

214  
2ef.



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

**TEORIA Y PRACTICA DEL DICTAMEN  
PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN CONTADURIA  
P R E S E N T A N :**

**MA. DE LOS ANGELES VAZQUEZ MIRANDA  
JUAN MANUEL SORIANO MACIAS  
FRANCISCO ISMAEL ORDOÑEZ FLORES**

**ASESOR DEL SEMINARIO: C.P. JOAQUIN BLANES PRIETO**



**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**MEXICO, D. F.**

**1997**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A:**

**Dios, compañero interno.**

### **Mis padres:**

Ismael Ordóñez Ramírez y Bernardina Flores Reyes.

Con mi más profunda gratitud; con cariño y respeto, por su amor y apoyo desmedido.

### **Mis hermanos:**

Gregoria, Raúl, Rodolfo, Guadalupe y Edgar.

Por su apoyo y confianza, por aportar cada uno de ustedes los elementos que consolidan el amor fraternal que nos une y que ha sido mi motivación.

### **Mis sobrinos:**

Sandra, Araceli, Diana, Roberto y Miriam Itzel.

Para alentar su espíritu por alcanzar metas universitarias.

### **Juan Manuel y Ángeles:**

Por haber formado un excelente equipo de trabajo, pero sobre todo por fortalecer nuestra amistad. Felicidades.

### **Familia Soriano:**

Expresándoles mi agradecimiento y sincero aprecio.

### **C.P. Joaquín Blanes Prieto:**

Por asesorar el presente trabajo y por su motivación constante hacia nosotros.

### **Mi querida Universidad Nacional Autónoma de México:**

Por tan noble causa.

### **La Facultad de Contaduría y Administración:**

Por concentrar en sus aulas enseñanza y amistad.

## **AGRADECIMIENTOS:**

Mi más profundo agradecimiento Señor por permitirme alcanzar esta meta, por poder compartir esta alegría con los míos y tener la satisfacción de ofrecerte este esfuerzo.

**Bendito seas señor.**

### **A mis padres:**

Sé que no existe una forma de agradecer tanto amor, apoyo, comprensión y mil cosas más de toda una vida. Simplemente puedo decir que les debo todo lo que soy y esta meta obtenida también.

### **A ti amor:**

Gracias por tu entusiasmo y optimismo que contagiabas en todo momento. Por tu apoyo y amor incondicional.

### **Estimado Francisco:**

Que bueno es compartir esta alegría con un buen amigo como lo eres tú, gracias por tu compañerismo.

### **Queridos señores Soriano:**

Mil gracias por su apoyo incondicional por inyectarnos ese entusiasmo, por la confianza brindada y por esos fines de semana en familia. A usted señor Soriano gracias de todo corazón por su cariño y empuje de todo momento.

### **A mis maestros:**

Por su entrega en su trabajo de la cátedra y principalmente al maestro Joaquín Blancos por su asesoría y apoyo para la realización de esta investigación.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al creador por permitirme ser un siervo  
suyo y permitir que concluyera una etapa  
más de mi vida.

### **GRACIAS SEÑOR**

**A la memoria de mi padre:**

**Sr. Enrique Soriano Corona**

En agradecimiento por todo tu apoyo en  
mi vida como estudiante, hijo y  
profesional, ya que sin tu ayuda no se  
hubiese concluido este trabajo tanto  
material como moralmente, por tus  
innumerables consejos y por haberme  
hecho feliz en tu estancia terrenal. Por ello  
quiero compartir el logro alcanzado  
contigo que lo has hecho posible y a pesar  
de que Dios no te permitió verlo  
materialmente, yo sé que tú has hecho  
posible concluirlo.

Aquí esta papá, lo prometido es deuda y  
hoy te he cumplido, espero contar con tu  
valiosa ayuda desde donde te encuentres.  
Gracias gran señor.

Tú hijo Juanito Soriano.

**A mi madre:**

**Sra. Ma. de Jesús Macías de Soriano**

Por tu gran apoyo, comprensión y amor  
que hacen que yo subsista y sobre todo  
gracias a Dios que me permite entregarte  
personalmente y en este mundo el logro  
que hemos alcanzado juntos.

Gracias MAMA

**A mi futura esposa:**

**Ángeles Vázquez Miranda**

Por este logro que hemos alcanzado conjuntamente, el cual espero sea uno de los artífices mas importantes de nuestra vida futura como pareja, en la que siempre estaremos unidos como lo estamos en este momento.

Gracias Mi amor

**A mi gran Amigo:**

**Francisco Ordóñez Flores**

Por brindarme una vez mas su valiosa amistad y permitir que el logro alcanzado sea un logro mutuo, esperando que no sea el ultimo de nuestras vidas.

A ambos Ángeles y Francisco, lo hemos logrado juntos "Los Tres Mosqueteros".

**A mis maestros:**

Por su enseñanza, paciencia y valioso tiempo dedicado a nosotros, y principalmente al C.P. Joaquín Blanes Prieto por su valiosa colaboración en el desarrollo de este trabajo

**A mis hermanos, sus parejas y sus hijos**

Mary, Enrique, José, Carlos, Hugo y Mayte, por todo su apoyo en la elaboración de este trabajo y por su valiosa compañía.

**A la memoria de mis abuelos:**

Esto también es de ustedes por educarme en mi niñez gracias Sres. Luces

**A mis compañeros universitarios:**

Por aguantarme en clases y brindarme su amistad, por todos los momentos felices y de angustia que nos brinda la Universidad, a ti Miguel Rodríguez, Javier González, Cynthia Rodríguez, Elisa, Elizabeth y Mireya.

## ÍNDICE

	PÁGINA
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>ANTECEDENTES Y FUNDAMENTO LEGAL DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.</b>	
Antecedentes generales	6
Pronunciamientos del IMSS sobre el dictamen del Contador Público.	15
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>GENERALIDADES DE AUDITORÍA Y DEL DICTAMEN</b>	
Ubicación de la especialidad de auditoría dentro de las actividades del Contador Público.	22
Contaduría Pública	22
Auditoría	23
Responsabilidad social del auditor	24
Normatividad de la auditoría	24
Dictamen	24
Normas de auditoría	25
Normas personales	27
Normas de ejecución del trabajo	28
Normas de información	30
Procedimientos de auditoría	31
Técnicas de auditoría	31
Consideraciones acerca del muestreo en el trabajo de auditoría	34
Opinión del auditor sobre partidas específicas	35
Resumen general	36
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>OBLIGACIONES DEL PATRÓN ANTE EL IMSS</b>	
Consideraciones para la inscripción patronal ante el IMSS	38
Alta patronal	38

Cuadro sinóptico de las obligaciones del patrón ante el IMSS	39
Fundamento legal para la inscripción de patrones y trabajadores	41
Trabajadores de tipo especial	42
Consideraciones para los avisos de inscripción, bajas y modificaciones de salario de los trabajadores	45
Obligación de llevar registros	49
Determinación de las cuotas obrero patronales	51
Obligación de registrar debidamente en contabilidad los elementos excluyentes de la integración del salario	104
Consideraciones en los límites de integración de salarios	106
Formas de cotización	
Clasificación de los salarios de acuerdo al tipo de percepciones	109
Pago de las cuotas	114
Enteros provisionales	115
Caso práctico	117
Obligación de permitir visitas domiciliarias	135
Obligación para patrones dedicados a la actividad de la construcción	138
Obligación de cumplir con las demás disposiciones y de más reglamentos	141
Último párrafo del artículo 19 de la Ley del Seguro Social	142
Autodeterminación del grado de riesgo de trabajo	144
Puntos que habrán de considerarse con la nueva Ley del Seguro Social para 1997	154

## **CAPÍTULO V**

### **MARCO LEGAL QUE RIGE LA ACTUACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO QUE DICTAMINA PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL**

Requisitos	161
Responsabilidades del Contador Público que dictamina para efectos del Seguro Social	166
Sanciones aplicables al Contador Público que dictamina para efectos del Seguro Social	168

## **CAPÍTULO VI**

### **NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE AUDITORÍA APLICABLES EN EL DICTAMEN**

Metodología para realizar la auditoría	171
Planeación del trabajo de auditoría	172

Control interno	175
Definir el personal que intervendrá	187
Calendarizar las actividades por persona y tiempo (cronograma)	188
Dar seguimiento a lo presupuestado y supervisar los cambios y variaciones así como el trabajo del personal	189
Documentación a requerir al patrón para elaborar la integración de la información	189
Análisis de registros contables	191

## **CAPÍTULO VII**

### **DICTAMEN**

Dictamen	196
Normatividad del dictamen	197
Carta de presentación del dictamen	199
El Dictamen	199
Opinión limpia	200
Opinión con salvedades	201
Abstención de opinión	202
Opinión negativa	203
Anexos del dictamen	204
Resoluciones del IMSS sobre dictámenes presentados	206

## **CAPÍTULO VIII**

<b>CASO PRÁCTICO</b>	<b>210</b>
----------------------	------------

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>315</b>
---------------------	------------

## I. INTRODUCCIÓN

La estructura fiscal que contempla nuestro país hace necesario la implantación de diversas contribuciones para allegarse de los recursos necesarios para cumplir con el gasto público y una de estas contribuciones son las aportaciones de seguridad social donde encuentra su clasificación las cuotas obrero patronales enteradas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Derivado de que las cuotas obrero patronales son obligatorias por Ley, implica necesariamente su regulación a través de una legislación que norme la forma y mecanismo con que habrán de enterarse estas cuotas al IMSS quien como organismo público descentralizado tiene la tarea de procurar la salud y el bienestar social a la población.

El mecanismo fiscal que se tiene para el manejo de las cuotas obrero patronales representan una vasta serie de conocimientos e información que el Licenciado en Contaduría habrá de conocer comenzando por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, los Acuerdos del II. Consejo Técnico del IMSS los que son de gran importancia para su aplicación y esclarecimiento de la misma Ley, dadas las situaciones que pueden presentarse en las empresas. A pesar de que el IMSS ha existido desde 1943 en la actualidad sigue existiendo mucho desconocimiento de las obligaciones a las que son sujetas las empresas, ya que es muy usual a que cuando una persona emprende un negocio, no conoce todo el marco legal que le regirá (falta de cultura empresarial) por lo que estará faltando a muchas de sus obligaciones.

Consecuencia de dicho desconocimiento de la Ley por parte de las empresas se desprende un nuevo campo de acción para el Licenciado en Contaduría el cual se ve beneficiado a través del Dictamen para efectos del Seguro Social ya que esto se constituye en una más de las actividades a las que se puede dedicar un profesional de la contaduría, de igual manera el IMSS se beneficia, ya que sin intervenir directamente se asegura del cumplimiento de las obligaciones que impone, así como el mismo contribuyente ya que le permite gozar de seguridad de su situación fiscal ante el IMSS.

Este dictamen está mostrando una tendencia en aumento ya que son cada vez más las empresas que deciden dictaminarse para obtener los beneficios que brinda la misma así como los contadores que se van implicando en este tema

La presente investigación tiene como objetivo brindar al lector un conocimiento un poco más amplio a cerca de todo lo que conlleva la realización del denominado "Dictamen sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados", por lo que se tocarán los puntos fundamentales para su elaboración, tales como los requisitos mínimos de calidad del trabajo de auditoría conocidos como normas de auditoría que deben ser cumplidas durante todo el trabajo, además la normatividad legal que rige al propio dictamen, es decir los reglamentos e instructivos que el propio Instituto a

emitido para la regulación de la presentación del dictamen, así como los requisitos que debe cumplir el contador que dictamine, el fundamento legal del mismo, el análisis de cada una de las obligaciones patronales las que se constituyen en el objeto fundamental de la revisión, asimismo se sugiere una metodología que cumple con la normatividad que la contaduría impone a través del IMCP, para concluir con un caso práctico que ejemplifica los conceptos teóricos antes señalados.

## **II. ANTECEDENTES GENERALES Y FUNDAMENTO LEGAL DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL**

Al finalizar la década de los cincuentas, se estableció el dictamen de estados financieros para efectos fiscales y con las reformas al Código Fiscal de la Federación de diciembre de 1990 se determinó la obligatoriedad para ciertas empresas de realizar tal dictamen.

