acciones tales como: la seguridad en el lugar donde laboran, la seguridad social, la capacitación, así como también estrategias que están relacionadas con la productividad del desempeño de acciones empresariales.

Por lo tanto, los derechos y obligaciones del patrón en materia de seguridad social van más allá del cumplimiento de las normas y de la obtención de un mejoramiento en los resultados económicos. Para ello es necesario que se considere todos los requisitos legales, así como los lineamientos aplicables que la integren para una correcta elaboración y cumplimiento de las leyes que le competen.

¿Cuáles son los beneficios que se obtienen al analizar los derechos y obligaciones del patrón en materia de seguridad social al cumplir con los conceptos y requisitos legales aplicables?

1.2 Justificación

La responsabilidad de los derechos y obligaciones patronales en materia de seguridad social, se ha convertido en un código de conducta que busca, por una parte, promover e incentivar a los patrones en su compromiso para el cumplimiento de las obligaciones que de acuerdo a Ley corresponde en materia de seguridad para con los empleados y a las familias de estos.

Y por otra parte, hacer evidente por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social el compromiso para establecer una relación más clara e informada con los patrones, sus trabajadores y las familias de estos, en cumplimiento a las disposiciones que provienen de la ley federal de los derechos del contribuyente.

Es de gran importancia conocer las obligaciones que deben asumir los patrones en asegurar a sus empleados, este definirá los compromisos normativos, administrativos y sociales que los empresarios de hoy en día deben asumir para el cumplimiento de las obligaciones con su personal de trabajo, dicha obligación pone de manifiesto el compromiso de corresponsabilidad que debe existir entre el Instituto Mexicano del Seguro Social con los patrones, ofreciendo una buena administración, operación eficiente y compromiso institucional.

Los beneficios que se pueden obtener al otorgarle la prestación de seguridad social al trabajador, es que si por algún motivo este sufre un accidente en las horas de jornada laboral, será trasladado a la institución, brindándole los servicios médicos que se le requieran, además de proporcionarle los

medicamentos adecuados, la misma ayuda gozarán los familiares de los trabajadores en caso de que soliciten asistencia médica.

Por otro lado las ventajas que logrará el patrón ante el Instituto Mexicano de Seguro Social es, que si tiene a todo su personal debidamente asegurado en el momento que ellos ingresen en la empresa, no será multado, porque cumple con todos los requisitos necesarios para poder realizar sus actividades tranquilamente en la empresa.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar los derechos y obligaciones del patrón en materia de seguridad social, para un debido cumplimiento de la misma.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la Ley del Seguro Social.
- Conocer los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.
- Determinar la integración del salario en materia de seguridad social.

- Explicar la integración del salario en materia de seguridad social.
- Establecer recomendaciones de seguridad social en las empresas.

1.4 Hipótesis

Analizando los derechos y obligaciones del patrón en materia de seguridad social le permite cumplir eficientemente con disposiciones fiscales que la regulan.

1.5 Variables

1.5.1. Variable independiente

Analizando los derechos y obligaciones del patrón en materia de seguridad social.

1.5.2. Variable dependiente

Le permite cumplir eficientemente con disposiciones fiscales que la regulan.

1.6 Definición de variables

1.6.1 Variable conceptual

- Derechos: “Facultad de hacer una cosa no prohibida o de hacer o exigir todo lo que la ley o la autoridad establece en nuestro favor o nos permite hacerlo”.¹
- Obligaciones: Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa.²
- Patrón: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.³
- Seguridad Social: “Garantiza el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia 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 ”.⁴

¹ Real Diccionario Academia Enciclopédico, Fernández Editores., México, 2001

² Op cit

³ Martínez Gutiérrez, Javier, *El ABC fiscal de sueldos y salarios 2007*, Primera edición, Editorial ISEF, México, 2007 p. 20

⁴ Ley del Seguro Social, Editorial ISEF, México, 2008

1.6.2 Variable operacional

Con la presente investigación se pretende que todo patrón se encuentre actualizado de cuales son los lineamientos legales de sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social.

1.7 Tipo de estudio

De acuerdo con la presente investigación el tipo de estudio que se llevará a cabo es documental ya que la información será obtenida de leyes, libros, revistas especializadas, etc., y cualquier información relacionada con los derechos y obligaciones de los patrones en materia de seguridad social.

1.8 Población

La población considerada para la elaboración de este análisis engloba a todos los patrones de las empresas que tienen como objetivo el cumplimiento de las obligaciones obreros patronales para efectos de seguridad social.

1.9 Importancia del estudio

Este estudio beneficiará a los patrones de las empresas, ya que ayudará a cumplir con los derechos y obligaciones que tienen las mismas, como es en asegurar a su personal entre otras.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Nociones básicas del Seguro Social

2.1.1 Antecedentes

La Revolución Industrial implicó la introducción de las máquinas y nuevas fuentes de energía, vapor, gas, electricidad, así como la aglomeración de los trabajadores en los grandes espacios de trabajo llamados fábricas.

Provocando, por una parte, un enorme aumento de los accidentes de trabajo y, en general, de las contingencias a que estaban expuestos los miembros de la sociedad, por la otra, ocasionó una mayor cohesión, conciencia,

organización y lucha de los trabajadores, quienes presionaron para que se establecieran normas de protección y tutela, leyes laborales y de seguridad social.

En 1883, el entonces canciller de Alemania, Otto Bismarck, estableció el seguro de enfermedades y accidentes, otros países de Europa hicieron lo propio para finales de siglo XIX.

En México tenemos que remontarnos al 30 de Abril de 1904, donde se fue expedida una Ley de Accidentes de Trabajo, por el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, en 1906 sería expedida, en Nuevo León, la Ley Sobre Accidentes de Trabajo.

Sin embargo, sería hasta la Constitución de 1917 cuando el Seguro Social y su ley reguladora encuentren base sólida para su existencia.

2.1.2 Seguridad social y Seguro Social

Se puede definir en primer término a la seguridad social como:

El conjunto de normas jurídicas e instituciones cuyo objeto principal es la protección de todos los miembros de la sociedad, especialmente de las clases desposeídas, contra contingencias que pueden reducir o suprimir su capacidad de

trabajo o sus medios de subsistencia, para alcanzar el bienestar individual y colectivo en los órdenes psicofísico, económico, social y cultural.⁵

Y al seguro social de la siguiente manera:

El seguro social es un servicio público de carácter nacional que constituye el principal instrumento de salud en México para la procuración de la seguridad social, restringiendo su protección, básicamente a los trabajadores, a toda persona sujeta a una relación de trabajo y a sus familiares.⁶

2.2 Utilidad pública y contenido de la Ley del Seguro Social

2.2.1 Utilidad pública de la Ley del Seguro Social

La Constitución Política, en su artículo 123, apartado A, fracción XXIX, señala:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro

⁵ Amezcua Ornelas, Norahenid, *Seguro Social Manual Práctico*, Cuarta Edición, Editorial SICCO, México, 1998, pag. 223

⁶ Op cit. pag. 223

encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos y otros sectores sociales y sus familiares.”⁷

La anterior disposición constitucional, después de varios intentos fallidos, dio base para que en 1943 se promulgara la primera Ley del Seguro Social, misma que fue derogada por la de 1973, que a su vez fue sustituida por la que entró en vigor el 1 de julio de 1997 y está última con algunas modificaciones que se dieron el 20 de diciembre de 2001.

2.2.2 Contenido para la aplicación de la práctica de la Ley del Seguro Social

En primer término para la aplicación de la Ley del Seguro Social es recomendable conocer que el Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante un Órgano de Gobierno está conformado por el gobierno federal, los patrones y los trabajadores.

Siendo los dos últimos los que deben poner mayor énfasis en hacer valer la representatividad que tienen sus sectores dentro del Instituto.

Y como autoridad suprema la Asamblea General, la cuál está integrada por treinta miembros, y durarán en su cargo seis años, pudiendo ser reelectos.

En segundo término son los patrones con trabajadores a su servicio, los obligados a registrarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, como lo establece el artículo 15, fracción I de la Ley del Seguro Social, el cual menciona

⁷ Pérez Chávez, José, *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*, Primera Edición, Editorial TXXX, México, pag. 265

que debe registrarse e inscribir a sus trabajadores así, como comunicar las altas, bajas y las modificaciones de los salarios, dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles.

De lo mencionado anteriormente el Instituto Mexicano del Seguro Social obtiene recursos para el cumplimiento de sus funciones mediante aportaciones de los patrones, de los trabajadores y del Estado.

Ya que el Instituto es una entidad jurídica que establece derechos y obligaciones, no es institución de caridad o beneficencia.

En cuarto término el Instituto Mexicano del Seguro Social libera de responsabilidad patronal, ya que sustituye a los patrones en el cumplimiento de ciertas obligaciones frente a sus trabajadores. Así simultáneamente, a la indemnización que previene la Ley Federal del Trabajo y a la pensión que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Y por último el Instituto Mexicano del Seguro Social es una autoridad que tiene carácter de organismo fiscal autónomo con facultades para determinar los créditos y sus bases de liquidación, así como para cobrarlos, entre otras.

2.3 Regímenes, seguros y modalidades

2.3.1 Estructura de los regímenes de la Ley del Seguro Social

Para el cumplimiento de sus objetivos, el Seguro Social se divide en dos regímenes o tipos de aseguramiento: Régimen Obligatorio y Régimen Voluntario.

El Régimen Obligatorio previsto con el propósito de proteger a los trabajadores, el cual incorpora a todos los mexicanos económicamente activos, como su nombre lo dice, por obligación hay que dar de alta a todas aquellas personas sujetas a una relación de trabajo, esto se debe llevar a cabo en los siguientes términos:

- En principio, cada patrón tiene la obligación de dar de alta a los trabajadores a su servicio.
- Ante la omisión patronal, el trabajador podrá solicitar al Instituto Mexicano del Seguro Social su inscripción.
- Finalmente, el Instituto, con base en una verificación o auditoría, podrá afiliar, oficiosamente, al trabajador relativo.⁸

En el Régimen voluntario su incorporación es por propia decisión de la persona interesada y tendrá la protección del Instituto Mexicano del Seguro Social, solo en algunas de sus ramas de aseguramiento.