Para efectos del Seguro Social, se estableció el dictamen en forma voluntaria a partir del mes de febrero de 1985 al tenerse en cuenta la reconocida autoridad profesional de los contadores públicos agrupados en colegios profesionales. En los años que tiene de vigencia este dictamen, se han efectuado diversas reformas a su instructivo para modernizarlo y agilizarlo.

Es a partir del 21 de julio de 1993, con motivo de las reformas a la Ley de Seguro Social, que se establece en su artículo 19-A el que los patrones con 300 trabajadores o más, que en los términos del artículo 32-A del Código Fiscal de la Federación deban dictaminar sus estados financieros para efectos fiscales, presenten al IMSS los anexos referentes a las contribuciones de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

Así mismo, la propia Ley del Seguro Social prevé que cualquier patrón podrá dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones al IMSS; este dictamen específico en materia del Seguro Social al ser voluntario ofrece ventajas tales como:

- Plazos automáticos para liquidar adeudos que resulten a su cargo.
- Evitar revisiones de auditoría por años anteriores.
- La no emisión de cédulas de liquidación por diferencias derivadas del procedimiento de confronta y glosa del ejercicio dictaminado.

A continuación se transcriben los artículos 19-A de la Ley del Seguro Social, el 32-A del Código Fiscal de la Federación y el 51 del Reglamento del C.F.F., mencionados en los párrafos anteriores:

### **Art. 19-A LSS**

"Los patrones de trescientos trabajadores o más que en los términos del Código Fiscal de la Federación estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del referido Código Fiscal.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del reglamento respectivo”

Art. 32-A CFF (primer párrafo y primera fracción)

“Las personas físicas con actividades empresariales y las personas morales que se encuentren en alguno de los supuestos de las siguientes fracciones, están obligados a dictaminar, en los términos del artículo 52 del Código Fiscal de la Federación, sus estados financieros por contador público autorizado.

I. Las que en el ejercicio inmediato anterior hayan obtenido ingresos acumulables superiores a 5 mil 850 millones de pesos, que el valor de su activo determinado en los términos de la Ley del Impuesto al Activo sea superior a 11 mil 700 millones de pesos o **que por lo menos 300 de sus trabajadores les hayan prestado servicios en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior.** Las cantidades a que se refiere este párrafo se actualizarán anualmente, en los términos del artículo 17-A de este ordenamiento”

Art. 51 RCFF. La información a que se refiere el artículo 50. (Informes que deben presentarse con motivo de la dictaminación de estados financieros). Deberá cumplir los siguientes requisitos:

III. Información a que se refiere la fracción III del artículo 50 de este reglamento deberá expresarse en miles de pesos y deberá contener los índices numéricos y conceptos respectivos en base a las reglas generales que al efecto expida la secretaría y sujetarse a lo siguiente:

a) Los análisis comparativos por subcuentas de los gastos de fabricación, administración, venta, financieros y otros se referirán a los dos últimos ejercicios fiscales.

**b) La relación de contribuciones a cargo del contribuyente o en su carácter de retenedor deberá contener:**

**8. En cuanto a otras contribuciones federales que se causen por ejercicio, así como respecto de las aportaciones de seguridad social, se mostrará la información con cifras aplicables de los anexos de gastos que incluyan dichas cuotas.**

**El análisis de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá presentarse por los bimestres del ejercicio señalando los ramos de Seguro.**

**Las contribuciones federales para estos efectos, son los impuestos y aportaciones de seguridad social que tengan relación directa con la actividad empresarial del contribuyente.**

Aún las empresas obligadas a presentar los anexos señalados si deciden dictaminarse voluntariamente para efectos del Seguro Social se beneficiarán con las ventajas mencionadas.

Las empresas y la contaduría pública deben tener muy presente, que por disposición legal, las aportaciones de seguridad social (cuotas obrero patronales), son las contribuciones establecidas en la Ley del Seguro Social a cargo de las personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por la misma.

Es pertinente reiterar que el IMSS, actúa en una doble situación: la primera, como un organismo descentralizado, prestador de un servicio público de seguridad social, por lo que se obliga a otorgar las prestaciones en dinero y en especie que la ley de la materia le señala; la segunda como un organismo fiscal autónomo, en el que como autoridad tiene la facultad para determinar los hechos generadores de los créditos a su favor, determinar a los sujetos obligados al pago de los mismos, precisar las bases de su liquidación y cobro, y aplicar en su caso, el procedimiento administrativo de ejecución.

Por los motivos señalados, es que el dictamen del contador publico es de gran trascendencia para el IMSS, para los trabajadores, para las empresas y para la contaduría publica organizada.

El dictamen del contador público es el examen de los estados financieros que practicó y que se constituyen en un juicio experto sobre los mismos. De esta manera, el Contador Público es responsable del dictamen que emite, sin embargo, no lo es de lo que muestra los registros de la empresa, pues la responsabilidad es del director o gerente de la misma y no puede evadirla amparándose en el referido dictamen.

El dictamen se constituye en un mecanismo para disminuir el riesgo de errores e irregularidades dentro del marco general de los estados financieros y se basa en la obtención de evidencias que fundamentan sus afirmaciones y en la eliminación del riesgo de que puedan contradecirlo, tanto en lo que afirma, como en su actuación profesional de acuerdo a las normas de auditoría generalmente aceptadas.

El IMSS es uno de los instrumentos básicos para redistribuir el ingreso y cumplir con la finalidad y objetivos señalados en los artículos 2 y 7 de la Ley del Seguro Social, que es la de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante prestaciones en especie y en dinero en los siguientes seguros:

#### **Riesgos de Trabajo.**

1. Subsidio por incapacidad temporal profesional.
2. Pensión por incapacidad permanente total.
3. Pensión por incapacidad permanente parcial.
4. Ayuda para gastos de funeral.
5. Pensión por viudez.
6. Pensión de orfandad.
7. Pensión a los ascendientes.
8. Aguinaldo anual.

#### **Enfermedades y Maternidad.**

1. Subsidio por incapacidad temporal no profesional.
2. Ayuda para gastos de funeral.
3. Subsidio por maternidad.

#### **Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte**

1. Pensión de invalidez.
2. Pensión de vejez.
3. Pensión de cesantía.
4. Pensión de viudez.
5. Pensión de orfandad.
6. Pensión de ascendientes.
7. Ayuda para gastos de matrimonio.
8. Ayuda asistencial.
9. Asignaciones familiares.
10. Aguinaldo anual.

#### **Guarderías para hijos de aseguradas:**

1. Derecho de los hijos procreados desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

#### **Retiro:**

1. Constitución de depósitos en dinero en favor de cada trabajador.
2. Entrega de fondos por incapacidad.
3. Retiro parcial de fondos por desempleo.

Además de las prestaciones señaladas, el Seguro Social otorga prestaciones en especie tales como la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación y asistencia obstétrica.

Por lo anterior el contador público que dictamine a una empresa deberá estar consciente de los derechos de los trabajadores, determinando la correcta inscripción y el salario base de cotización de cada uno de estos en base a los artículos 12, 32, 33, 36, 38, y demás relativos a la Ley del Seguro Social.

Ante la obligatoriedad de la contribución financiera y fundamentalmente de la obligación patronal de inscribir correctamente en el IMSS a sus trabajadores para que disfruten de los derechos que les otorga la ley, surgió la necesidad que estas obligaciones se cumplan, sobre todo si se considera que de conformidad con el artículo 2o. del código fiscal de la federación las aportaciones de seguridad social son contribuciones, y que de acuerdo al artículo 267 de la Ley del Seguro Social las cuotas tienen el carácter de fiscal, siendo un organismo fiscal autónomo en los términos del artículo 268 de dicho ordenamiento.

Debido a su importancia a continuación se transcriben los artículos anteriormente señalados.

Art. 2o. CFF ( primer párrafo y segunda fracción)

"Las contribuciones se clasifican en impuestos , aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la manera siguiente:

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionadas por el mismo estado.

Cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social a que hace mención la fracción II, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de seguridad social"

Art. 267 LSS

"El pago de las cuotas , los recargos y los capitales constitutivos, tienen el carácter de fiscal..."

Art. 268 LSS

Para los efectos del artículo anterior, el Instituto tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación , así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias.

Con el avance tan dinámico que han observado las disposiciones fiscales en nuestro país y para ser mas equitativas y claras las cargas señaladas a los particulares, a partir del 21 de julio de 1993 se adicionó el artículo 9 bis a la Ley del Seguro Social con lo que se da mayor precisión y calidad en las facultades que a este respecto tiene el IMSS lo que le permitirá ser más claro en lo que se refiere a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

Asimismo, la Ley del Seguro Social en su artículo 240 fracc. XVIII faculta al instituto para realizar visitas domiciliarias a los patrones y requerirles la exhibición de documentos que permitan comprobar el cumplimiento de sus obligaciones legales. Esta vigilancia se ejerce mediante diversos programas de auditoría destacando, en forma relevante el denominado dictamen de contador público independiente para efectos del Seguro Social que es una fiscalización indirecta a través de la contaduría pública organizada.

Para su claridad, transcribimos la fracción XIII del artículo 240 de la LSS.

“Art. 240 Fracción XVIII”

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

Por tal motivo y ante la búsqueda de alternativas de solución se encontró que la SHCP a partir de 1959 incrementó el número de causantes revisados al aceptar para efectos fiscales, los dictámenes emitidos por contadores públicos independientes y posteriormente a partir de 1991 con motivo de las reformas al CFF se estableció la obligatoriedad para ciertos contribuyentes bajo determinados supuestos establecidos en el artículo 32-A del referido código.

Asimismo por disposición del Reglamento del CFF y de la resolución sobre las reglas generales y otras disposiciones, debe existir una conciliación entre las nóminas declaradas para efecto de la determinación de la utilidad fiscal para el Impuesto sobre la Renta y la integración del salario base de cotización para las cuotas al IMSS.

Un aspecto fundamental dentro de la modernización del Seguro Social es el que se refiere al dictamen del contador público independiente que presenta dos vertientes: la obligatoria para algunos de los patrones señalados por el artículo 32-A del CFF, y la voluntaria para los demás patrones que opten por este procedimiento, mismos que contarán con amplios beneficios según el año que se dictaminen y así evitar visitas domiciliarias por parte de la autoridad pudiendo pagar las diferencias a su cargo hasta en doce mensualidades sin necesidad de previa autorización.

Por su importancia a continuación se transcriben los cuatro acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS mediante los cuales se aprobó el instructivo para dictaminar; asimismo, se incluye la información relativa al reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social y que se han publicado en el Diario Oficial de la Federación.

1. Aprobación del instructivo para la dictaminación.

ACUERDO DEL H. C. T. No. 218/85 del 27-II-85

CONDONACIÓN DE RECARGOS 1984-1986

DICTAMEN DEL CONTADOR PÚBLICO. 27-II-85. El H. Consejo Técnico en sesión celebrada el día 27-02-85 dictó el acuerdo número 218/85, en los siguientes términos:

“ Este Consejo Técnico teniendo en cuenta la reconocida autoridad profesional de los contadores públicos agrupados en colegios profesionales y advirtiendo la necesidad de los patrones de conocer con oportunidad el estado que guarda su empresa ante el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, y de conformidad con lo establecido con la Ley del Seguro Social en sus artículos 240 fracciones XIV, XV y XVIII; 252,253 y demás relativos, acepta como válido para determinar el cumplimiento o incumplimiento total o parcial de las disposiciones de la Ley del Seguro Social y de sus reglamentos, así como para cuantificar las responsabilidades a cargo de los patrones, el dictamen que emita el contador público en el ejercicio independiente de su profesión, siempre y cuando dicho contador público además de formar parte de un colegio de contadores reconocido por la SHCP tenga constancia expedida por la propia secretaría en los términos de la fracción I del artículo 52 del Código Fiscal de la Federación, de estar vigente en la misma, para efectos de que sus dictámenes sean reconocidos en materia fiscal.

En consecuencia este cuerpo colegiado en la presente sesión aprueba el “Instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento sobre las obligaciones que la Ley del Seguro Social y su Reglamento imponen a los patrones y demás sujetos obligados”, al cual se sujetarán el registro de los mencionados contadores, la presentación del dictamen y su aceptación por parte del IMSS.