2.3.2 Modalidades o calidad patronal

Son las variantes fundamentales que existen respecto a los diversos grupos de asegurados con relación al pago de las cuotas, aplicación, emisión y las prestaciones que se otorgan. En el marco de la Ley del Seguro Social las

⁸ Amezcua Ornelas, Norahenid, *Seguro Social Manual Práctico*, Cuarta Edición, Editorial SICCO, México, 1998, pag. 225

modalidades se han modificado y a la vez reducido considerando las necesidades requeridas de acuerdo al tipo de régimen y de actividad.

Dentro de las modalidades de aseguramiento se encuentran.

- La modalidad 10 quienes son sujetos de aseguramiento los trabajadores asalariados permanentes y eventuales urbanos.
- La modalidad 13 quienes son sujetos de aseguramiento los trabajadores asalariados permanentes y eventuales del campo.
- La modalidad 17 quienes son sujetos de aseguramiento los trabajadores en empresas con convenio de reversión de cuotas por subrogación de servicios.
- La modalidad 32 quienes son sujetos de aseguramiento los estudiantes.
- La modalidad 33 quienes son sujetos de aseguramiento conocido como seguro de salud para la familia.
- La modalidad 34 quienes son sujetos de aseguramiento los trabajadores domésticos.
- La modalidad 35 quienes son sujetos de aseguramiento los patronos personas físicos con trabajadores a su servicio.

- La modalidad 36 quienes son sujetos de aseguramiento los trabajadores al servicio de estados, municipios y organismos descentralizados federales y estatales (entidades que cotizan en enfermedades y maternidad).
- La modalidad 40 quienes son sujetos de aseguramiento los asegurados en continuación voluntaria en el régimen obligatorio.
- La modalidad 42 quienes son sujetos de aseguramiento los trabajadores al servicio de la administración pública de la Federación, estados y municipios.
- La modalidad 43 quienes son sujetos de aseguramiento como incorporación voluntaria del campo al régimen obligatorio.
- La modalidad 44 quienes son sujetos de aseguramiento los trabajadores independientes.

2.4 Sujetos de aseguramiento obligatorio

2.4.1 Sujetos de aseguramiento

Por disposición expresa en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, son sujetos de aseguramiento al Régimen Obligatorio los siguientes:

- Personas con relación laboral.

Es obligatoria su inscripción ante el Instituto, no importando que el trabajador esté a prueba, sea temporal o eventual.

- Socios de las sociedades cooperativas.

En este caso por ser su estructura organizacional propia de la clase trabajadora, y en virtud de, la disposición protectora establecida en nuestra Carta Magna, se consideran sujetos de aseguramiento obligatorio

- Maestros.

Para los maestros existió un acuerdo que daba alguna posibilidad para que no fueran sujetos de aseguramiento, sin embargo fue derogado en el Diario Oficial de la Federación del 04 de noviembre de 2003; pero el 31 de octubre de 2007 el Consejo Técnico dicto el acuerdo ACDO-HCT-311007/453.P. (D.I.R.), que considera nuevas reglas para asegurarlos.

- Accionistas o socios cuando perciban salarios.

Los accionistas o socios mientras perciban un salario y prestaciones como cualquier otro trabajador.

- Consejo de administración con puesto administrativo remunerado.

Los miembros del Consejo de administración mientras perciban un salario y prestaciones como cualquier otro trabajador.

- Estudiantes que tengan relación laboral.

Cuando los estudiantes tengan un vínculo laboral con el patrón se deberán asegurar como cualquier otro trabajador.⁹

2.4.2 Avisos de alta, baja y modificación de salarios

Uno de los requisitos importantes es el de presentar avisos de alta y baja del patrón como del asegurado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los avisos de modificaciones salariales, de manera general las características para estos efectos se considera días hábiles de conformidad con el artículo 12 de Código Fiscal de la Federación.

A continuación de manera general se plantea las características para estos efectos.

En el caso del patrón.

- Alta por municipio y en el Distrito Federal dentro de cinco días hábiles.
- Baja dentro de cinco días hábiles.

Y en relación con el trabajador.

⁹ Martínez Gutiérrez, Javier, *El ABC fiscal de sueldos y salarios 2007*, Primera edición, Editorial ISEF, México, 2007 p. 173

- Alta dentro de cinco días hábiles o un día antes.
- Modificaciones de salarios por salario mínimo excepto superiores a la Ley es en automático.
- Modificaciones de salario por percepciones fijas dentro de los cinco días hábiles siguientes en que se el hecho.
- Modificaciones de salario por percepciones variables dentro de los primero cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.
- Modificaciones de salario por percepciones mixtas de acuerdo la percepción que se modifica y considerando los plazos anteriores.
- Baja dentro de los cinco días hábiles que se de el hecho.

De lo expuesto anteriormente es conveniente considerar algunos puntos importantes como en el caso de los avisos de alta, estos se menciona que se deben presentar dentro de los 5 días hábiles, incluyendo el día de alta del trabajador, inclusive se puede presentar un día antes

Los avisos de alta son de gran importancia, aunque se tiene un plazo de cinco días hábiles para su presentación, si en ese plazo ocurre algún accidente al trabajador, y este no estuviera asegurado, el patrón tendrá que pagar los costos de la atención médica que correspondan.

En muchos casos se recomienda que el aviso de alta sea presentado incluso un día antes del inicio de labores, para evitar contingencias, sobre todo en aquellas empresas donde se tengan actividades riesgosas.

No importando la fecha en que se haya presentado el aviso de alta, ya sea dentro del término de los cinco días hábiles mencionados o sea presentado fuera de este, es decir, extemporáneamente, la fecha que se deberá de tomar en consideración para el inicio de pago de cuotas con el salario que se mencione, será la que se indique en el mismo aviso como inicio de labores del trabajador. No se considera la fecha de presentación del aviso.

Para los avisos de modificación del salario de la parte fija o de salario fijo del trabajador, si el aviso se presente en el término de los cinco días hábiles se considera el salario modificado ya sea descendente o ascendente. En el caso de que el aviso sea presentado extemporáneamente y sea una modificación descendente se toma en cuenta el día en que se presentó dicho aviso, cosa contraria cuando el salario sea en forma ascendente que se tomará la modificación con la fecha que tenga el mismo y no la de la presentación.

En relación a los avisos de bajas estos deben presentarse cinco días hábiles posteriores a la fecha de la causa de la baja. En tal caso, el patrón solo

pagará las cuotas hasta el día indicado en el mismo. De no presentarse dentro de los días señalados anteriormente, se pagarán las cuotas considerando la fecha de presentación del aviso.

Los avisos de bajas son de mucha importancia porque el no presentarlos cuando el asegurado realmente ya no labora para la empresa representa que se sigan pagando cuotas al Instituto.¹⁰

La presentación de avisos al Instituto Mexicano del Seguro Social oportuna es de vital importancia, para evitar el intento de la autoridad de imponer multas. Aunque en muchas ocasiones la presentación extemporánea pero espontánea no debe conllevar la imposición de multas de conformidad con el Art. 304-C de la Ley del Seguro Social.

2.5 Conceptos de integración salarial

2.5.1 Conceptos de salario y consideraciones para su integración

Un elemento importante es el salario base de cotización, que para efectos del Instituto, este último es el que se considera para el cálculo de las cuotas de seguridad social, el cual de conformidad con el artículo 5-A fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, lo define como el que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad o

¹⁰ Murueta, Alfredo, *Salario Integrado para cotizar al seguro social*, Novena Edición, Editorial MUR, México, 2003. p. 51

prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos que previstos en el artículo 27 de la misma Ley en comento.¹¹

Este artículo en principio integra todos los beneficios que perciba el trabajador, sin embargo exceptúa los conceptos que se mencionan en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social que a la letra dice:

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

- I. Los instrumentos de trabajo, 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 que fueron otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa.

¹¹ Amezcua Ornelas, Norahenid, *Relaciones laborales, Un enfoque actual y práctico*, Primera Edición, Editorial SICCO, México, 1996 p. 13

- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen de manera onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre y que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.¹²

De lo anteriormente planteado, se puede mencionar que el trabajador puede recibir por su trabajo las siguientes prestaciones y derechos.

- Salario cuota diaria.

¹² Fol Olguin, Raymundo, *Manual para el control integral de las nóminas*, Cuarta Edición, Editorial TAXXX, México, 2008, p 209

- Prestaciones mínimas o superiores a los que marca la Ley Federal del Trabajo y de contrato individual o colectivo.
- Derechos, como pueden considerarse entre estos, las herramientas y útiles de trabajo; uniformes de trabajo; capacitación y adiestramiento; alimentos o servicio de comedor.
- Prestaciones de previsión social.

2.5.2 Tope del salario base de cotización

El tope del salario base de cotización para efecto de cálculo y pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social está topado no importando si el asegurado percibe un salario diario mayor al mismo.

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

2.6. Obligaciones patronales en las nóminas y cuotas del seguro social

2.6.1 Requisitos en la nómina

La Ley del Seguro Social señala, en su Artículo 15, que los patrones están obligados 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 por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.¹³

Los registros a que se refiere el párrafo anterior sobre las nóminas y lista de raya, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:

Datos de identificación del patrón como son.

- Nombre, denominación o razón social.
- Número de su registro ante el Instituto.
- Registro federal de contribuyentes.

¹³ Amezcua Ornelas, Norahenid, *Relaciones laborales, Un enfoque actual y práctico*, Primera Edición, Editorial SICCO, México, 1996 p. 247

Datos de identificación del trabajador.