Asimismo, acuerda eximir del pago de los recargos que pudiera corresponder a las cuotas obrero patronales que se determinen retroactivamente en base en los dictámenes a que se refiere el punto anterior, a los patrones que regularicen su situación ante el instituto por lo que se refiere a los ejercicios anteriores a la fecha del presente acuerdo, siempre que presenten los avisos para dictaminar respectivos, dentro de los 12 meses siguientes a esta fecha.

Para ejercicios posteriores a los antes señalados las solicitudes de condonaciones de recargos serán analizadas y resueltas por los señores delegados, los consejos consultivos delegacionales o la comisión bipartita de cobro y convenios con patrones morosos de este consejo técnico según corresponda en razón del monto.

La subdirección general técnica deberá fortalecer, en lo necesario la estructura interna de la jefatura de auditoría a patrones y su verificación, así como tomar las medidas que se requieran para la completa y pronta aplicación de los nuevos procedimientos autorizados y difundir esto entre los patrones y los colegios de contadores”

## **2. MODIFICACIÓN DEL INSTRUCTIVO**

### **ACUERDO DEL H.C.T. NUMERO 1821/86 DEL 4-VI-86**

El H. Consejo Técnico de la sesión celebrada el día 4 de julio del presente año dictó el acuerdo 1821/86 en los siguientes términos :

“Este consejo técnico con fundamento en lo establecido por los artículos 240 fracción XIV; 252,253 y demás relativos de la LSS acuerda:

I. Prorrogar por doce meses contados a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación la presentación de dictámenes de ejercicios anteriores, por cotadores públicos registrados, y la exención del pago de recargos sobre cuotas obrero-patronales retroactivas, derivados de las mismas en los términos del párrafo cuarto del acuerdo 218/85 del 27-02-85, emitido por este cuerpo colegiado y que a la letra dice : Así mismo, acuerda eximir del pago de los recargos que pudiera corresponder a las cuotas obrero patronales que se determinen retroactivamente en base en los dictámenes a que se refiere el punto anterior, a los patronos que regularicen su situación ante el instituto por lo que se refiere a los ejercicios anteriores a la fecha del presente acuerdo, siempre que presenten los avisos para dictaminar respectivos, dentro de los 12 meses siguientes a esta fecha.”

II. Aprobar las modificaciones al “Instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y su Reglamento imponen a los patronos y demás sujetos obligados”, en los términos del documento anexo al oficio 1043 de la subdirección general técnica del 26-05-86.

III. La publicación del presente acuerdo y del instructivo modificado, en el Diario Oficial de la Federación y el acuerdo además, en los periódicos de mayor circulación en el país”.

## **3. MODIFICACIÓN DEL INSTRUCTIVO.**

### **ACUERDO DEL H.C.T. NUMERO 411/90 DEL 25/07/90**

El H. Consejo Técnico en la sesión celebrada del día 25/07/90 dictó el acuerdo 411/90 en los siguientes términos:

“Este consejo técnico, con fundamento en los artículos 240 fracción XIV, 252, 253 de la Ley del Seguro Social acuerda modificar “Instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y su Reglamento imponen a los patronos y demás sujetos obligados”, en los términos propuestos en la subdirección general técnica en su oficio 1055 de fecha 29-06-90. El presente acuerdo deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación”.

## **4. MODIFICACIÓN DEL INSTRUCTIVO.**

### **ACUERDO DEL H.C.T. NUMERO 397/92 DEL 19/08/92**

El H. Consejo Técnico, en la sesión celebrada el 19-08-92, dictó el acuerdo No. 397/92, en los siguientes términos:

"Este Consejo Técnico con fundamento en los artículos 240 fracción XIV, 252 y 253 de la Ley del Seguro Social acuerda: I Aprobar las modificaciones al "Instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y su Reglamento imponen a los patrones y demás sujetos obligados", a que se refieren los acuerdos de este cuerpo colegiado 1821/86 y 411/90, de fechas 4 de junio de 1986 y 25 de julio de 1990 respectivamente, en los términos del documento anexo al oficio 815, de fecha 23 de junio de 1992, de la subdirección general de finanzas; II. Revisar por medio de orden de visita domiciliaria los ejercicios anteriores al dictaminado solamente cuando exista denuncia específica de alguno o algunos trabajadores, o que al revisar el dictamen se encuentren en su formulación irregularidades de tal naturaleza que obliguen a la autoridad a ejercer sus funciones fiscalizadoras; III. Aceptar avisos para dictaminar empresas en los casos en los que no se haya iniciado la revisión correspondiente aún cuando se hubiere notificado la orden de visitas domiciliarias respectivas previa revisión, análisis y autorización de la jefatura de auditoría a patrones y verificación; y IV. Publicar el presente acuerdo y el instructivo modificado en el Diario Oficial de la Federación y solamente este acuerdo en los periódicos de mayor circulación en el país".

Reglamento para el pago de cuotas para el Seguro Social.

El Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 89 Fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en los artículos 19-A, y 42 a 47 de la Ley del Seguro Social, expidió el citado reglamento que establece las normas aplicables para los patrones que opten por dictaminar sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

## **PRONUNCIAMIENTOS DEL IMSS SOBRE EL DICTAMEN DEL C.P.**

El Instituto Mexicano del Seguro Social es en nuestro país, uno de los instrumentos básicos para redistribuir el ingreso y cumplir los objetivos de garantizar el derecho humano a la salud la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar y colectivo.

Para alcanzar estas metas, el Instituto Mexicano del Seguro Social requiere del aporte financiero que por Ley está instituido con carácter de obligatoria a Patrones , Trabajadores y Estado.

Ante la obligatoriedad de la contribución financiera y fundamentalmente de la obligación patronal de inscribir correctamente en el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus trabajadores para que disfruten de sus derechos que les otorga la Ley, surge la necesidad de vigilar que estas obligaciones se cumplan, sobre todo si se considera que de conformidad con el artículo 2o. del Código Fiscal de la Federación las aportaciones de seguridad social son consideradas como contribuciones.

La Ley del Seguro Social en su artículo 240 fracción XVIII, faculta a dicho Instituto para realizar visitas domiciliarias a los patrones y requerirles la exhibición de documentos que permitan comprobar el cumplimiento de sus obligaciones legales. Esta vigilancia se ejerce mediante diversos programas de auditoría, destacando en forma relevante el denominado Dictamen de Contador Público Independiente para efectos del Seguro Social, lo anterior bajo una fiscalización indirecta a través de la profesión organizada para esos propósitos.

Por tal motivo y ante la búsqueda de alternativas de solución, se encontró que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a partir de 1959, incrementó el número de causantes revisados, al aceptar para efectos fiscales, los Dictámenes emitidos por Contadores Públicos Independientes y posteriormente a partir de 1991 con motivo de las reformas al Código Fiscal de la Federación se estableció la obligatoriedad de dichos Dictámenes para ciertos contribuyentes bajo determinados supuestos establecidos en el artículo 32- A del referido Código, siendo uno de ellos que por lo menos 300 trabajadores les hayan prestado servicios a los patrones en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior.

Asimismo por disposición del Reglamento del Código Fiscal de la Federación y de la resolución sobre las reglas generales y otras disposiciones, debe existir una conciliación entre las nóminas declaradas para efectos de la determinación de la Utilidad Fiscal para el Impuesto Sobre la Renta y la Integración del Salario Base de Cotización para las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Considerando los resultados positivos que ha obtenido la Secretaría aludida, así como el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, el trabajo Profesional de la Contaduría Pública organizada, afiliada a Colegios de Contadores Públicos, reconocidos tanto por esa secretaría, como la de Educación Pública y el Instituto Mexicano del Seguro Social, se diseñó un instructivo, en cuya realización participaron

las Áreas Legales y de Finanzas del propio Instituto, así como una comisión específica del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, .... con objeto de que estuviera soportado por opiniones autorizadas en cada una de las materias implicadas.

**A continuación, mencionamos las acciones que el I.M.S.S. ha llevado a cabo con el fin de promover el Dictamen sobre las cuotas obrero patronales:**

**Desde 1992 hasta 1994, se llevaron a cabo 84 reuniones con Colegios y Asociaciones Profesionales.**

**20 Reuniones con Cámaras Empresariales.**

**Visitas a todas las delegaciones del Instituto.**

**15,000 Oficios invitación a patronos.**

**Difusión a través de los periódicos de mayor circulación.**

**En 1995:**

**Se programaron 24 reuniones con Colegios y Asociaciones.**

**2 Visitas a Delegaciones del Instituto.**

**Difusión a través de los periódicos.**

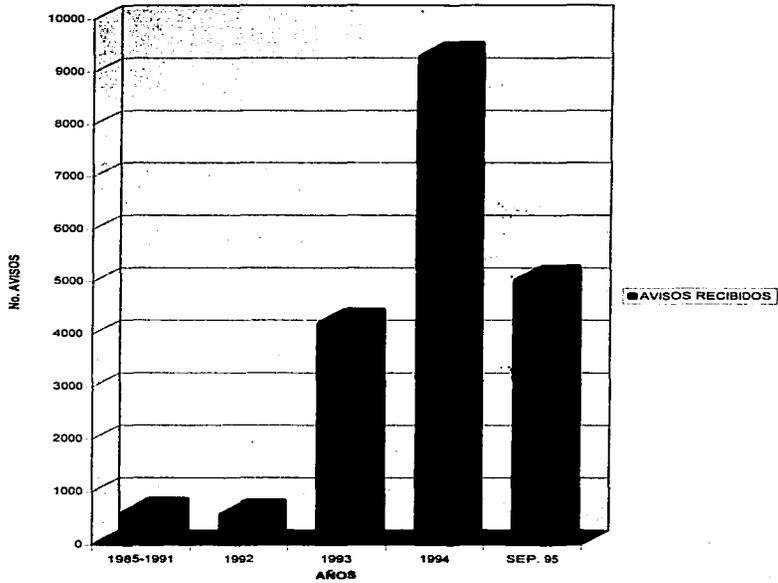
**5 Reuniones con cámaras y organizaciones patronales.**

**A continuación presentamos un cuadro comparativo que muestra la magnitud de dictámenes recibidos a partir de 1985.**

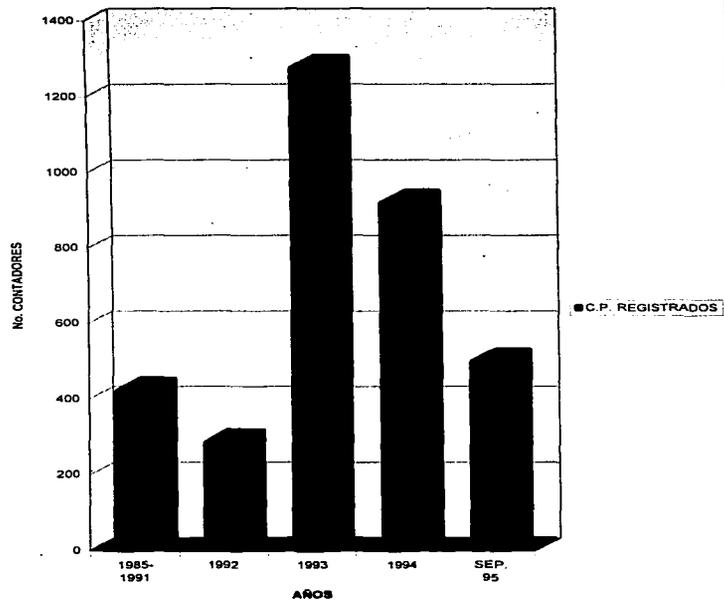
**CUADRO COMPARATIVO DE ACCIONES REALIZADAS:**

<b>ACCIONES</b>	<b>1985-1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>SEP. 95</b>
<b>AVISOS RECIBIDOS</b>	622	580	4212	9297	5040
<b>C.P. REGISTRADOS</b>	424	288	1276	921	500
<b>DICATMENES RECIBIDOS</b>				6517	3264

### AVISOS RECIBIDOS



### C.P. REGISTRADOS



Con estas gráficas, concluimos el presente capítulo, no sin antes mencionar, que como se puede observar, el Dictamen para efectos del Seguro Social, a pesar de ser relativamente joven, ha tenido una creciente aceptación, tanto en el ámbito empresarial como en la profesión organizada de la Contaduría Pública.

### **III. UBICACION DE LA ESPECIALIDAD DE AUDITORIA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL C.P.**

El dictamen para efectos del seguro social, es llevado a cabo por un profesionista de la contaduría pública que se dedica a ejercer una de las más importantes especialidades de esta profesión que es la auditoría.