- Nombre completo.
- Registro federal de contribuyentes.
- Clave única de registro de población.

Datos generales específicos.

- Duración de la jornada
- Fecha de ingreso al trabajo
- Tipo de salario de los trabajadores.
- Lapso que comprende
- Periodicidad establecida para el pago de los salarios.
- Salario base de cotización.
- Importe total del salario devengado.
- Conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas.
- Unidades de tiempo laborado.

2.6.2 Consideraciones para el cálculo de las cuotas del seguro social

Para efecto de llevar a cabo el cálculo de las cuotas se deben tomar en cuenta dos artículos establecidos por la Ley del Seguro Social, el primero de estos es el artículo 29 de la Ley del Seguro Social el cual determina, que para la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- El mes natural será el periodo de pago de cuotas;
- 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 periodos distintos a los señalados, y
- Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, si no por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Es decir la base siempre será el salario de cuota diaria. El artículo 30 menciona que debe considerar además lo siguiente.

- En caso de que además de los elementos fijos del salario el trabajador, percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo,
- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

CAPÍTULO III

CASO PRÁCTICO

3.1 El salario base de cotización en la Ley del Seguro Social

3.1.1 Diversos montos de cotización

Para la Ley del Seguro Social se tienen diversos montos para calcular la cotización, todas ellas tiene como punto de partida el salario base de cotización.

Los diferentes montos que sirven como base para calcular las cuotas obrero patronales tiene que ver con las distintas ramas que conforman los seguros de la Ley del Seguro Social.

Considerando para su cálculo las siguientes tres bases:

- Salario mínimo general para el Distrito Federal.
- La diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo general para el Distrito Federal.
- Salario base de cotización.¹⁴

Sumando a estas diferencias, se encuentran otras variantes como:

- Las ausencias que no se consideran para el seguro de enfermedades y maternidad.
- Las incapacidades que no se consideran para el seguro de retiro.

3.1.2 Prestaciones mínimas sobre la cuota diaria

Para determinar las cuotas que deben enterarse en el seguro social, se consideran como base los pagos que los patrones realizan a los trabajadores en su conjunto.

Cuando un patrón contrata a un trabajador da inicio a una relación laboral y por lo tanto se crean una serie de obligaciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, conocidas como prestaciones mínimas de Ley.¹⁵

¹⁴ González, Héctor, *Puntos finos sobre seguro social*, Primera Edición, Editorial ISEF, México, 2004, p 65

¹⁵ Hernández Rodríguez, Jesús, *Nueva Ley del Seguro Social*, Segunda Edición, Editorial ISEF, México, 2003, p. 38.

Esto quiere decir que sumado al salario que pacten el patrón y el trabajador, el primero deberá entregar al segundo como complemento a su salario las cantidades conforme lo señala la Ley Federal del Trabajo.

La primera de estas prestaciones mínimas se estipula en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.”¹⁶

Y después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

La segunda de estas prestaciones mínimas se estipula en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuese este.”¹⁷

¹⁶ Iturriaga Bravo, Jesús, *Estudio práctico del régimen fiscal de salarios*, Tercera Edición, Editorial ISEF, México, 2004, p. 42

¹⁷ Murueta, Alfredo, *Salario Integrado para cotizar al seguro social*, Novena Edición, Editorial MUR, México, 2003, p. 33.

Con estos tres conceptos se integran los pagos que forman parte del salario, de ahí que el nombre con que se conoce a la base para cotizar en el Instituto Mexicano del Seguro Social se denomine salario integrado.

Ahora bien, el salario integrado al que se ha hecho mención anteriormente es anual por que como puede observarse la Ley Federal del Trabajo emplea las expresiones periodo anual de vacaciones, prima sobre salarios durante el periodo de vacaciones, aguinaldo anual. Si el salario integrado anual se divide entre el número de días del año, se obtendrá el salario diario integrado.

Por ejemplo el Sr. Pablo Medina contrata con la empresa Navinter, S.A de C.V. la prestación de servicios personales subordinados. La empresa le pagará las prestaciones mínimas de la Ley Federal del Trabajo. Si se proyectan sus ingresos del primer año de trabajo se obtiene:

Primero se determina el salario anual del trabajador.

Salario por día de trabajo	\$ 257.50
(x) Días del año	<u>359</u>
(=) Ingreso por días laborados	\$92,442.50

En segundo término se calcula el monto de la prima vacacional.

Salario diario	\$ 252.50
(x) Días de vacaciones	<u>6</u>

(=) Ingreso por vacaciones \$ 1,545.00

	Ingreso por vacaciones	1,545.00
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Ingreso por prima vacacional	\$ 386.25

Y en última instancia se considera el importe del aguinaldo.

	Salario diario	\$ 257.50
(x)	Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=)	Ingreso por aguinaldo	\$ 3,862.50

Al sumar los conceptos antes mencionados nos da como resultado.

	Suma de los ingresos:	
	Salario por días de trabajo	\$92,442.50
(+)	Vacaciones	1,545.00
(+)	Prima vacacional	386.25
(+)	Aguinaldo	<u>3,862.50</u>
(=)	Salario anual integrado	\$98,236.25

El monto obtenido será el salario anual integrado, sobre estos se calcularían las cuotas que deben enterarse al Instituto Mexicano del Seguro Social por el mismo periodo.

Sin embargo, como los pagos son mensuales, la cantidad obtenida deberá dividirse entre los días del año y el resultado será el salario diario integrado con el que deberá inscribirse al Sr. Medina, es decir.

	Salario anual integrado	\$98,236.25
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Salario diario integrado	\$ 269.14

Ahora si se divide el salario diario integrado obtenido entre la cuota diaria se obtendrá el factor de integración.

	Salario Diario Integrado	\$ 269.14
(/)	Cuota diaria	<u>257.50</u>
(=)	Factor de integración	1.0452

Este factor de integración está en función de cantidades anuales fijas, por lo tanto, cualquiera de ellas que se modifique hará cambiar el factor; esto ocurre por la antigüedad del trabajador en la empresa o porque la misma otorga un porcentaje mayor de prima vacacional, más de quince días de aguinaldo o mas días de vacaciones.

Por ejemplo si el Sr. Medina estuviera devengando su tercer año de trabajo sus ingresos por el tercer año de trabajo sería.

	Salario diario	\$ 257.50
(x)	Días del año	<u>355</u>
(=)	Ingreso por días laborados	\$91,412.50

Y por concepto de prima vacacional.

	Salario diario	\$ 257.50
(x)	Días de vacaciones	<u>10</u>
(=)	Ingreso por vacaciones	\$ 2,575.00

	Ingresos por vacaciones	2,575.00
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Ingreso prima vacacional	\$ 643.75

Aunado a lo anterior el aguinaldo sería un importe de.

	Salario por día de trabajo	\$ 257.50
(x)	Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=)	Ingreso por aguinaldo	\$ 3,862.50

Haciendo un monto determinado anual integrado de.

	Suma de los ingresos	
	Salario por días de trabajo	\$91,412.50
(+)	Salario por días de vacaciones	2,575.00
(+)	Prima vacacional	643.75
(+)	Aguinaldo	<u>3,862.50</u>
(=)	Salario integrado anual	\$98,493.75

El monto obtenido será el salario anual integrado; que al dividirse entre los días del año, el resultado es el salario diario integrado con el que debe cotizar durante el tercer año el Sr. Medina.

	Salario Integrado Anual	\$98,493.75
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	Salario diario integrado	\$ 269.85

Si se divide el salario diario integrado obtenido entre la cuota diaria se obtendrá el factor de integración.

	Salario Diario Integrado	\$ 269.85
(/)	Cuota diaria	<u>257.50</u>
(=)	Factor de integración	1.0479

En relación con el empleo del factor de integración, el artículo 55 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización expresa que el Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales,

adicionándoles los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

Los porcentajes mínimos a que se refiere este artículo son: 0.41% de prima vacacional y 4.11% de aguinaldo, lo que sumando da un resultado de 4.52% adicional en el primer año de trabajo. También el artículo 55 comentado anteriormente, hace la observación de que estos porcentajes serán mayores si la prima vacacional es mayor o si el aguinaldo se otorga en cuantía superior a la señalada en la Ley Federal del Trabajo o cuando se otorguen prestaciones adicionales.¹⁸

Existen variaciones en las prestaciones que cada una de las empresas otorga a sus trabajadores, por lo tanto, no siempre es conveniente emplear el factor de integración, o en su caso, complementar el cálculo con las demás prestaciones, dependiendo de que sea un salario fijo, variable o mixto. La Ley del Seguro Social señala algunos conceptos que no integran el salario diario integrado en todo o en parte según corresponda, y cuando la fracción no es clara en su redacción, el Instituto emite acuerdos que explican el criterio que la autoridad aplica a cada concepto.¹⁹

¹⁸ Orozco Colín, Luis Ángel, *Estudio integral de la nómina 2002*, Primera Edición, Editorial ISEF, México, 2002, p 42

¹⁹ Muñoz López, Rafael, *Estudio práctico del grado de riesgos*, Segunda Edición, Editorial ISEF, México, 2002, p. 53.

3.2 Elementos incluyentes y excluyentes del salario diario integrado

3.2.1 Elementos condicionados para su integración

En principio la Ley del Seguro Social en su artículo 5-A fracción XVIII menciona que toda percepción que se le pague a un trabajador se debe integrar exceptuando aquellas que cumplan las condiciones que estipula en sus fracciones el artículo 27 del mismo ordenamiento.

Los conceptos que se encuentran en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, se analizarán y ejemplificarán cada uno de estos para su comprensión.

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro.
- Las aportaciones adicionales por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Las cuotas patronales.
- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Las participaciones en las utilidades de las empresas.
- La alimentación y la habitación.