Antes de introducirnos a fondo en la teoría del dictamen del seguro social es necesario que entendamos ciertos conceptos básicos que nos ayudarán a entender de una mejor forma las actividades que son necesarias para poder llevar a cabo una revisión para efectos del seguro social.

Así como en el capítulo anterior hemos enunciado el fundamento legal de dicho dictamen, en este explicaremos el fundamento del dictamen desde el punto de vista social y de la profesión.

En primer término es necesario establecer que el dictamen es la conclusión de un trabajo planeado que consiste en la revisión de información financiera, el cual denominamos auditoría, la cual a su vez es una de las especialidades a las que se puede dedicar un profesionista de la contaduría pública.

Como podemos observar, el trabajo de auditoría es llevado a cabo por un contador público o licenciado en contaduría, y se constituye en una de las tantas actividades a las que este profesional se puede dedicar, por lo que su papel en la sociedad tiene una amplia responsabilidad en virtud de sus tantas y tan diversas tareas que lo hacen un actor importante dentro de los papeles económicos que se interpretan actualmente en todo el ámbito humano.

Por lo anterior es necesario que entendamos en primer lugar que es la contaduría pública y de que sirve a la sociedad esta distinguida profesión.

#### **CONTADURÍA PÚBLICA**

La contaduría pública se define como una disciplina profesional de carácter científico que se fundamenta en una teoría contable y que a través de un proceso obtiene y comprueba información financiera sobre las transacciones celebradas por las entidades económicas.

Esta profesión que sigue toda una metodología para generar y verificar información económica y financiera producida por los entes económicos sirve y tiene su fundamento social en el hecho de producir satisfactores para cubrir con las necesidades sociales de:

Administrar la información financiera y

Administrar los recursos financieros.

La primera con el propósito de brindar bases para la toma de decisiones , así como cumplimiento de obligaciones y al mismo tiempo ejercer control sobre bienes, derechos y patrimonios.

La segunda con el fin de planear y organizar el origen y aplicación de los recursos, así como dirigir y controlar los mismos.

La información financiera que produce la contaduría pública a través del registro de las transacciones económicas llevadas a cabo por los entes económicos ha adquirido una gran relevancia en todas partes del mundo. En la actualidad dicha información es trascendental hasta para el destino que regirá a miles de personas, ya que implica a todos los sectores de la sociedad y he ahí la importancia y responsabilidad que adquiere un contador público ya que debe producir información veraz que le permita tomar decisiones a los diferentes sectores sociales que utilizan dicha información para encaminar sus actos y actividades, de tal manera que si dicha información no es obtenida correctamente y contiene fallas importantes, la sociedad se basará en una falacia y los actos y actividades dirigidos en base a esa falsedad serán incorrectos y pueden llevar a fracasos importantes.

La relevancia que ha tenido la obtención de información que el contador público registra y verifica no solo sirve para la toma de decisiones de los empresarios, sino que dicha información es importante para todos y cada uno de los sectores de la sociedad, como por ejemplo, el gobierno, se preocupa de que la información financiera de las empresas sea veraz en virtud de que la misma se ha constituido como la base de la aplicación de los diferentes procedimientos para la determinación de los impuestos que a su vez son los principales ingresos del gobierno que le permiten así brindar los satisfactores comunes que demanda la sociedad, es por ello que la información financiera y económica de una empresa no sólo es de interés para los dueños, accionistas o inversionistas de las mismas sino que tiene una repercusión mayor por lo que es necesario que dicha información se realice de la manera más adecuada posible y que garantice su veracidad, ante tales circunstancias, la contaduría pública ha tenido que enmarcar ciertos principios contables que permitan garantizar a la sociedad que la producción de la información se realiza sobre procedimientos y técnicas que permiten a esta inyectar razonabilidad veracidad y comparabilidad, dicho esto, según lo establece el Instituto Mexicano De Contadores Públicos.

## **AUDITORIA**

Sin embargo el dictar estos principios no es la mayor garantía de que la información sea veraz, ya que no garantiza que dichos principios sean aplicados correctamente por todos los contadores públicos que producen la información financiera, así como no es suficiente dictar un reglamento de tránsito para asegurarse que todos los automovilistas se sujetarán a sus disposiciones y lo acatarán, eso hace necesario la utilización de medios que verifiquen el cumplimiento de las disposiciones, por lo que la contaduría pública ha establecido una especialidad que es conocida como la auditoria, la cual consiste en aplicar una serie de procedimientos y técnicas que sirven para comprobar o revisar que la información financiera se haya producido en

congruencia con los principios de contabilidad dictados por la contaduría pública organizada que permitan asegurar que esta información sea veraz y que no existan errores en su contenido, es decir la auditoría permite verificar la confiabilidad y razonabilidad sobre la información producida por los contadores. Esta actividad, permite e incrementa la confiabilidad y credibilidad de esta información por lo que las decisiones tomadas en base a ella podrán traer mejores resultados que las decisiones tomadas sobre informaciones incorrectas.

Como podemos observar la actividad de la auditoría es de gran importancia para la empresa y para la sociedad ya que examina la información económica y establece si la misma es razonablemente correcta o no lo es, derivando con esto, la gran responsabilidad social que asumirá el Lic. al llevar a cabo este trabajo especializado.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL AUDITOR**

Además esta responsabilidad ha crecido aún más en el sentido de que existen sectores externos como lo son el financiero, bancario, empresarial, obrero y gubernamental, este último que han confiado en la actividad del auditor y quien le encomiendan a su vez que verifique la información financiera que es utilizada como base para la determinación de los impuestos, es por ello que la responsabilidad del auditor aumenta en el sentido de que verifica que las aportaciones de las empresas y de los individuos hacia el estado por concepto de impuestos se haya realizado de manera correcta y con información veraz sobre la misma.

### **NORMATIVIDAD DE LA AUDITORIA**

La auditoría es una actividad que ejerce sus funciones de revisión como parte de una profesión organizada la cual debe realizarse bajo ciertos criterios de normatividad los cuales han sido establecidos por el I.M.C.P., y son considerados como los requisitos mínimos de calidad que debe cumplir un contador público en el ejercicio de las actividades de auditoría, dichas normas, van a regir desde la personalidad y actitudes individuales o personales del auditor, hasta la forma de ejecutar su trabajo y por si fuera poco las formas a la que debe sujetarse en la presentación de su información, estas normas son de gran importancia ya que cualquier auditor que se constituya como tal debe sujetarse a las mismas no como unas reglas inflexibles sino como cursos de acción en su actuación de verificador de información.

### **DICTAMEN**

Hemos visto como surge y cual es la actividad del contador público especializado en la auditoría. Ahora bien, el dictamen del auditor es la opinión que el mismo se formula sobre la información que ha revisado y se constituye en un tipo de sentencia sobre la misma información, por lo que el auditor se puede asemejar en un tipo de juez el cual determina si la información una vez revisadas las pruebas y realizada toda una planeada y detallada investigación sobre la misma, dictamina si la está es correcta, o no, o bien, si es que existen ciertos problemas con la misma los cuales no son de importancia o si los son, es por ello entonces que el dictamen del auditor adquiere una gran relevancia para quienes se ven interesados en la información de las empresas.

Hemos enunciado a grandes rasgos como funciona la auditoría, sin embargo es necesario que demos un vistazo sobre las normas a las que esta sujeta dicha actividad y las cuales ya hemos definido anteriormente las cuales no deben ser perdidas de vista por auditor alguno, ya que además de ser los requisitos mínimos de calidad, de no cumplir con las mismas se corre el riesgo de que la revisión llevada a cabo carezca de profesionalismo y a su vez se emita una opinión incorrecta y que por ende los usuarios de la información se formulen un juicio incorrecto.

### **NORMAS DE AUDITORIA**

El auditor tiene que aplicar una serie de conocimientos tanto técnicos, como de experiencia para poder llevar a cabo su trabajo pero además y como ya hemos dicho adquiere una responsabilidad muy importante y es por ello que su trabajo debe ser efectuado con un alto nivel de calidad profesional. Ante estas circunstancias, la profesión organizada establece ciertos requisitos mínimos de calidad a través de sus pronunciamientos en sus normas de auditoría, sin embargo estas normas de auditoría no son la guía inflexible de la auditoría que deba seguirse al pie de la letra debido a las tan diversas características de las empresas esto hace imposible establecer reglas estrictas ya que cada una de las empresas tiene sus particularidades que la hacen especial y que por tal motivo sería impráctico el establecer procedimientos generales para todas las empresas, por ello y ante tales circunstancias se establecen requisitos mínimos que no limitan estrictamente la actividad de los auditores, ya que su misma actividad no se puede hacer de una manera mecánica y reguladora para todas y cada una de las auditorías.

Por lo anterior la contaduría pública trata de establecer las normas a que debe sujetarse un auditor y en las que deberá aplicar también un juicio profesional sólido y maduro para juzgar los procedimientos que debe seguir en sus diversos trabajos de auditoría así como el de interpretar correctamente el resultado de los mismos que le permita plenamente formularse la opinión sobre la información que se encuentra en verificación.

Es por ello que la profesión se ve en la necesidad de establecer fundamentos que sean la base del trabajo de auditoría a los cuales se les ha denominado normas de auditoría, y por ello que dichas normas tratan de cubrir los aspectos más importantes del trabajo de auditoría llegando incluso a tocar normas que regulan la actuación del profesional relacionadas con su personalidad, esto en virtud de que el profesionista de la contaduría pública tiene mucho peso sobre sus cualidades personales, ya que su actuación implica el tener un gran sentido y alto grado de valores éticos y morales debido a su trabajo de revisión que es tan delicado y que sin esos valores morales y éticos pueda carecer de credibilidad ante la sociedad, por lo anterior dichas normas no dejan de cuidar el comportamiento del auditor como persona, elevando al auditor a una posición de credibilidad social al cual se le encomienda una tarea muy delicada.

Es por ello que para ser auditor se deben cubrir cualidades personales específicas que permitan creer en la revisión del mismo, de nada valdría ejecutar un buen trabajo de auditoría, si la credibilidad sobre la persona del auditor es nula, entonces el valor del

dictamen del mismo sería nulo, ante tal circunstancia y debida a la gran responsabilidad social del auditor, la profesión preocupada por que, quienes ejerzan esta especialidad lo haga de una manera honorable que permita que la sociedad crea no sólo en el trabajo de un auditor sino el de todos y cada uno de los que ejercen esta tan delicada actividad del contador público a efecto de que su opinión sea una verdadera garantía de credibilidad y confianza sobre la información que ha revisado el mismo y así poder usar dicha información en la toma de decisiones, o enfocándonos en el caso del dictamen del seguro social darle mayor certeza al patrón de que sus contribuciones y obligaciones han sido cubiertas conforme las disposiciones legales al mismo tiempo que Instituto Mexicano Del Seguro Social le permite confiar más en el cumplimiento de las obligaciones a la que se sujeta el contribuyente auditado y todo por que la opinión de un contador público que además de ser un profesionista es un profesional así lo establece, es por ello que además de regular las cualidades personales del auditor, las normas de auditoría también regulan la elaboración del trabajo del mismo ya que es cierto que se pueden tener grandes valores éticos y morales que enaltezcan la personalidad de los auditores pero lo anterior no es suficiente para desarrollar un trabajo adecuado, es por ello que las normas de auditoría también regulan la ejecución del trabajo del auditor para que el mismo sea considerado como la herramienta suficiente en la formulación de la opinión del auditor, por último sabemos que, las cualidades de los auditores, las formas mínimas de calidad en la ejecución del trabajo van encaminadas a un propósito básico y el objetivo primordial de la auditoría que es el de emitir una opinión sobre la información revisada, ante tales circunstancias y en virtud de que dicha opinión es en la mayoría de los casos la única apreciación de la sociedad sobre el trabajo de la auditoría se hizo necesario el establecer normas que regularan la información presentada como consecuencia de la auditoría esta información es lo que comúnmente conocemos con el nombre o la denominación del dictamen del contador público.