- Las despensas en especie o en dinero.
- Los premios por asistencia y puntualidad.
- Las cantidades aportadas para fines sociales.
- Los planes de pensiones.
- El tiempo extraordinario.

3.2.2 Útiles, ropa, herramientas y otros similares

En primer término mencionamos los útiles, ropa, herramientas y otros similares que el tratamiento que se le tiene que dar lo planteamos en el siguiente ejemplo.

La empresa “Salud y Sabor, S.A. de C.V.” cuya actividad principal es la transformación de alimentos naturales sometiéndolos a un proceso de deshidratación y pulverización, para transformarlos en pastillas con un elevado porcentaje nutricional en vitaminas y minerales. Para poder realizar estos procesos los trabajadores requieren de zapatos con suela antiderrapante, uniformes, batas y mascarillas que les protejan del polvo, ya que por naturaleza de los productos que fabrica se requiere de limpieza extrema y evitar que los trabajadores inhalen los polvos que se generen en la planta. Por ello, cada año se les hace entrega de un par de zapatos, tres uniformes y el equipo especial de protección de acuerdo con la evaluación que la comisión mixta de higiene y seguridad realiza.

En el caso anteriormente planteado, los uniformes, zapatos, mascarillas y otros equipos que los trabajadores reciben no forman parte del salario diario integrado o salario base de cotización, porque son necesarios para la realización del trabajo. Además esta fracción I del artículo 27 de la Ley del Seguro Social guarda congruencia con el artículo 132 fracción III y XVII de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.3 Ahorro

En el fondo de ahorro se tiene que cumplir con ciertos requisitos para no integrarlo, considerando ciertos lineamientos. Ya sea cuando se integre por un depósito semanal, quincenal, o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra al salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario.

Cuando el fondo de ahorro sea integrado mediante las aportaciones comunes y periódicas y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización. Y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportación del trabajador.

3.2.3.1 Ahorro con aportación igual del trabajador y del patrón

La empresa "A toda máquina, S.A" ha establecido el fondo de ahorro para sus trabajadores, en el cual cada quincena les descuentan un 4.5 % de su salario devengado y la empresa aporta un porcentaje similar.

Aportación del trabajador	
Salario mensual	\$ 5,777.96
(x) % de fondo de ahorro	<u>4.5%</u>
(=) Aportación del trabajador	\$ 260.01

Aportación de la empresa	
Salario mensual	\$ 5,777.96
(x) % de fondo de ahorro	<u>4.5%</u>
(=) Aportación del patrón	\$ 260.01

Se comparan las dos aportaciones para observar cual es el importe que integra al salario base de cotización.

Aportación del trabajador	\$ 260.01
(-) Aportación del patrón	<u>260.01</u>
(=) Aportación a integrar	\$ 0.00

El artículo 27 fracción II de La Ley del Seguro Social señala que el ahorro se excluye como integrante del salario base de cotización cuando se integre por un depósito igual del trabajador y de la empresa.

Si se compara el importe que aporta el trabajador con la aportación patronal el resultado es cero, por lo tanto no existe cantidad alguna a integrar.

3.2.3.2 Ahorro con aportación mayor del trabajador que la del patrón

El señor Andrés Flores trabaja para una empresa que tiene constituido el fondo ahorro, para tal efecto, en el acuerdo se estipula que el trabajador participará con un 5% de su salario y el patrón 4% calculado sobre la misma base.

Aportación del trabajador	
Salario mensual	\$ 8,920.05
(x) % de fondo de ahorro	<u>5%</u>
(=) Aportación del trabajador	\$ 446.00

Aportación de la empresa	
Salario mensual	\$ 8,920.05
(x) % de fondo de ahorro	<u>4%</u>
(=) Aportación del patrón	\$ 356.80

Se comparan las dos aportaciones para observar cual es el importe que integra al salario base de cotización.

	Aportación del trabajador	\$ 446.00
(-)	Aportación del patrón	<u>356.80</u>
(=)	Aportación a integrar	\$ 89.20

El trabajador está aportando una cantidad mayor que el patrón, por lo tanto es una forma diversa de constituir el fondo de ahorro. La diferencia es que el trabajador aporta de más y esta aportación está tomada de su salario, el cual ya forma parte del salario base de cotización, y si este excedente se integra al salario, se estaría duplicando la base hasta por un monto igual a la diferencia que el trabajador aporta en exceso en comparación con el patrón.

3.2.3.3 Ahorro con aportación menor del trabajador que la del patrón

La Sra. Claudia Flores en su trabajo cuenta con fondo de ahorro en el cual ella participa con un 5.5% de su salario mensual y del patrón es de 7.5%.

	Aportación del trabajador	
	Salario mensual	\$ 5,057.52
(x)	% de fondo de ahorro	<u>5.5%</u>
(=)	Aportación del trabajador	\$ 278.16

	Aportación de la empresa	
	Salario mensual	\$ 5,057.52
(x)	% de fondo de ahorro	<u>7.5%</u>
(=)	Aportación del patrón	\$ 379.31

Se comparan las dos aportaciones para observar cual es el importe que integra al salario base de cotización.

Aportación del patrón	\$ 379.31
(-) Aportación del trabajador	<u>278.16</u>
(=) Aportación a integrar	\$ 101.15

En este caso el patrón está aportando una cantidad mayor que el trabajador, por lo tanto es una forma diversa de constituir el fondo de ahorro y la diferencia que el patrón aporta de más está incrementado el salario. La integración se hace de la siguiente manera:

Salario mensual del trabajador	\$ 5,057.52
(x) Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=) Salario mensual integrado sin fondo de ahorro	\$ 5,286.12
(+) Excedente del fondo de ahorro	<u>\$ 101.15</u>
(=) Salario base de cotización mensual	\$ 5,387.27

En estos casos existe otra forma de integrar el ahorro y es de la siguiente manera:

Aportación patronal	7.5%
(-) Aportación del trabajador	<u>5.5%</u>
(=) Diferencia	2.0%

Factor de integración	1.0452
(+) Diferencia en aportación	<u>0.0200</u>

(=)	Nuevo factor	1.0652
	Salario mensual	\$ 5,057.52
(x)	Nuevo factor	<u>1.0652</u>
(=)	Salario integrado mensual	\$ 5,387.27

Si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

3.2.3.4 El ahorro cuando el trabajador puede hacer más de dos retiros al año

La empresa "Minas de Sayula, S.A" ha establecido el fondo de ahorro para sus trabajadores en el cual cada quincena les descuenta un 6.5% de su salario devengado y la empresa aporta un porcentaje similar.

La empresa ha tomado esto como una forma de evitar que se paguen fuertes cantidades de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social por salarios elevados y por lo tanto el trabajador puede retirar el dinero del fondo cada tres meses.

	Aportación del trabajador	
	Salario mensual	\$ 12,728.10
(x)	% de fondo de ahorro	<u>6.5%</u>
(=)	Aportación del trabajador	\$ 827.33

Aportación de la empresa		
	Salario mensual	\$ 12,728.10
(x)	% de fondo de ahorro	<u>6.5%</u>
(=)	Aportación del patrón	\$ 827.33

Determinación de la cantidad que integra al salario base de cotización:

	Aportación del trabajador	\$ 827.33
(-)	Aportación del patrón	<u>827.33</u>
(=)	Aportación a integrar	\$ 0.00

Al comparar las aportaciones del trabajador y el patrón, no existe diferencia alguna, de acuerdo con la fracción II del Art. 27 de la Ley del Seguro Social condicional del retiro hasta en dos ocasiones, de otra manera se estaría hablando de un sobresueldo.

En este ejemplo el trabajador lo puede retirar hasta cuatro veces, por lo tanto, la aportación patronal al fondo de ahorro integra en su totalidad al Salario Base de Cotización.

La integración es de la siguiente manera:

	Salario del trabajador	\$ 12,728.10
--	------------------------	--------------

(x)	Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=)	Salario mensual Integrado	\$ 13,303.14

Sumando la aportación patronal al salario:

	Salario Mensual Integrado	\$ 13,303.14
(-)	Aportación del patrón	<u>827.33</u>
(=)	Salario base de cotización mensual con fondo	\$ 14,130.74

Al establecer el fondo de ahorro en una empresa es importante destacar que la Ley del Seguro Social establece condiciones para que se integre o no a la base de cotización.

3.2.4 Aportación patronal adicional al seguro de retiro, cesantía y vejez

Las aportaciones al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que el patrón aporte de manera voluntaria no se integra por el efecto que tendría esta prestación, como a continuación se muestra.

La empresa “El Duende Verde, S.A de C.V.” convino con sus trabajadores en aportar un 1% sobre el Salario Base de Cotización como cuota adicional correspondiente al 2%.

Salario diario integrado \$ 126.07

(x)	Días del periodo	<u>31</u>
(=)	Base de cotización	\$ 3,908.17

Cálculo de la cuota de Ley.

	Salario base de cotización	\$ 3,908.17
(x)	% de seguro de retiro obligatorio	<u>2.00%</u>
(=)	Cuota de Ley del seguro de retiro	\$ 78.16

Cálculo de la cuota adicional patronal al Seguro de Retiro.

	Salario base de cotización	\$ 3,908.17
(x)	% de seguro de retiro adicional	<u>1.00%</u>
(=)	Cuota adicional del seguro de retiro	\$ 39.08

Esta cuota adicional no se integra al Salario Base de Cotización, lo cual es razonable porque el trabajador no está recibiendo cantidad alguna y el beneficio será efectivo hasta el momento en que el trabajador se pensione.

3.2.5 Integración de la cuota obrera

Para efectos de la Ley del Seguro Social, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza el concepto de las cuotas que le corresponde cubrir al patrón.

Mientras un patrón se beneficie de la deducibilidad de la cuota obrera, la misma se tendrá que integrar al salario base del trabajador.