La contaduría pública organizada a través de su Instituto Mexicano De Contadores Públicos que rige a los colegios de contadores de cada una de las ciudades de nuestro país reconoce las normas de auditoría todas ellas importantes de tomarse en cuenta en la elaboración de cualquier trabajo de auditoría y que en el año de 1996 tienen un carácter mayor al elevarse como uno de los procesos sujetos a revisión por la autoridad fiscal en el caso de dictámenes para fines fiscales por lo que también son de tomarse muy en cuenta para fines legales y no sólo profesionales, es decir, que en un momento dado la auditoría fiscalizadora (SHCP, IMSS), no sólo tienen la facultad de efectuar revisiones directas a los contribuyentes , sino que además, tienen la facultad de requerir al auditor, la información, de sus papeles de trabajo en los que haya basado su opinión, a fin de comprobar que el trabajo se haya efectuado conforme la normatividad establecida por el I.M.C.P.. Estas normas se clasifican y definen de la siguiente forma

Normas Personales.

Normas De Ejecución Del Trabajo.

Normas De Información.

## **NORMAS PERSONALES**

Las normas personales se refieren a las cualidades del auditor para que debe cumplir para poder cumplir con las exigencias que la auditoría impone y que en algunas de las ocasiones estas características del auditor deben ser preadquiridas y cualidades que debe mantener durante su trabajo profesional, las normas de auditoría que se encuentran clasificadas dentro de las normas personales son la siguientes:

Entrenamiento Técnico Y Capacidad Profesional  
Cuidado Y Diligencia Profesional  
Independencia

Las cuales se refieren de manera general a lo siguiente:

El Entrenamiento Técnico y Capacidad Profesional

Las personas que se dedican a realizar un trabajo de auditoría deben estar capacitados para ello por lo que deben tener o contar como mínimo el título profesional legalmente expedido y reconocido y además tener un entrenamiento técnico y capacidad profesional para llevar a cabo. Cabe mencionar que esto es importante ya que pueden existir personas que cuenten con el título que respalda su capacidad académica pero que sin embargo no cuenta con una trayectoria suficiente en el campo de la auditoría que les permita tener la experiencia necesaria que es fundamental para poder desempeñar el trabajo de auditoría.

Por otro lado pero con mucha relación con la norma anterior, es el cuidado y diligencia profesional que se define como el sentido de responsabilidad que debe tener el auditor durante todo el tiempo en que este ejecutando su trabajo ya que algún descuido u omisión de una partida puede ser importante y por lo tanto su opinión se puede ver afectada, además ese cuidado debe estar presente en todas y cada una de las etapas del trabajo de auditoría e incluso en el mismo dictamen.

La independencia es la norma personal que se refiere a que el auditor está obligado a mantener una actitud de imparcialidad mental, es decir, que sea lo suficientemente independiente como para no dejar que su opinión se vea influenciada por aspectos externos o subjetivos que no le permitan emitir la opinión que se debe en vista de su trabajo, esto es de mucha importancia para el auditor ya que en un país como el nuestro donde los valores morales y éticos a veces se ven minimizados y aún más rebasados por algún tipo de distorsiones, es de gran importancia que el auditor sea totalmente independiente y que su opinión cualquiera que sea este libre de influencia subjetiva alguna, esto debe ser un punto que debe cuidar todo profesional de la contaduría pública para que permita mantener la confianza que se ha ganado a pulso la representación de esta profesión organizada a través de su instituto y de sus honorables colegios.

Las tres normas anteriores nos permite definir un perfil del auditor, el cual debe ser una persona capacitada desde el punto de vista técnico lo cual debe ser demostrado a través de su título profesional y que además debe tener cierta experiencia sobre la

actividad y un juicio profesional que le permita entender e interpretar correctamente el resultado de su trabajo, además debe ser una persona que mantenga la seguridad en su trabajo, es decir que mantenga cuidado sobre las labores que realiza y en las opiniones que se formula además de la información que el mismo produce a través de su dictamen, por último el auditor debe mantener una verdadera actitud de independencia y renunciar a todo acto o circunstancia que parezca o ponga en peligro y en entredicho su capacidad de opinar sin ninguna influencia que carezca de objetividad en su trabajo, las personas que no cuenten cuando menos con estas cualidades o que no estén capacitadas para desarrollar las mismas durante su trabajo, no pueden llamarse profesionales de la auditoría y lejos de hacer un bien en su trabajo, estarán perjudicando la imagen que los auditores y principalmente los contadores públicos se han ganado con el paso del tiempo, sin embargo, cabe señalar que desafortunadamente, existe como en casi todas las actividades humanas, algunas personas que no cumplen con estos requisitos mínimos de calidad personal y ejercen la actividad del auditor por lo que perjudican la imagen del mismo ante la sociedad y se constituyen en un verdadero mal para todos aquellos que si toman en cuenta esta normatividad. Cabe señalar que estas características son importantes para cualquier trabajo de auditoría, pero que toman un valor agregado en aquellos trabajos en donde se pone de manifiesto la estructura legal de nuestro gobierno a través de los dictámenes para fines legales y de impuestos, ya que la falta de alguna de estas normas personales así como de las demás normas que regulan la ejecución del trabajo del auditor y la presentación de su información, pueden traer consecuencias mayores no solo de imagen del auditor sino también de delitos fiscales ya que el no mantener un entrenamiento técnico sobre la información revisada o el carecer de cuidado y diligencia en este tipo de auditorías o más aún en perder la independencia mental y dejar que la opinión del auditor se vea influenciada por externos y sobre bases no objetivas, puede traer un grave problema al auditor que no cumpla con ellas.

### **NORMAS DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO**

Como ya mencionamos existen normas de auditoría que rigen la ejecución del trabajo de la misma, estas normas son el complemento de la ya mencionada norma personal que se refiere al cuidado y diligencia, las cuales son fundamentales o básicas durante el trabajo del auditor y como ya mencionamos se constituyen en los requisitos mínimos de calidad de este trabajo, las mencionadas normas se definen de la siguiente manera:

Planeación y Supervisión.  
Estudio y Evaluación Del Control Interno  
Obtención de Evidencia Suficiente y Competente

La primera se refiere al que el trabajo de auditoría es llevado a cabo en un proceso lógico el cual como en las actividades organizadas siempre se empieza por planear adecuadamente las actividades a seguir para poder llegar a la conclusión del trabajo, además, esta norma se refiere a un aspecto básico que debe estar presente en todo momento del trabajo de auditoría que es el de supervisar, es conocido que las actividades de la auditoría son bastantes y que en la mayoría de los trabajos se necesita de ayudantes que lleven a cabo ciertas fases del trabajo, por lo que es indispensable y necesario que se ejerza una adecuada supervisión de la misma para que las actividades

de estos ayudantes se realicen conforme la planeación previa que se dio en la auditoría y a su vez permita implantar cursos de acción de acuerdo con los actos ya revisados que pudiesen cambiar o modificar el programa previamente planeado. no podemos ni debemos confiar ciegamente en los actos y actividades realizadas por personas cuya experiencia es menor a la del auditor por lo que es necesaria una revisión de su trabajo que nos permita dar la confianza necesaria de que lo establecido en la planeación es lo que se lleva a cabo y de esta manera nos aseguramos que no se omita la revisión de ninguna de las partidas o informaciones previamente seleccionadas.

La norma relativa al estudio y evaluación del control interno se refiere al hecho de que en toda empresa por muy escasa organización que se tenga siempre se implementan de manera formal o informal ciertas políticas y procedimientos que se constituyen en el centro que tiene la administración de la empresa para que las actividades de la misma se hagan con cierto orden y bajo ciertos principios de control, es por ello que el auditor debe realizar un estudio profundo sobre el mismo ya que de esa forma puede evaluar si este control interno le brinda una mayor seguridad de que las actividades de la administración se realizan de buena forma y por lo mismo puede confiar en su estructura de control de la empresa para poder planear los procedimientos de auditoría y las pruebas así como la oportunidad y el alcance que deberá cubrir en las mismas, de tal manera que si una empresa es valuada con un control interno alto. el auditor podrá realizar una serie de procedimientos y pruebas en menor frecuencia que con una empresa cuyo control interno sea evaluado como bajo o débil, podemos concluir que el estudio y evaluación de este control interno es fundamental para que el auditor determine la naturaleza. extensión y oportunidad que va a dar a los procedimientos de auditoría.

La norma de obtención de evidencia suficiente y competente, se debe al hecho de que para poder emitir una opinión cualquiera que sea, se debe dejar evidencia de que el trabajo se realizó y que además éste cumplió con las demás normas de auditoría, esto se lleva a cabo en la práctica a través de los papeles de trabajo los cuales se constituyen en la documentación del auditor con los que puede tener un control sobre su trabajo además que le permite dar una base objetiva al auditor de que su trabajo se realizó en congruencia con sus principios y sus normas por lo que su opinión se encuentra respaldada y además el cuenta con los elementos suficientes y competentes para defender la misma, cabe agregar, que a pesar de que el auditor no es responsable de la información que suministra la administración, si es responsable de su opinión, por lo que deberá tener elementos suficientes y además elementos que contengan veracidad para poder defender la misma ante cualquier circunstancia duda o contingencia de la misma, esta norma también tiene un valor agregado cuando la auditoría tiene ciertos propósitos fiscales o legales ya que las autoridades correspondiente tienen el derecho de revisar los papeles de trabajo de la auditoría en donde el auditor se basa para emitir tal o cual opinión sobre la información, es por ello, que el auditor debe mantener su evidencia de que ejerció sus normas de auditoría y que las pruebas que aplicó sobre la información revisada y los hechos verificados se encuentran debidamente respaldados en su evidencia por lo que puede sustentar su opinión cualquiera que esta sea.

## **NORMAS DE INFORMACIÓN**

El tercer grupo de normas de auditoría se refiere a aquellas que regulan la presentación de la información, en la mayoría de los casos, el público interesado en una auditoría no ve más allá que el resultado final de la misma el cual se constituye en el dictamen del auditor, éste sirve para dar a conocer el resultado de su trabajo y la opinión que el auditor se ha formado sobre la información revisada, además el dictamen es el documento en el que reposa la confianza de los interesados, ya sea los accionistas, el fisco, los trabajadores o bien instituciones de crédito según sea el dictamen de que se trate o la revisión a la que se haya sometido la información, en virtud de tal importancia es necesario establecer normas que regulen la presentación del mismo.

**Aclaración de la relación con los estados financieros o información financiera y expresión de opinión.**

Las normas de auditoría relativas a la información nos mencionan que en todo documento en que aparezca el nombre de un contador público que quede asociado con estados financieros o con información financiera, deberá expresar de manera clara y sin confusiones la naturaleza de la relación que dicho contador tiene con la mencionada información, su opinión sobre la misma y en su caso las limitaciones importantes que haya tenido en su examen, las salvedades que se deriven de ellas y todas las razones de importancia por las cuales expresa una opinión adversa o no puede expresar opinión alguna a pesar de haber hecho un examen de acuerdo con las normas de auditoría.

Es importante esta norma ya que existe la necesidad de delimitar la responsabilidad del auditor, ya que él no es el responsable de la información que revisa, sólo es responsable de su opinión, por lo que resulta primordial el enunciar cual es la relación que se establece entre el auditor y la información financiera revisada, además es imprescindible que en su información, se establezca la opinión que el auditor se ha formado de la información revisada para que las personas interesadas confíen o no en la información en cuestión, ya que la opinión puede ser buena o adversa sobre la misma, lo cual quiere decir que esa información puede ser confiable o no para los fines que se desee, así como en su caso el abstenerse de opinar cuando haya tenido limitaciones importantes en la ejecución del trabajo que le hayan impedido implantar las pruebas que él haya juzgado necesarias para poder emitir una opinión y de esta forma no dar una opinión sobre algo que no pudo revisar pero en este caso está obligado a enunciar los impedimentos que tuvo para poder elaborar sus pruebas de auditoría.

Estas son en sí las principales normas a las que debe sujetarse toda aquella persona profesional que quiere llevar a cabo un trabajo de auditoría.

Como ya se mencionó anteriormente, las normas de auditoría referentes a la ejecución del trabajo, implican necesariamente que el auditor obtenga bases sobre las cuales pueda emitir una opinión y para ello deberá, una vez evaluado el control interno de la empresa, definir cual será el grado de confianza que depositará en el mismo y así

determinar el alcance, naturaleza y oportunidad en la aplicación de los procedimientos de auditoría, los cuales se definen de manera general, como el conjunto de técnicas de investigación aplicables a una partida o un conjunto de hechos o circunstancias relativas a los estados financieros sujetos a examen.