3.2.5.1 Empresa que absorbe la cuota obrera

La empresa tiene como política el absorber la cuota obrera del Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir, no realiza descuentos por conceptos del Instituto Mexicano del Seguro Social. Con los siguientes datos se determinará el salario integrado. La cuota integra al salario cuando el patrón absorbe, se consideraría de la siguiente manera.

Salario diario	100.00
Factor de integración	1.0625
Porcentaje de ahorro que integra	2%

Determinación de factor de integración.

Factor de integración	1.0625
(+) Fondo de ahorro que integra	<u>0.0200</u>
(=) Factor de integración	1.0825

Importe de la retención de la cuota obrera.

Cuota diaria	100.00
(x) Factor de integración	<u>1.0825</u>
(=) Salario diario Integrado	108.25
(x) Días período	<u>30</u>

(=)	Salario mensual integrado	3,247.50
(x)	Porcentaje de cuota obrera	<u>2.375%</u>
(=)	Cuota obrera	77.13
(/)	Días período	<u>30</u>
(=)	Monto diario de cuota obrera a integrar	2.57

Salario diario de cotización integrado con la cuota obrera.

	Monto diario de cuota obrera a integrar	2.57
(+)	Salario diario integrado	<u>\$ 108.25</u>
(=)	Salario diario integrado nuevo	110.82

De ahí se determina de nuevo importe de la retención de la cuota obrera.

(=)	Salario diario Integrado	110.82
(x)	Días período	<u>30</u>
(=)	Salario mensual integrado	3,324.63
(x)	Porcentaje de cuota obrera	<u>2.375%</u>
(=)	Cuota obrera	78.96
(/)	Días período	<u>30</u>
(=)	Monto diario de cuota obrera a integrar	2.63

Salario diario de cotización integrado con la cuota obrera.

	Monto diario de cuota obrera a integrar	2.63
(+)	Salario diario integrado	<u>\$ 110.82</u>
(=)	Salario diario integrado nuevo	113.45

Y posteriormente se determina de nuevo importe de la cuota obrera.

(=)	Salario diario Integrado	113.45
(x)	Días período	<u>30</u>
(=)	Salario mensual integrado	3,403.59
(x)	Porcentaje de cuota obrera	<u>2.375%</u>
(=)	Cuota obrera	80.34
(/)	Días período	<u>30</u>
(=)	Monto diario de cuota obrera a integrar	2.69

Salario diario de cotización integrado con la cuota obrera.

	Monto diario de cuota obrera a integrar	2.69
(+)	Salario diario integrado	<u>\$ 113.45</u>
(=)	Salario diario integrado nuevo	116.14

Esto generaría una integración en cascada de la integración al salario diario integrado perjudicando al trabajador y al patrón.

3.2.6 Percepción de PTU

La percepción de la participación en las utilidades que haya tenido la empresa no debe considerarse, ya que depende de algo que no está en las manos directamente del trabajador, es decir, está en función de otros factores que no están al alcance de él.

El Sr. Francisco de la O trabaja para la empresa “Los Delfines, S.A de C.V” y en el mes de Mayo recibió por concepto de PTU \$500.00.

En este caso no se debe integrar al salario base de cotización la PTU, esto es, la que no la recibe el trabajador como parte de su pago por el trabajo desempeñado, sino que está condicionado a que se tenga un resultado positivo en la empresa.

3.2.7 Alimentos y habitación

Algunos patronos otorgan prestaciones a sus trabajadores sin costo alguno, tales como habitación o alimentación, ya que de acuerdo con el Artículo. 32 de la Ley del Seguro Social, si además del salario en dinero el trabajador recibe de su patrón, sin costo para él, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Pero cuando la alimentación, no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

3.2.7.1 Trabajador con un alimento gratuito y antigüedad menor a un año

El Sr. Miguel Rosas trabaja para la empresa “Cadena Comercial América, S.A de C.V.”, su antigüedad es inferior a un año, tiene prestación de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, más un alimento gratuito al día.

Como la alimentación es gratuita se determina el monto a integrar.

Salario diario en dinero	\$ 112.00
(x) % de incremento por un alimento	<u>8.33</u>
(=) Incremento al salario diario por alimento	\$ 9.33

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

Salario diario en dinero	\$ 112.00
(x) Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=) Total	\$ 117.06
(+) Incremento al salario diario por alimento gratuito	<u>9.33</u>
(=) Salario diario integrado	\$ 126.39

3.2.7.2 Trabajador con un alimento gratuito y antigüedad de doce años

El Sr. Ricardo Pérez quien es trabajador de “Cadena Comercial América, S.A de C.V.”, que tiene una antigüedad de 12 años. La empresa otorga prestaciones mínimas de ley, más un alimento gratuito al día.

El factor de integración se obtiene de la siguiente manera.

	Días de vacaciones	16
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Prima vacacional en días	4
(+)	Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=)	Total días de prestaciones	19
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0520
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0520

Como la alimentación es gratuita se determina el monto a integrar.

	Salario diario en dinero	\$ 842.92
(x)	% de incremento por un alimento	<u>8.33%</u>
(=)	Incremento al salario diario por alimento	\$ 70.22

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

Salario diario en dinero	\$ 842.92
(x) Factor de integración	<u>1.0520</u>
(=) Total	\$ 886.75
(+) Incremento al salario diario por alimento gratuito	<u>70.22</u>
(=) Salario diario integrado	\$ 956.97

3.2.7.3 Trabajador con tres alimentos gratuitos y antigüedad de más de dos años

El Sr. Raúl Canseco González labora en la empresa “Diseños y Creaciones, S.A de C.V.” con una antigüedad de dos años y seis meses. La empresa le otorga un 40% de prima vacacional y veinte días de aguinaldo, más el desayuno, comida y cena. El salario diario es de \$120.08.

El factor de integración se obtiene de la siguiente manera.

Días de vacaciones	10
(x) % de prima vacacional	<u>40%</u>
(=) Prima vacacional en días	4
(+) Días de aguinaldo	<u>20</u>
(=) Total días de prestaciones	24
(/) Días del año	<u>365</u>
(=) % de integración	0.0658

(+) La unidad	<u>1.0000</u>
(=) Factor de integración	1.0658

Como la alimentación es gratuita y son tres alimentos se determina el monto a integrar.

Salario diario en dinero	\$ 120.08
(x) % de incremento por un alimento	<u>25%</u>
(=) Incremento al salario diario por alimento	\$ 30.02

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

Salario diario en dinero	\$ 120.08
(x) Factor de integración	<u>1.0658</u>
(=) Total	\$ 127.98
(+) Incremento al salario diario por alimento gratuito	<u>30.02</u>
(=) Salario diario integrado	\$ 158.00

3.2.7.4 Alimentación con cobro oneroso

La Sra. Ana María tiene en la empresa servicio de comedor, y el costo por alimentación es de \$12.00, las demás prestaciones son las mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y su antigüedad en la empresa es de un año con dos meses.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social en su fracción V señala que la alimentación se excluye como integrante del salario base de cotización cuando se entregue en forma onerosa, y aclara que se debe entender por onerosa cuando el costo represente como mínimo el 20% del salario mínimo general del Distrito Federal.

Por ello primero se debe calcular el límite que marca dicha fracción.

	Salario mínimo del Distrito Federal	\$ 52.59
(x)	% mínimo de Ley	<u>20%</u>
(=)	Monto mínimo oneroso	\$ 10.51

Haciendo una comparación de montos se obtiene lo siguiente.

	Costo por alimento	\$ 12.00
(-)	Monto mínimo oneroso	<u>9.73</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	\$ 2.27

La empresa podría darle hasta tres alimentos, ya que ninguno incrementaría su salario porque cumple con el requisito de que el costo supera la cantidad mínima establecida como onerosa. Lo anterior no significa que cada alimento deba cobrarse; por la misma cantidad puede recibir los tres alimentos, ya que al no distinguir si se debe comprender uno, dos o tres alimentos y referirse a la alimentación, indica que por el mismo costo se pueden proporcionar los tres alimentos.

3.2.7.5 Habitación gratuita

El Sr. Roberto Rodríguez fue contratado en una fábrica de ropa con prestaciones mínimas de ley, sin embargo como llegó de su pueblo y no tiene casa en la Ciudad de Veracruz, la empresa conviene en otorgarle un pequeño departamento para que viva con su familia, en la cercanía de las instalaciones y por ello no tendrá que pagar cantidad alguna.

El factor de integración se obtiene de la siguiente manera.

	Días de vacaciones	10
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Prima vacacional en días	2.5
(+)	Días de aguinaldo	<u>25</u>
(=)	Total días de prestaciones	27.5
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0753
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0753

Como la habitación es gratuita se determina el monto a integrar.

	Salario diario en dinero	\$ 70.57
(x)	% de incremento por un alimento	<u>25%</u>
(=)	Incremento al salario diario por habitación	\$ 17.64

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

Salario diario en dinero	\$ 70.57
(x) Factor de integración	<u>1.0753</u>
(=) Total	\$ 75.88
(+) Incremento al salario diario por habitación gratuita	<u>17.64</u>
(=) Salario diario integrado	\$ 93.52

3.2.7.6 Habitación con cobro oneroso

El Sr. Juan Hernández labora en la empresa “Los tres mosqueteros, S.A de C.V. obteniendo prestaciones de acuerdo con Ley Federal del Trabajo y como prestación adicional, habitación cómoda y confortable pagando renta reducida, con un costo de \$ 351.88.

Para saber si el costo es oneroso en los términos de la fracción V del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, se realiza la comparación con la cantidad mínima establecida por esta disposición con lo que el trabajador paga como renta:

Salario mínimo del Distrito Federal	\$ 52.59
(x) % mínimo de Ley	<u>20%</u>
(=) Monto mínimo oneroso	\$ 10.51
(x) Días del mes	<u>30</u>
(=) Monto mínimo por día oneroso	\$ 315.30

Haciendo una comparación de montos se obtiene lo siguiente.