### **PROCEDIMIENTOS DE AUDITORIA**

Es importante señalar que en todo momento el auditor estará aplicando los procedimientos de auditoría inclusive desde el momento en que esté concertando los servicios con el cliente, ya que de esta manera comenzará a tener una idea del trabajo que tendrá que ejecutar y le proporcionará bases para decidir si acepta o no el trabajo de auditoría y así determinar a su vez la cotización de sus honorarios, que irán en relación con la cantidad de trabajo que el estima.

### **TÉCNICAS DE AUDITORIA**

Como mencionamos en el párrafo anterior los procedimientos están conformados por la aplicación de una o varias técnicas de auditoría las cuales se definen como: los métodos prácticos de investigación y prueba que el contador público utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional.

Enunciaremos cuales son las técnicas de auditoría:

- Estudio General
- Análisis
- Inspección
- Confirmación
- Investigación
- Declaración
- Certificación
- Observación
- Cálculo

#### **El Estudio General**

Se refiere a la apreciación de las características más generales de la empresa, de sus estados financieros, de partidas más importantes o situaciones significativas que pueden dar a conocer aspectos relevantes que permitan al auditor formarse un juicio más amplio sobre la empresa que se pretende auditar.

#### **Análisis**

Se refiere al estudio que se aplica a una cuenta o grupo de cuentas que conforman una partida determinada. Este análisis puede ser :

**De saldos.:** Básicamente significa el análisis de detalle de las partidas que conforman el saldo neto de una cuenta.

**De movimientos:** Se refiere al análisis por agrupación de los movimientos ya sea deudores o acreedores que forman el saldo final de la cuenta .

#### Inspección

Es el examen físico de bienes materiales, documentos y operaciones con el objeto de corroborar su existencia y autenticidad que se presentan en los registros contables y en su conjunto en los estados financieros.

#### Confirmación

Es la comunicación en forma escrita por una persona ajena a la empresa en cuestión la cual esta en posición de proporcionar información sobre partidas específicas así como la naturaleza de éstas

La confirmación se clasifica en :

**Positiva.**

Este tipo se utiliza para los rubros del activo, aquí se envían datos es decir, la información que maneja la empresa y se pide contestación de conformidad o no.

**Negativa.**

También se envían datos pero solo se pide contestación en caso de conformidad.

**Ciega o en Blanco.**

No se envían datos y se solicita información sobre saldos, movimientos o cualquier otro dato necesario para llevar a cabo el trabajo de la auditoría.

#### Investigación

Esta técnica se refiere a la obtención de información por medio de comentarios, datos, etc. hechos por el personal de la empresa que de alguna manera ayudan al auditor a formarse una opinión sobre algunos saldos u operaciones efectuadas por la empresa.

#### Declaración

Es la manifestación en forma escrita que lleva las firmas de las personas involucradas en el resultado de una investigación efectuada por personal de la empresa , esta técnica de alguna manera se encuentra limitada por la situación antes mencionada ya que quienes opinan son las personas involucradas directamente e n la realización del hecho en cuestión.

#### **Certificación**

Es la obtención del documento legal donde se asegura la veracidad de un hecho efectuado por la empresa.

#### **Observación**

Es el hecho de corroborar en forma física la veracidad de ciertas operaciones o hechos .

#### **Cálculo**

Se refiere a la verificación aritmética sobre las operaciones o resultado de cálculos efectuados sobre bases predeterminadas.

Las normas de auditoría en lo referente a la ejecución del trabajo señalaba la obligación de obtener la evidencia comprobatoria suficiente y competente lo cual no implica que el auditor tenga que realizar sus pruebas de revisión en un ciento por ciento dado que como sabemos la auditoría se lleva a cabo bajo pruebas representativas de las cuales obtiene la información en la cual sustenta su opinión.

## **CONSIDERACIONES ACERCA DEL MUESTREO EN EL TRABAJO DE AUDITORÍA.**

En la mayoría de los trabajos de auditoría, la aplicación de los procedimientos necesarios sobre la información revisada no se efectúa sobre todas y cada una de las partidas que integran la misma, ya que esto no sería práctico por lo que el auditor puede efectuar sus pruebas sobre partidas selectivas que deberá determinar en una serie de bases razonables y sistemáticas tal es el caso de la técnica del muestreo.

En el trabajo de auditoría es necesario obtener la evidencia suficiente y competente para sustentar en ella la opinión del auditor, por consiguiente el auditor tendrá que obtener la evidencia a través de los procedimientos de auditoría aplicables a las transacciones, sin embargo, no está obligado a examinar todas y cada una de las partidas de la empresa ya que resultaría un trabajo interminable si se tratara de una empresa con un volumen de operaciones excesivas, de tal manera que previendo esta situación las normas y procedimientos de auditoría permiten el aplicar métodos de muestreo que pueden ser estadísticos y no estadísticos los cuales conseguirán que se determinen las partidas que se revisarán, considerando que todas tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionadas, es decir, el auditor al tener un universo de partidas a las cuales revisar puede aplicar un procedimiento de revisión a menos de la totalidad, es decir, a una muestra representativa que es seleccionada mediante el azar o en forma aleatoria.

De lo anterior se desprende que, el trabajo de auditoría al llevar a cabo la revisión sobre una muestra representativa del universo, implica correr ciertos riesgos, los cuales pueden ser inherentes y de control, es decir riesgos que existirán a pesar del muestreo de auditoría y de los cuales en la mayoría de los casos existen por causa de la empresa, el otro riesgo es de detección, del cual el auditor es responsable, esto quiere decir, que puede existir el riesgo de no detectar partidas las cuales al tener errores pueden dar un cambio distinto de opinión si estas hubieran sido detectadas y por consiguiente analizadas; de este último riesgo el auditor tendrá que ser precavido y no utilizar métodos inapropiados de muestreo para así evitar no reconocer un error.

Como ya se dijo el tamaño de la muestra a revisar, estará determinado por la confianza que el auditor tenga sobre el control interno de la empresa y una vez determinado esto, tendrá que establecer el error tolerable que estará dispuesto ha aceptar y a pesar de existir, concluir que el muestreo cumple con el objetivo de la auditoría.

Cabe citar aquí, el concepto de la importancia relativa, la cual nos dice que es el importe acumulado de errores y desviaciones de principios de contabilidad y del que por lo tanto deberá tener presente en todo momento el auditor afín de establecer el límite que dará a la importancia relativa, basando este límite en su juicio profesional y

la repercusión en términos cuantitativos en relación a los estados financieros tomados en conjunto.

Por lo anteriormente señalado es importante decir que en el dictamen se incluyen las palabras "en mi opinión y razonablemente" y esto es porque se lleva implícito los conceptos de riesgo de auditoría e importancia relativa en todo momento al efectuar la revisión.

Resulta necesario comentar que no es objetivo de la auditoría el encontrar errores en la revisión, sin embargo si estos son detectados, deberán ser evaluados y de ser posible informarlos a la administración para que estos sean corregidos, para que esto no afecte substancialmente la información y por ende la opinión del auditor y si a juicio del auditor los errores encontrados en la muestra no sirven de apoyo para depositar la confianza necesaria, se deberá proceder a aplicar otros procedimientos complementarios que modifiquen la naturaleza, oportunidad y alcance de las pruebas revisoras.

Por último, es necesario que el auditor deje plasmado a través de sus papeles de trabajo la evidencia de que llevó a cabo el procedimiento de muestreo, es decir, en sus papeles de trabajo deberá mencionar la descripción del tipo de muestreo elegido, la descripción del procedimiento para seleccionar las partidas, la descripción de los procedimientos de auditoría aplicados a las partidas de la muestra y los resultados obtenidos, que en el caso de encontrar errores como los evaluó e interpretó para así determinar sus bases de opinión.

### **OPINIÓN DEL AUDITOR SOBRE PARTIDAS ESPECIFICAS**

Hasta el momento nos hemos referido a la auditoría de manera muy general sobre el trabajo que debe realizar sobre la misma y de las normas que rigen al contador público, sin embargo hay que aclarar que existe la posibilidad de realizar un trabajo de auditoría sobre partidas específicas que integren los estados financieros, lo anterior según se establece en el Boletín 4040 de las normas y procedimientos de auditoría, pero además se fundamenta en el hecho de que la opinión del contador público ha tomado mayor relevancia para varios sectores de la sociedad que sólo se interesa en algunas ocasiones sobre la revisión de partidas específicas ya que así le conviene a sus intereses y por tanto el auditor esta en posibilidad de realizar dicha revisión, tal es el caso por ejemplo de tan importantes dictámenes fiscales y del seguro social, el cual se constituye en el tema central de nuestro trabajo y por tanto se ubica dentro de este tipo de opiniones emitidas con propósitos especiales.

Este tipo de opiniones generalmente sirven de base para el cumplimiento de obligaciones legales y contractuales por lo que no es necesario hacer una extensa revisión sobre las demás partidas en su conjunto solamente aquellas que mantengan algún tipo de relación sobre la partida o componente a revisar, esto no exime al contador el aplicar las normas de auditoría conforme lo establece la contaduría pública profesional, es decir, que dicha opinión debe tener las mismas características

generales que se aplicarían en caso de una revisión sobre los estados financieros en su conjunto.

El trabajo de auditoría se realiza generalmente a través de un muestreo en el cual se seleccionan sistemáticamente las partidas a ser revisadas, por lo que la revisión no se efectúa en un 100%, sin embargo, en este tipo de opiniones donde la revisión de ciertas partidas o componentes adquiere una mayor relevancia y mas aun cuando se trata de dictámenes para efectos fiscales o del seguro social, es necesario en la mayoría de los casos realizar una minuciosa revisión que permita tener la seguridad necesaria para emitir una opinión.

En el capítulo referente al dictamen del seguro social de este trabajo, se explica de una manera mas detallada en que casos es recomendable llevar acabo una revisión al 100% y en cuales se podrá aplicar una revisión basada en el muestreo estadístico.

### **Resumen general**

Para resumir lo expuesto en este capítulo, diremos que la auditoría es una especialidad de la contaduría publica la cual consiste en llevar acabo una revisión de la información financiera que produce la contabilidad, con el objetivo principal de emitir una opinión sobre la mismas la cual brindara una mayor confiabilidad de la información y por ello el auditor adquiere una responsabilidad social ya que su trabajo puede repercutir en varios sectores de la sociedad, por lo que, la contaduría publica organizada, se ha encomendado a emitir requisitos mínimos de calidad que se deberán cubrir durante el trabajo del auditor, los cuales son denominados normas de auditoría, las cuales establecen criterios sobre la personalidad del auditor, la ejecución de su trabajo y la confiabilidad de su información, para lo cual el auditor deberá aplicar una serie de procedimientos que le permitan obtener bases razonables de las que emitirá su opinión.

A continuación presentamos un diagrama en el ubicamos la especialidad de auditoría para efectos del seguro social, dentro de las múltiples actividades a las que puede dedicarse el contador público o licenciado en contaduría, en virtud de que dicho tema es el centro de este trabajo.

**UBICACION DE LA ESPECIALIDAD DE LA AUDITORIA PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL DENTRO DE LA PROFESION DE CONTADURIA PUBLICA**



#### **IV. OBLIGACIONES DEL PATRÓN ANTE EL IMSS.**

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

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

La Ley del Seguro Social regula las obligaciones patronales de manera general en su artículo 19, mismas que se refieren a:

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS.
- Comunicar sus altas y bajas y modificaciones de salarios.
- Llevar registros tales como nóminas y listas de raya.
- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterarlas.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias.
- Expedir y entregar a cada trabajador constancia del salario y días trabajados tratándose de patrones dedicados permanente o esporádicamente a la actividad de la construcción.

A continuación analizamos a detalle cada una de ellas.