Costo por habitación	\$ 315.88
(-) Monto mínimo oneroso	<u>315.30</u>
(=) Diferencia mayor o (menor)	\$ 36.58

En este caso no se integraría al salario diario cantidad alguna por cumplir el requisito mínimo de la Ley.

3.2.8 Vales de despensa

3.2.8.1 Vales de despensa no superiores al límite

Las despensas en especie o en dinero, no pueden ser nada mas que se otorgue dinero al trabajador etiquetando como concepto de despensa en la nómina, se debe comprobar que realmente se destinó a despensa el dinero que se entregó al trabajador, de otra manera pudiera estar en una posición riesgosa, puesto que al no poderse comprobar que se destinó a despensa, integraría cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social con las consecuentes multas, recargos y actualizaciones.

La empresa "Salinas y Cía, S.A de C.V." otorga cada mes a sus trabajadores vales de despensa por un monto de \$512.50 y desea saber si se deben integrar al salario base de cotización.

Para poder saber si integran o no se debe comparar con lo que estipula la fracción VI del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

	Salario mínimo del Distrito Federal	\$ 52.59
(x)	% máximo de Ley	<u>40%</u>
(=)	Monto máximo por día	\$ 21.03
(x)	Días del mes	<u>30</u>
(=)	Monto máximo no integrable	\$ 630.90

Haciendo una comparación de montos se obtiene lo siguiente.

	Cantidad otorgada por la empresa	\$ 512.50
(-)	Monto máximo no integrable	<u>630.90</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	(\$ 118.40)

En este caso la cantidad por despensa no integra por no rebasar el tope establecido en la disposición vigente.

3.2.8.2 Vales de despensa superiores al límite

La Sra. Regina Fonseca tiene un salario de \$462.00 diarios y prestaciones mínimas de ley, como prestación adicional la empresa otorga cada mes vales de despensa por un monto de \$ 801.35. La antigüedad de la Sra. Fonseca en la empresa es de tres años y cuatro meses.

	Salario mínimo del Distrito Federal	\$ 52.59
(x)	% máximo de Ley	<u>40%</u>
(=)	Monto máximo por día	\$ 21.03
(x)	Días del mes	<u>30</u>
(=)	Monto máximo no integrable	\$ 630.90

Haciendo una comparación de montos se obtiene lo siguiente.

	Cantidad otorgada por la empresa	\$ 801.35
(-)	Monto máximo no integrable	<u>630.90</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	\$ 170.45

El último párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, indica integrará el excedente del importe que rebase estas prestaciones.

Para calcular el Salario Base de Cotización tomando en consideración los vales, se realiza el siguiente procedimiento.

	Días de vacaciones	12
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Prima vacacional en días	3
(+)	Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=)	Total días de prestaciones	18
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0493
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0493

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

	Salario diario en dinero	\$ 480.34
(x)	Factor de integración	<u>1.0493</u>
(=)	Total	\$ 504.03
(x)	Días del período	<u>30</u>
(=)	Total salario diario en dinero mensual	\$ 15,120.84
(+)	Excedente mensual en vales que integra	<u>170.45</u>
(=)	Salario diario integrado mensual	\$ 15,291.29

Es importante recordar que el artículo 27 fracción VI de la Ley del Seguro Social cuando se hace mención de las despensas, se refiere en especie o en dinero, el identificar las despensas cuando se otorgan vales para comprar productos en las tiendas de autoservicio ha desatado controversias, de donde se concluye que es un concepto complejo.

No es recomendable otorgar despensas en dinero porque pudiera prestarse a interpretaciones de simulación a menos que se estableciera un sistema de recolección de comprobantes que justifiquen el destino que el trabajador da al dinero que recibe para tal fin.

3.2.9 Premios por asistencia

3.2.9.1 Premio por asistencia no superior al límite

Un trabajador obtuvo un premio por puntualidad que otorga la empresa por un monto de \$732.07 en el bimestre. Su salario diario es de \$219.39 y las demás prestaciones que la empresa otorga son las mínimas de la Ley Federal del Trabajo. La antigüedad del trabajador es de nueve meses.

Para determinar si el premio por puntualidad debe formar parte del salario base de cotización, el primer paso es calcularlo haciendo lo siguiente.

	Días de vacaciones	6
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Prima vacacional en días	1.5
(+)	Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=)	Total días de prestaciones	16.5
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0452
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0452

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

	Salario diario en dinero	\$ 219.39
(x)	Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=)	Total	\$ 229.31
(x)	Días del período	<u>60</u>
(=)	Total salario diario en dinero mensual	\$ 13,758.54
(x)	% máximo no integrable	<u>10%</u>
(=)	Salario diario integrado mensual	\$ 1,375.85

Si se comparan los montos se obtiene lo siguiente:

	Cantidad otorgada por la empresa	\$ 732.07
(-)	Monto máximo no integrable	<u>1,375.85</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	(\$ 643.78)

3.2.9.2 Premios por asistencia superior al límite

El Sr. Sebastián Lima tiene un salario de \$70.43 y la empresa le otorga un 100% de prima vacacional, así como 25 días de aguinaldo. En el bimestre obtuvo el premio por asistencia por un monto de \$ 986.00; su antigüedad en la empresa es de dos años con cinco meses.

	Días de vacaciones	10
(x)	% de prima vacacional	<u>100%</u>
(=)	Prima vacacional en días	10
(+)	Días de aguinaldo	<u>25</u>
(=)	Total días de prestaciones	35
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0959
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0959

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

	Salario diario en dinero	\$ 70.43
(x)	Factor de integración	<u>1.0959</u>
(=)	Total	\$ 77.18
(x)	Días del período	<u>60</u>
(=)	Total salario diario en dinero mensual	\$ 4,630.96
(x)	% máximo no integrable	<u>10%</u>
(=)	Salario diario integrado mensual	\$ 463.10

Si se comparan los montos se obtiene lo siguiente:

	Cantidad otorgada por la empresa	\$ 986.00
(-)	Monto máximo no integrable	<u>463.10</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	\$ 522.90

El último párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, indica integrará el excedente del importe que rebase estas prestaciones.

3.2.10 Premio por puntualidad

Este tipo de prestación que se pagan a los trabajadores debe guardar una relación estrecha a dicho concepto como se ejemplifica a continuación.

3.2.10.1 Premio por puntualidad superior al límite

El Sr. Jaime Gutiérrez tiene un salario de \$ 705.05 y una antigüedad en la empresa de un año con seis meses, la empresa le otorga una prima vacacional de 35% y 20 días de aguinaldo. En esta ocasión obtuvo el premio por puntualidad que la empresa otorga cada dos meses por un monto de \$5,621.00.

	Días de vacaciones	8
(x)	% de prima vacacional	<u>35%</u>
(=)	Prima vacacional en días	2.8
(+)	Días de aguinaldo	<u>20</u>
(=)	Total días de prestaciones	22.8
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0625
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0625

Y de ahí se integra a las demás prestaciones.

	Salario diario en dinero	\$ 702.05
(x)	Factor de integración	<u>1.0625</u>
(=)	Total	\$ 745.92
(x)	Días del período	<u>60</u>
(=)	Total salario diario en dinero mensual	\$ 44,755.20
(x)	% máximo no integrable	<u>10%</u>
(=)	Salario diario integrado mensual	\$ 4,475.52

Si se comparan los montos se obtiene lo siguiente:

	Cantidad otorgada por la empresa	\$ 5,621.00
(-)	Monto máximo no integrable	<u>4,475.52</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	\$ 1,145.48

De acuerdo con la fracción VII del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, expresa que se excluyen como integrantes del salario base de cotización siempre que el importe de cada uno de los conceptos antes mencionados no rebase el diez por ciento del salario base de cotización, lo que significa que si excede al límite establecido se integraría en su totalidad, pero únicamente se integrarán el salario base de cotización las sumas que rebasen dichos topes.

3.2.10.2 Premios por puntualidad y asistencia conjuntos

El Sr. Vicente Calderón tiene un salario de \$70.00, en su octavo mes en la empresa y ha obtenido el premio por asistencia que es de un monto de \$842.00 y también el premio por puntualidad que asciende a \$1,120.00; las demás prestaciones son mínimas a las que establece la Ley Federal del Trabajo.

En este caso, se tiene dos premios obtenidos por la misma persona, sin embargo, el tratamiento es separado por cada uno de ellos, como se calcula a continuación:

	Salario diario	\$ 70.00
(x)	Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=)	Salario integrado sin vales	\$ 73.16
(x)	Días del periodo	<u>60</u>
(=)	Resultado	\$ 4,389.60
(x)	% máximo no integrable	10
(=)	Monto máximo no integrable	\$ 438.96

Si se comparan los montos se obtiene lo siguiente:

	Premio por asistencia otorgado por la empresa	\$ 842.00
(-)	Monto máximo no integrable	<u>438.96</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	\$ 403.04

Si se comparan los montos se obtiene lo siguiente:

	Premio por puntualidad otorgada por la empresa	\$ 1,120.00
(-)	Monto máximo no integrable	<u>438.96</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	\$ 681.04

El salario base de cotización para el mes de siguiente quedaría así.

	Excedente del premio por asistencia	\$ 403.04
(+)	Excedente del premio por puntualidad	<u>681.04</u>
(=)	Excedentes de premios integrantes	\$ 1,084.08
(/)	Días del periodo	<u>60</u>
(=)	Excedente diario integrable	\$ 18.07
(+)	Salario diario integrado	<u>73.16</u>
(=)	Salario diario integrado con premios	\$ 91.23

3.2.11 Premios por productividad y premio por antigüedad

La Sra. Sonia Canseco cuenta con un salario diario de \$ 351.00 y prestaciones de la Ley Federal del Trabajo, tiene una antigüedad en la empresa de diez años con tres meses. Ahora la empresa le otorgó un premio por productividad que asciende a \$3,351.00 y un premio por antigüedad por un monto de \$2,106.00.