#### **CONSIDERACIONES PARA LA INSCRIPCIÓN PATRONAL ANTE EL IMSS**

##### **ALTA PATRONAL**

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

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

**CUADRO SINÓPTICO DE LAS  
OBLIGACIONES DEL PATRÓN ANTE EL IMSS**

**REGISTRARSE E INSCRIBIR A SUS  
TRABAJADORES EN EL IMSS**

**COMUNICAR SUS ALTAS Y BAJAS  
MODIFICACIONES DE SALARIOS EN UN  
PLAZO NO MAYOR A 3 DÍAS HÁBILES**

**PUEDEN DARSE  
EN DISPOSITIVOS  
MAGNÉTICOS**

**LLEVAR REGISTROS (NOMINAS)  
LISTAS DE RAYA QUE CONTENGA  
DÍAS LABORADOS Y SALARIOS  
CONSERVAR REGISTROS 8 AÑOS**

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

**PROPORCIONAR AL IMSS LOS ELEMENTOS  
NECESARIOS PARA CUALIFICAR LAS  
OBLIGACIONES.**

**PERMITIR LA INSPECCIÓN Y VISITAS  
DOMICILIARIAS QUE PRACTIQUE EL  
IMSS**

**PATRONES DEDICADOS A LA ACTIVIDAD  
DE LA CONTRATACIÓN DEBEN EXPEDIR  
Y ENTREGAR CONSTANCIA DE NO DE  
DÍAS TRABAJADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS**

**CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DEL  
CAP II DEL TÍTULO SEXTO DEL SEGURO DEL  
RETIRO.**

**ART 15  
LOS PATRONES  
ESTÁN OBLIGADOS A:**

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

**Sobre el formato de INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, el patrón va a autodeterminar la clase que le corresponda y puede ser de la clase I a la V, según la relación que contempla el artículo 13 del Reglamento de clasificación correspondiente.**

**Cuando alguna empresa se inscriba en el IMSS, se autoclasificará en la clase (de la I a la V) que corresponda a su actividad y pagará las cuotas del seguro de riesgos de trabajo de acuerdo al grado medio, que se especifica en el artículo 79 de la Ley del Seguro Social en donde se establecen las clases y grados de riesgo que son aplicables según el giro de cada empresa.**

**El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social promoverá ante las instancias competentes, cada tres años la revisión de la tabla del mencionado artículo 79, para propiciar que se mantenga o se restituya, en su caso, el equilibrio financiero de este ramo del seguro.**

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

**De acuerdo a las reformas a la Ley del Seguro Social vigentes a partir del 21 de julio de 1993, las empresas tienen la obligación de autoclasificarse en el seguro de riesgo de trabajo, en base al índice de siniestralidad que se actualice del 1o. de Enero al 31 de Diciembre de 1994, con vigencia a partir del 2o. bimestre de 1995.**

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

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

## **FUNDAMENTO LEGAL PARA LA INSCRIPCIÓN DE PATRONES Y TRABAJADORES**

### **ARTICULO 12 LSS SUJETOS DE ASEGURAMIENTO**

" Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:  
TRABAJADORES

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

#### **COOPERATIVAS**

II. Los miembros de sociedades cooperativas, de producciones obreras o mixtas, y

#### **PEQUEÑOS PROPIETARIOS**

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la ley de crédito agrícola."

### **ARTICULO 13 LSS OTROS SUJETOS DE ASEGURAMIENTO**

" Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados,

II. Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos

III. Los ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores "

IV. Los pequeños propietarios con más de 20 hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aun cuando no estén organizados crediticiamente "

### **ARTÍCULO 16 L.S.S. TRABAJADORES DEL CAMPO.**

" A propuesta del Instituto, el Ejecutivo Federal fijará mediante decretos, las modalidades del régimen obligatorio que se requieran para hacer posible el más pronto disfrute de los beneficios del Seguro Social a los trabajadores asalariados del campo, de acuerdo a sus necesidades y posibilidades, las condiciones sociales y económicas del país y las propias de las distintas regiones

En igual forma se procederá en los casos de cjidatarios, comuneros y pequeños propietarios."

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

#### ARTICULO 8 LFT CONCEPTO DE TRABAJADOR

" Trabajador es la persona fisica que presta a otra , fisica o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

#### ARTICULO 9 LFT. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

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

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

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

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

### TRABAJADORES DE TIPO ESPECIAL

#### ACCIONISTAS

Los accionistas de una empresa son afiliables cuando desempeñen una función directiva y que por ello obtengan un salario, presumiéndose el nacimiento de un

contrato de trabajo y que el importe de sus acciones no representen la mayoría del capital de la empresa.

Por lo anterior vamos a citar antecedentes sobre el particular:

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

Accionistas o Socios:

"Están excluidos del régimen de seguridad social cuando no perciban salario sino únicamente utilidades, por tener el carácter de socio. Esto de acuerdo con los artículos 27 de la Ley Federal del Trabajo y 3o. fracc. I. de la Ley del Seguro Social interpretadas en sentido contrario".

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

Accionistas Socios y Consejo de Administración.

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

Suprema Corte de Justicia.  
Amparo Directo 1452/79. 22 de Octubre de 1969. Cuarta sala, número 33 pág. 34

Accionistas

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

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

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

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

**Administrador de una sociedad de responsabilidad limitada.**

El administrador de una sociedad de responsabilidad limitada no es afiliable al régimen del seguro social, por considerar que en sus funciones posee los poderes legales de representación y los de dirección por lo que no se puede definir como un trabajador aunado a que su equivalente es el administrador único o el consejo de administración de una sociedad anónima en la cual dicho administrador único no es afiliable al seguro social por lo anterior existe una resolución del pleno del Tribunal Fiscal con fecha 6 de junio de 1972 recaída al juicio 367/71/1937/71.

**Comisario de la empresa**

El comisario de la empresa no es afiliable al régimen obligatorio aún cuando tenga designada una remuneración como tal, por considerar que no reúne las características de un trabajador al no darse la relación obrero patronal.  
Acuerdo 99792 del 18 de junio de 1962.

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

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

## **CONSIDERACIONES PARA LOS AVISOS DE INSCRIPCIÓN, BAJAS Y MODIFICACIONES DE SALARIO DE LOS TRABAJADORES.**

El patrón deberá registrar a sus trabajadores de acuerdo a las disposiciones que establece el primer párrafo del artículo 19 de la Ley del Seguro Social el cual le establece dicha obligación, por lo que deberá presentar un aviso de alta del trabajador, mismo que se encuentra preestablecido a través de un formato denominado AFIL-02, el cual deberá ser presentado ante la Subdelegación del IMSS que le corresponda de acuerdo con el domicilio del patrón, en su departamento de afiliación, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de ingreso del trabajador.

Dicho aviso, debe contener según lo establece el artículo 6 del Reglamento relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores, los siguientes:

**"I. Datos proporcionados por el trabajador:**

- A) Apellidos paterno, materno y nombre del trabajador. Las trabajadoras casadas indicarán también el apellido del esposo.
- B) El sexo del trabajador.
- C) El día, mes y el año y el lugar de nacimiento.
- D) El domicilio del trabajador.
- E) Datos acerca de la última ocupación en particular acerca del patrón anterior.
- F) Datos acerca de su inscripción anterior en el Instituto si la hubiere.
- G) Datos acerca de sus beneficiarios: Nombres, sexo, parentesco, mes y año de nacimiento.
- H) La firma del trabajador, en caso de no saber firmar, la huella digital del trabajador.

**II. Datos proporcionados por el patrón:**

- A) Nombre del patrón, actividad de la empresa y la ubicación del centro de trabajo.
- B) El número de registro contenido en la tarjeta de afiliación del trabajador, si ya hubiese asegurado con anterioridad.
- C) Fecha de ingreso al trabajo con el patrón.
- D) El salario diario que corresponda al trabajador, conforme a las reglas que establece el artículo 17 de este Reglamento.
- E) La firma del patrón o la de su representante debidamente acreditado ante el Instituto.

**Cabe señalar que actualmente, el formato establecido por el Instituto, antes señalado (AFIL-02), no contienen renglones específicos para el registro de los datos referentes a:**

**El inciso E), de la fracción I, del mencionado artículo así como de lo referente al Inciso A), de la fracción II, en lo que se refiere a la actividad del patrón, a la vez que cuenta con datos adicionales como lo son:**

**El Registro Federal de Contribuyentes del trabajador así como la ocupación del mismo y su jornada o semana reducida de trabajo.**

**El salario diario que debe anotarse dentro del mencionado aviso, no se refiere al salario nominal o cuota diaria, sino, al salario base de cotización que perciba el trabajador en el momento de su inscripción según lo establece el artículo 33 de la LSS, este salario diario base de cotización también es conocido como salario diario integrado mismo que trataremos con más detalle cuando expliquemos lo referente a la determinación de las cuotas obrero patronales que son la obligación que establece la fracción III del artículo 19.**

**Por otro lado una vez registrado el trabajador, el patrón esta obligado a comunicar las modificaciones al salario que se vayan presentando en el transcurso de la relación laboral, para lo cual deberá presentar el aviso de modificación de salario que en similitud al de inscripción se encuentra preestablecido por el Instituto en su formato AFIL-03 y también debe presentarse ante la Subdelegación que le corresponda en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de modificación del salario según lo establece el artículo 40 de la Ley del Seguro Social, el cual menciona además que dichos avisos se podrán presentar en diferentes plazos de acuerdo a la naturaleza de la modificación, es decir, cuando la modificación del salario se refiera a sus partes fijas, se deberá presentar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de modificación, tal como ya lo hemos establecido, para el caso de que la modificación se refiera a elementos variables del salario, el plazo será el mes siguiente al bimestre en que ocurra dicha modificación por lo que serán Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre, cabe señalar que para efectos de la Ley que entrará en vigor el 1 de enero de 1997, dicho plazo era dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguiente al que haya ocurrido dicha modificación, en virtud de que el periodo de cuotas será mensual en lugar de bimestral como se maneja en la actualidad**

**Y cuando dicha modificación del salario se deba a un incremento en el contrato colectivo de trabajo, el plazo para la presentación de este aviso de modificación, será de treinta y cinco días siguientes a su otorgamiento, en este caso para la nueva Ley el plazo se reduce a treinta días naturales.**

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

1. Cuando a todos los trabajadores se les haya incrementado el salario en el mismo porcentaje fijado por la Comisión de salarios mínimos. El formato a utilizar es el denominado AFIL-08.

2. Cuando a la mayoría de los trabajadores se les haya incrementado el salario en el mismo porcentaje del salario mínimo general del Distrito Federal. El formato a utilizar es el AFIL-09.

3. Cuando se incremente el salario a todos los trabajadores en cantidad o en porcentaje iguales. El formato a utilizar es el denominado AFIL-11.

4. Cuando se incrementen los salarios contractuales en porcentaje o cantidad iguales, para la mayoría de los trabajadores. El formato a utilizar es el AFIL-12.

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

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

Además de las dos anteriores obligaciones referentes a presentar avisos de inscripción y modificación de salario, el patrón esta a su vez obligado a informar al Instituto de la baja de los trabajadores según lo establece el artículo 19 de la LSS, ya que además de no cumplir con esta obligación, subsistirá la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas hasta que no se presente dicho aviso de baja, a menos de que compruebe que el trabajador ha sido registrado por otro patrón durante el periodo en que se omitió la baja del mismo, con ello podría solicitar la devolución de aquellas cuotas pagadas en exceso según lo establece el artículo 43 de la Ley del Seguro Social.

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

El artículo 13 del Reglamento de la Ley del Seguro Social Relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores, estipula que el aviso de baja debe contener los datos necesarios para la identificación del asegurado, la fecha de la baja y la causa que lo motiva.

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

Estas son las obligaciones de los patrones a que se refiere el artículo 19 de LSS en su primera fracción las cuales de no ser cumplidas como lo marca esta Ley y sus Reglamentos tienen entre otras consecuencias la de sanciones administrativas y económicas a través de multas según lo establece el Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y de sus Reglamentos.

Cabe señalar que de los formatos preestablecidos de los que hemos hecho mención, deben ser entregados en forma gratuita por el Instituto como lo menciona el artículo 15 del Reglamento relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores.

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

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

a) Cinta magnética

b) Discos flexibles de 5 1/4 y 3 1/2 pulgadas

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

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

Información Operativa (Ayuda)

Modificación de salarios (MODIFSAL)

Reingresos (ASEGREIN)

Bajas de Asegurados (ASEGBAJA)

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

Los procedimientos para los avisos afiliatorios a través de los medios magnéticos y de los avisos masivos, además de permitir el cumplimiento de lo señalado por los artículos 19, 40 y 43 del Seguro Social facilita el cumplimiento de lo indicado en el último párrafo del artículo 19 de dicha Ley el cual se refiere a que cuando el patrón lleve su contabilidad mediante el registro de sistema electrónico, la información a que

se refiere los avisos de baja, modificación del salario e inscripción de los trabajadores podrán proporcionarse en dispositivos magnéticos.