En este caso, los premios por productividad son una percepción que el trabajador percibe por sus servicios, y por esta razón integra en su totalidad del salario base de cotización.

Por lo que se refiere al premio de antigüedad no está excluido expresamente de la Ley del Seguro Social y además constituye una percepción por servicios, al salario en su totalidad.

	Días de vacaciones	16
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Prima vacacional en días	4
(+)	Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=)	Total días de prestaciones	19
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0520
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0520

	Salario diario	\$ 351.00
(x)	Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=)	Salario integrado sin vales	\$ 369.25
(=)	Monto máximo no integrable	\$ 438.96

Una vez que se determinó el salario integrado con factor, se calcula la integración de los premios obtenidos.

Premio por productividad	\$ 3,510.00
(+) Premio por antigüedad	<u>2,106.00</u>
(=) Suma	\$ 5,616.00
(/) Días del periodo	<u>60</u>
(=) Promedio de premios diario integrable	\$ 93.60
(+) Salario diario integrado	<u>369.25</u>
(=) Salario diario integrado con premios	\$ 462.85

Como se observó el tratamiento de estos premios es de un ingreso variable.

3.2.12 Horas sin exceder los límites de la legislación laboral

El Sr. Juan Hernández Trujillo trabaja como velador de una compañía donde por razones de horario los días lunes cubre 2 horas extras en lo que se realiza el cambio de turno y el viernes debe cubrir tres horas extras. Su salario es de \$85.00 y en la compañía es de reciente contratación. El ingreso que el trabajador obtiene por las horas extra es el siguiente:

Salario diario	\$ 85.00
(/) Horas de la jornada nocturna	<u>7</u>
(=) Salario por hora trabajado nocturna	\$ 12.14
(x) Doble por hora extra	<u>2</u>
(=) Salario por hora extra	\$ 24.28
(x) Horas extras a la semana	<u>5</u>
(=) Salario por horas extras a la semana	\$ 121.40

En la fracción IX del artículo 27 de la Ley del Seguro Social explica que no integra el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo previene que la jornada de trabajo podrá prolongarse, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Horas en un día	3
(x) Veces a la semana	<u>3</u>
(=) Horas extras totales en una semana	9

En el caso anterior que se menciona de las horas extras, el trabajador cubre cinco horas extras a la semana, por lo tanto no excede de los límites permitidos por la Legislación laboral, y aun cuando el tiempo extraordinario es fijo no integra al salario base de cotización.

3.3 El salario con elementos fijos y elementos variables

3.3.1 Salario por día de trabajo

De acuerdo con la Ley del Seguro Social en el artículo 29 señala que si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana

o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Y el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización señala en su artículo 62 lo siguiente:

- I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región deberá calcularse ajustarse a éste.
- II. Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el coeficiente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva deberá ajustarse a éste; y
- III. Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el salario base de cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo.

El Sr. Marcos Ricoy trabaja de martes a viernes durante cinco horas cada día y la hora se la pagan en \$10.39; la empresa no le otorga mayores prestaciones que el pago por el tiempo trabajado. Su centro de trabajo se encuentra ubicado en la ciudad de México. Para hacer el cálculo de su salario se hará por medio de sus ingresos semanales

Día	Horas	Pago por hora	Total
Martes	5	\$10.39	\$51.95
Miércoles	5	10.39	51.95
Jueves	5	10.39	51.95
Viernes	<u>5</u>	10.39	<u>51.95</u>
Sumas	20		207.80

	Ingresos por semana	\$ 207.80
(/)	Días de la semana	<u>7</u>
(=)	Salario por día	\$ 29.69

En este caso el salario es inferior al salario mínimo general del Distrito Federal, por lo tanto debe inscribirse con salario mínimo general.

3.3.2 Salario con elementos fijos

Algunas empresas por sus características presentan variantes en la determinación del salario base de cotización, ya sea porque no se conozca la totalidad de los ingresos que ha de percibir el trabajador o porque sólo una parte sea conocida. De acuerdo con esto la Ley del Seguro Social en el artículo 30

aclara que para determinar al salario diario base de cotización se estará a lo siguiente.

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda a dicho período; y
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto, por lo que, para efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables.

La Sra. Natalia Jiménez cuenta con un salario de \$67.00; prima vacacional y aguinaldo de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, dicha empresa le otorga además un bono mensual de \$702.00; la Sra. Jiménez tiene poco tiempo de haber ingresado a laborar a la empresa.

Para determinar su salario base de cotización diario se tomará en consideración que el bono es fijo, aun cuando le sea entregado cada mes.

Bono mensual	\$ 702.00
(/) Días	<u>30</u>
(=) Promedio diario	\$ 23.40

De ahí se suman los ingresos fijos a los demás ingresos periódicos en cuantía previamente conocida.

Salario diario	\$ 67.00
(x) Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=) Resultado	\$ 70.03
(+) Otros ingresos fijos	23.40
(=) Salario diario integrado	\$ 93.43

3.3.3 Salario con elementos variables

La Sra. Eva Méndez trabaja por comisión y durante el bimestre anterior sus ingresos ascendieron a \$11,239.00; se ausentó por ocho días.

Días del periodo anterior	59
(-) Días de ausencia	<u>8</u>
(=) Días de salario devengados	51
Ingresos del bimestre anterior	\$ 11,239.00
(/) Días devengados de salario	<u>51</u>
(=) Salario diario a cotizar	\$ 220.37

3.3.4 Salario con elementos fijos y elementos variables

El Sr. Jaime Núñez es un empleado contratado a destajo que percibe como salario de garantía el salario mínimo general y una cantidad adicional variable en función del número de piezas que termine. Durante el bimestre anterior obtuvo ingresos variables por un monto de \$ 5,956.00; la empresa le otorga prestaciones mínimas de ley.

	Ingresos del bimestre anterior	\$ 5,956.00
(/)	Días devengados de salario	<u>59</u>
(=)	Promedio diario	\$ 100.95

Sumando a los ingresos fijos los ingresos variables del bimestre anterior.

	Salario diario	\$ 52.59
(x)	Factor de integración	<u>1.0452</u>
(=)	Total	\$ 54.96
(+)	Otros ingresos variables	<u>100.95</u>
(=)	Salario diario integrado a cotizar	\$ 155.91

3.4 Límites máximos y mínimos de cotización

3.4.1 Salario con límite superior

Para la Ley de Seguro Social existen dos parámetros dentro de los cuales se deberá cotizar, por ejemplo, si el salario obtenido es menor al límite inferior, se deberá cotizar con límite mínimo y si es mayor al límite superior deberá pagar como máximo una cantidad igual a este último.

De acuerdo con esto la Ley del Seguro Social, hace mención en el artículo 28 que los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general del Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva. Por ejemplo el Sr. Miguel López presenta la siguiente situación.

Concepto	Periodo	Cuantía
Salario	Mensual	\$ 35,500.00
Prima vacacional	Anual	25%
Aguinaldo	Anual	15 días
Vales de despensa	Mensual	\$ 1,282.26
Ayuda para gasolina	Mensual	\$ 1,394.00
Servicio de comedor	Diario	1 alimento gratuito

Calculando el salario diario con los factores de integración mínimos.

	Días de vacaciones	15
(x)	% de prima vacacional	<u>25%</u>
(=)	Prima vacacional en días	3
(+)	Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=)	Total días de prestaciones	18
(/)	Días del año	<u>365</u>
(=)	% de integración	0.0493
(+)	La unidad	<u>1.0000</u>
(=)	Factor de integración	1.0493

Calculando la parte de vales que integra.

	Salario mínimo general del Distrito Federal	\$ 52.59
(x)	% máximo de Ley del Seguro Social	<u>40</u>
(=)	Monto máximo por día	\$ 21.04
(x)	Días del mes	<u>30</u>
(=)	Monto máximo no integrable	\$ 631.08

Si se comparan los montos obtenidos.

	Cantidad otorgada por la empresa	\$ 1,282.26
(-)	Monto máximo no integrable	<u>631.08</u>
(=)	Diferencia mayor o (menor)	\$ 651.18
(/)	Días del mes	<u>30</u>
(=)	Diferencia mayor integrable	\$ 21.70

Calculando el promedio diario para gasolina que integra.

Ayuda para gasolina	\$ 1,394.00
(/) Días del periodo	<u>30</u>
(=) Promedio diario integrable	\$ 46.47

Se calcula el incremento salarial por alimentación gratuita.

Salario diario en dinero	\$ 1,183.33
(x) % de incremento por un alimento	<u>8.33</u>
(=) Incremento al salario diario por alimento	\$ 98.57

Y el salario diario integrado se integraría de la siguiente manera.

Salario mensual	\$ 35,500.00
(/) Días del periodo	<u>30</u>
(=) Salario diario	\$ 1,183.33
(x) Factor de integración	<u>1.0493</u>
(=) Total	\$ 1,241.67
(+) Excedente en vales de despensa	21.70
(+) Promedio diario de ayuda para gasolina	46.47
(+) Incremento al salario por alimento	<u>98.57</u>
(=) Salario diario integrado determinado	\$ 1,408.41

Comparamos el monto determinado con el límite establecido en el artículo 28 de la Ley del Seguro Social y determinamos el salario diario integrado a cotizar.

Salario diario integrado	\$ 1,408.41
(>) Límite Art. 28 Ley del Seguro Social	1,314.75
Salario diario integrado máximo a cotizar	\$ 1,314.75

3.4.2 Trabajador con varios patrones y que excede el límite superior

El caso de trabajadores que presten sus servicios a varios patrones tiene una connotación especial, porque es posible que los ingresos que obtengan presenten las siguientes situaciones:

- Que no sean mayores al límite superior.
- Que no cubran al límite superior.
- Que sean mayores al límite superior.

En la Ley del Seguro Social, el artículo 33 menciona que para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos.

Cuando esta sea menor a veinticinco veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase al límite antes mencionado, a petición de los patrones, cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

Es decir por ejemplo, la Sra. Carmen Sanjuán presta sus servicios a tres empresas, y está inscrita ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por cada una de ellas con los siguientes salarios

Empresa	Salario diario integrado
"A"	515.00
"B"	403.00
"C"	<u>677.00</u>
Suma	\$ 1,595.00

La suma de los tres salarios supera el límite de veinticinco veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

Salario diario integrado total por las tres empresas	\$ 1,595.00
(>) Límite Art. 28 Ley del Seguro Social	1,314.75
Salario diario integrado máximo a cotizar	\$ 1,314.75

El Reglamento de Afiliación, establece un procedimiento que consiste en dividir el tope de cotización entre la suma de los salarios reportados ante el Instituto por los patrones.

Salario mínimo general del Distrito Federal	\$ 1,314.75
(/) Salario diario integrado total por las tres empresas	<u>1,595.00</u>
Cociente de integración	0.824294

El coeficiente de integración se multiplicara por cada uno de los salarios reportados.

Empresa	Salario diario integrado Reportado por patrón	Cociente integración	A pagar por patrón
A	515.00	0.824294	424.51
B	403.00	0.824294	332.19
C	<u>677.00</u>	0.824294	<u>558.05</u>
SUMAS	\$ 1,515.00		\$ 1,216.75

A solicitud de los patrones pueden solicitar pagar la parte proporcional que resulte entre el salario que cubren la manera individual y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

A través del desarrollo de esta investigación, se demuestra que la correcta aplicación de los derechos y obligaciones en materia de seguridad social, le permite al patrón evitar errores, lo cual se logra partiendo de una correcta integración de las prestaciones que les pague a sus trabajadores, lo que le permite y previene de una sanción por no cumplir de acuerdo a lo que marca la Ley del Seguro Social.

De los diferentes tipos de prestaciones que existen, lo importante es cubrir las que la legislación laboral nos obliga, lo cual se conocen como prestaciones mínimas de Ley, ya que partiendo de las mismas se está dentro del marco normativo constitucional.

El cumplimiento en materia de seguridad social es vital para evitar cualquier nivel de responsabilidad, ya que el patrón tendrá la confianza de que se está dentro de la legalidad.

Dentro del trabajo realizado en esta investigación, se cumplió con el objetivo general de analizar los derechos y obligaciones del patrón en materia de seguridad social, para un debido cumplimiento de la misma.

En lo referente a los objetivos específicos, se analizó la Ley del Seguro Social, se conocieron los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, se determinó la integración del salario en materia de seguridad social, y de igual manera se explicó la integración del salario en materia de seguridad social.

A lo largo de la investigación, se profundizó sobre las prestaciones que se excluyen de integrarse al salario y se ejemplificó de manera sencilla y clara la manera de llevarla a cabo.

Es muy importante tener un control de los conceptos que se pagan a los trabajadores, para poder detectar a tiempo posibles errores en la integración, esto con la finalidad de corregirlos y en su caso hacer las adecuaciones pertinentes para evitar en un futuro el surgimiento de los mismos.

Al igual esto ayuda a ahorrarse problemas con las autoridades fiscales, ya que por ejemplo, si se pagó alguna prestación que debió integrarse al salario, se estaría pagando cuotas obrero patronales incorrectas y en caso de una revisión por parte del Seguro Social se tendrían que cubrir diferencias de estas.

Para comprender el planteamiento mencionado en el párrafo anterior, según el artículo 304-A fracción III de la Ley del Seguro Social son infracciones no comunicar o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de los trabajadores y el 304-B fracción II sanciona esta omisión con una multa que va de veinte a ciento veinticinco veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Otro caso, es que se registre a una persona que no sea realmente trabajador de la empresa, para efectos de apoyarlo en beneficio de que tenga atención médica o pueda llegar a cumplir los requisitos que se necesitan para que obtenga su pensión ya sea por cesantía o vejez, lo cual el seguro social en una revisión puede detectar que no hay relación o vínculo laboral, en este caso el Instituto lo equipararía como un delito de defraudación fiscal según lo estipula el artículo 306 de la Ley del Seguro Social.

A través de lo descrito anteriormente, se demuestra que es necesario revisar minuciosamente las percepciones que se le paguen a los trabajadores para así evitar equivocaciones y se pueda no pagar multas o sanciones por no llevar un control adecuado.

Deberá elaborarse como apoyo papeles de trabajo y conservarlos, ya que le sirven como prueba en caso de una revisión y determinar y cotejar las cantidades que determinó. Del mismo modo tener soporte de todos los documentos pertinentes de cada partida que se considere percepción hacia el trabajador para efectos de alguna solventación más a fondo o específica que requiera la autoridad.

4.2 Recomendaciones

En esta investigación se demostró la importancia de conocer los derechos y obligaciones del patrón en materia de seguridad social, ya que a través de esto se da una aplicación sana y correcta de las disposiciones que regulan a las mismas y que conlleva una tranquilidad en la empresa por cumplir con la normatividad aplicable.

Para cumplir con las disposiciones en materia de seguridad social, se debe considerar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, las cuales determinan los pasos que deben darse para estar dentro del marco legal que regulan las mismas, considerando que se establecen que prestaciones mínimas y de hecho le corresponden a los trabajadores.

Es importante que el patrón conozca sus derechos y obligaciones, como son, en que momento asegurar a un trabajador, que salario deberá pagarle como mínimo, que prestaciones debe considerar para integrarlas al salario, entre otras mencionadas en la investigación. Se sugiere usar papeles de trabajo para llevar un control individualizado y a su vez que se integre en un concentrado, para poder identificar de una manera sencilla y clara cada una de las mismas.

En la realización de los papeles de trabajo, se debe llevar un orden, al igual que deben elaborarse de manera clara para que sea fácil de entender para cualquier usuario, ya que se consideran cédulas de documentación que solventaría de una manera fehaciente que la información que ahí está plasmada concuerda con las prestaciones que se pagan y que se integraron al salario y en

caso de que se hayan excluido conocer el motivo que sería sustentado en los mismos.

Es de gran ayuda el apoyo de la tecnología en la elaboración de los papeles de trabajo o de soportes indispensables, como es el caso de las computadoras, debido a que otorga una rapidez en la captura de los mismo, facilita la corrección de errores, así como una adecuada formalidad en la presentación de los mismos.

Otra manera de tener un control adecuado cuya aplicación es muy común en las empresas, es la de los contratos de trabajo escritos ya sean individuales o colectivos en las cuales se tiene de primera mano que condiciones y términos estará el trabajador a nuestro cargo.

Además el contar que las nóminas de la empresa se encuentren elaboradas con los requisitos que marcan las leyes aplicables a las mismas, y que se tenga el desglose de conceptos adecuados y consistentes que se le cubren al trabajador, a su vez que estas contengan la firma de todos y cada uno de los que se estén en ella, o en su caso tener el respaldo de los recibos de nómina debidamente firmados y que concuerden con la nómina global de la empresa.

Por ello y para tranquilidad de los patrones es conveniente constatar que la información que se plasme sea la correcta y la adecuada de cada caso en particular, con la finalidad de cumplir con el marco normativo aplicable a la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Amezcua Ornelas, Norahenid, *Relaciones Laborales Un enfoque actual y práctico*, Primea Edición, Editorial SICCO, México, 1996.

Amezcua Ornelas, Norahenid, *Seguro Social Manual Práctico*, Cuarta Edición, Editorial SICCO, México, 1998.

Código Fiscal de la Federación, Editorial ISEF, México, 2008.

Fol Olguin, Raymundo, *Manual para el control integral de las nóminas*, Cuarta Edición, Editorial TAXXX, México, 2008.

Galindo Cosme, Mónica Isela, *Estudio práctico del salario integrado*, Segunda Edición, Editorial ISEF, México, 1999.

González, Héctor, *Puntos finos sobre seguro social*, Primera Edición, Editorial ISEF, México, 2004.

Hernández Rodríguez, Jesús, *Estudio práctico del salario integrado*, Segunda Edición, Editorial ISEF, México, 2007.

Hernández Rodríguez, Jesús, *Nueva Ley del Seguro Social*, Segunda Edición, Editorial ISEF, México, 2003.

Hernández Rodríguez, Jesús, *Salario integrado*, Segunda Edición, Editorial ISEF, México, 2004.

Iturriaga Bravo, Jesús, *Estudio práctico del régimen fiscal de salarios*, Tercera Edición, Editorial ISEF, México, 2004.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, Editorial ISEF, México, 2008.

Ley del Seguro Social, Editorial ISEF, México, 2008.

Ley Federal del Trabajo, Editorial ISEF, México, 2008.

Martínez Gutiérrez, Javier, *El ABC fiscal de sueldos y salarios 2007*, Primera edición, Editorial ISEF, México, 2007.

Muñoz López, Rafael, *Estudio práctico del grado de riesgos*, Segunda Edición, Editorial ISEF, México, 2002.

Murueta, Alfredo, *Salario Integrado para cotizar al seguro social*, Novena Edición, Editorial MUR, México, 2003.

Orozco Colín, Luís Ángel, *Estudio integral de la nómina 2002*, Primera Edición, Editorial ISEF, México, 2002.

Pérez Chávez, José, *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*, Primera Edición, Editorial TAXXX, México.

Ponce Rivera, Alejandro, *Infracciones y delitos en asignatura de seguro social*, Primera Edición, Editorial ISEF, México, 2002.

Real Diccionario Academia Enciclopédico, Fernández Editores., México, 2001.

Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización., Editorial ISEF, México, 2008.