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

Los movimientos masivos mediante dispositivos magnéticos han sido autorizados por el H Consejo Técnico del IMSS a través de los acuerdos 2196/84, 92/88 y 320/93 este último con fecha 26/05/96

Los plazos para presentación de avisos masivos mediante dispositivos magnéticos serán los mismos que hemos mencionado anteriormente en cada uno de los supuestos de inscripción, modificación de salario y baja

Con todo lo anterior se cumple con lo que establece el artículo 19 del la LSS en su fracción I relativo a los avisos que debe presentar el patrón ante el IMSS lo cual es de trascendental importancia ya que la información expresada en cada uno de los avisos antes mencionados es utilizada por el Instituto para diversos fines entre los cuales se encuentran la determinación de las cuotas obrero patronales de aquellas empresas que cuentan con menos de 50 trabajadores así como para verificar que la autodeterminación de las cuotas se realice de manera correcta por parte de los patronos además de que son útiles para el computo de las prestaciones a que tiene derecho cada trabajador, por otro lado el Instituto realiza una comparación de las cuotas pagadas por el patrón con las que determina el Instituto con base en la información presentada en los avisos determinando así las cédulas de diferencias denominadas de confronta y glosa las cuales en caso de ser a cargo del patrón debe enterar junto con su respectiva actualización y recargos lo cual viene a dar un valor agregado al cumplimiento de esta obligación.

#### **OBLIGACIÓN DE LLEVAR REGISTROS**

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

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

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

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

1. Nombre del patrón.
2. Fecha de inicio y término del periodo que le corresponde a la nómina
3. Nombres de los trabajadores.
4. Número de Registro Federal de Contribuyentes de cada trabajador.
5. Número de afiliación al IMSS de cada trabajador.
6. Días trabajados.
7. Horas normales trabajadas.
8. Horas extras trabajadas.
9. Salario diario o por hora.
10. Importe de percepciones normales de cada trabajador.
11. Importe de percepción extra.
12. Importe de otras percepciones.
13. Total de todas las percepciones de cada trabajador.
14. Retención de impuestos a los trabajadores
  - Por Impuesto Sobre Renta.
  - Por cuotas obreras del IMSS.
15. Otras deducciones.
16. Total de deducciones.
17. Pago neto (total de percepciones menos total de deducciones).
18. Firma del trabajador.

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

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

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

Para efectos del Seguro Social el llevar las nóminas o listas de raya, es de gran utilidad en virtud de que se constituyen en los principales documentos comprobatorios en una inspección, revisión o visita domiciliaria para determinar si las cuotas obrero patronales han sido enteradas conforme lo establece la Ley, además de que en las mismas se comprueba los días de ausentismo de cada trabajador los cuales son deducidos por el patrón en el entero de las cuotas, según lo establece el artículo 37 fracción I. de la LSS.

El no cumplir con la presente obligación puede hacer acreedor al patrón de sanciones y multas según lo establece el Reglamento Para la Imposición de Multas por Infracciones a las Disposiciones de la Ley y de sus Reglamentos en su artículo 10. fracción VII.

Además en caso de incumplimiento de esta obligación, se faculta al IMSS a realizar una presunción utilizando los datos de que pueda disponer o que recabe al efecto para la determinación de las cuotas obrero patronales, las cuales pueden diferir de las que posiblemente se dieron, la mayoría de las veces en perjuicio del patrón, según lo establecido en el artículo 22 del Reglamento de la LSS en lo relativo a la afiliación de patrones y trabajadores.

Tomando en cuenta lo anterior, se cumple con la segunda obligación señalada en el artículo 19 segunda fracción.

#### **DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES:**

La tercera obligación a que se refiere el artículo 19 consiste en la determinación de las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

**Objeto, Sujeto, Base, Tasa o Tarifa.**

El objeto se refiere a lo que grava la ley, que en este caso será la suma de percepciones integrables derivadas de la relación laboral que existe entre patrones y

trabajadores con el fin de garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual o colectivo.

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

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

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

	PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL
Enfermedades y Maternidad	8.75%	3.125%	11.875%
Invalidez, Vejez Cesantía y M.	5.95%	2.125%	8.075%
Guarderías	1.00%		1.000%
Riesgo de Trabajo	VARIABLE		
Retiro	2.00%		2.000%

Estos son los cuatro elementos de la Ley del seguro social que son necesarios tener en cuenta en la determinación de las cuotas obrero patronales y así en el cumplimiento de la obligación del artículo 19 en su fracción III.

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

Por lo anterior para poder entender la determinación de las cuotas obrero patronales es necesario que entendamos y analicemos la determinación de la base de cotización de acuerdo a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su Ley, así como en los acuerdos que el H. Consejo Técnico a dictaminado para tales efectos.

En primer lugar citamos el artículo 32 LSS, de manera textual al cual trataremos de explicar analíticamente a lo largo de las siguientes páginas:

Artículo 32 LSS. " Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios "

No se tomarán en cuenta para el salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al año integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro;

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despesas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

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

Como podemos observar, la base de cotización del seguro social es como ya hemos mencionado anteriormente sobre las percepciones de los trabajadores, excluyendo según el anterior artículo algunas prestaciones para lo cual en la mayoría de los casos se deben cumplir una serie de requisitos, este artículo así como la determinación de la base de cotización a generado una controversia en su interpretación por lo que el

Instituto a través de su H. Consejo Técnico a establecido una serie de acuerdos para tratar de aclarar las diferentes interpretaciones, sin embargo, aún con este esfuerzo del Instituto, la determinación del salario base de cotización sigue siendo un tanto complicado.

Por lo que trataremos de explicar la forma de integración del salario dando incluso algunos ejemplos que sean mas elocuentes que las propias explicaciones.

En primer lugar y analizando lo establecido en el artículo 32, enunciaremos una lista de las principales percepciones de los trabajadores y estableceremos de manera general si son integrables al salario base de cotización o no, en algunos casos se encontrará que algunas percepciones que pueden estar en los dos supuestos de ser integrables o no, de acuerdo a ciertas normas o requisitos que marca la propia ley.

Ver lámina página posterior.

#### 1. CUOTA DIARIA

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

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

Salario nominal (mensual, quincenal, semanal)

Entre:

Número de días que comprende el periodo de pago. (30, 15 ó 7).

Lo anterior según lo establece el artículo 35 de LSS en su fracción II, que textualmente dice:

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

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

El Sr. Carlos Ramírez Barreto trabaja en la empresa Electrónica S. A. desempeñando el puesto de auditor interno, percibiendo un sueldo mensual nominal de \$ 3,000.00. Vamos a determinar su cuota diaria a efectos de integrar su salario.

Salario nominal	\$ 3,000.00
Entre	
Días periodo	30
Cuota diaria	100.00

TABLA DE INTEGRACION SALARIAL DE LAS PERCEPCIONES ARTICULO 32 DE LEY DEL SEGURO SOCIAL Y ACUERDOS DEL H. CONSEJO TECNICO		
PERCEPCIONES	SE INTEGRA AL SALARIO	
	SI	NO
CUOTA DIARIA	X	
GRATIFICACION	X	
BONOS PRODUCCION	X	
TIEMPO EXTRA	X	X
ALIMENTOS	X	X
HABITACION	X	X
PRIMAS	X	
PRIMA DOMINICAL	X	
PRIMA DE ANTIGÜEDAD		X
COMISIONES	X	
PRESTACIONES EN ESPECIE	X	
INSTRUMENTOS TRABAJO		X
AHORRO		X
INFONAVIT		X
PfL		X
DESPENSAS	X	X
PREMIO POR ASISTENCIA	X	X
PREMIO PUNTUALIDAD	X	X
PREVISION SOCIAL	X	X
BECAS EDUCACIONALES		X
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO		X
FUNERALES		X
QUADERIAS		X
ACENSOS TEMPORALES	X	
GASTOS DE PASAJE AYUDA	X	X
AYUDA PARA RENTA	X	X
COMPENSACION POR VIAJE	X	X
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	X	
DIAS DE DESCANSO SEMANAL	X	
GASTOS DE GASOLINA	X	X
IBPT	X	X
PAGO DE VACACIONES NO DISTRIBUIDAS	X	
PROPINAS	X	X
RENTA DE AUTOMOVIL DEL TRAB		X
VATICOS	X	X
COMPENSACIONES	X	
CRÉDITO AL SALARIO		X
CUOTAS SINDICALES	X	X
DESCUENTOS EN BIENES SERVICIOS		X
DONATIVOS A TRABAJADORES		X
HONORARIOS	X	X
INDENIZACIONES		X
JUBILACIONES		X
PENSIONES		X
PRESTAMOS BLANDOS		X
SALARIOS CAIDOS	X	
SOBRESUELDOS	X	
SUELDO INCAPACIDAD		X
DESTAJOS	X	
VACACIONES DISFRUTADAS		X

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

Cuando un persona labore semana reducida significa que no va a trabajar los 6 dias que por ley se establece durante una semana, es decir sólo trabajara algunos días de la misma , por lo que la determinación de la cuota diaria , deberá sujetarse a lo que establece el artículo 6 del Reglamento para el pago de cuotas en su segundo párrafo, el cual señala el siguiente procedimiento:

**Suma de salarios percibidos por días laborados en una semana**

Entre:

Siete días.

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

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

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

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

Siete días de la semana	7
Entre:	
Seis días laborables LFT	6
Proporción por día	1.17
Por:	
Salario por día	\$ 60.00
Salario con proporción	70.2
Por:	
Días de semana reducida	3
Salario sem.proporcional	210.6
Entre:	
Siete días de la semana	7
Cuota diaria	30,09

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

Para ello es necesario aplicar lo que establece el artículo 6 del Reglamento para el pago de las cuotas en su primer párrafo:

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

A continuación se presenta un ejemplo de jornada reducida.

El Sr. Miguel Ángel Rodríguez labora de 9:00 a 13:00 hrs. de lunes a sábado con un salario por hora de \$5.00

Horas trabajadas diarias	4
Días laborados	6
Total de hrs. trabajadas en la semana	24
Por:	
Salario por hora	\$ 5.00
Total de salario percibido por semana	120
Entre:	
Días de la semana	7
Cuota Diaria	17.14

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

Por lo anterior el término aguinaldo es sinónimo de gratificación y por tal motivo este concepto es integrable según lo señala el art. 32 de LSS.

#### GRATIFICACIÓN:

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

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

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

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

Fórmulas:

Por factores:

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

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

Por proporción:

**Cuota diaria X Dias de aguinaldo = ( B )**

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

A continuación presentamos un ejemplo el cual muestra un trabajador al que se le otorga un aguinaldo de 30 días y con un sueldo mensual de \$2,000, para lo cual es necesario determinar la proporción de aguinaldo diaria integrable.

**Solución:**

**Por Factores:**

Sueldo mensual		\$ 2,000.00
Entre:		
Dias del mes		30
Cuota diaria		66.67
Por		
Factor:		
Dias de aguinaldo	30	
Entre:		
Proporción de aguinaldo	365	.0821
Igual		
Proporción de aguinaldo		5.47

**Solución: Por Proporción diaria:**

Cuota diaria	66.67
Por	
Dias de aguinaldo	30
Resultado	2,000.1
Entre:	
Proporción diaria aguinaldo	365
Igual	
Proporción diaria aguinaldo	5.47

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

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

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

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

Como ya mencionamos anteriormente, las gratificaciones otorgadas a veces son denominadas con el concepto de bonos por diferentes situaciones tal es el caso de bonos de productividad, de actuación, ayuda de transporte y de antigüedad pero en todo caso estas gratificaciones son integrables al salario por el simple hecho de que no se encuentran excluidas del artículo 32 de la LSS y por existir el acuerdo del II Consejo Técnico número 77/94 del 9 de marzo de 1994 que establece en su segunda fracción:

#### **BONOS DE PRODUCTIVIDAD, ACTUACIÓN Y ANTIGÜEDAD**

"Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario dentro de las 8 fracciones del artículo 32 de la LSS, con fundamento en los numerales 9 bis y 32 párrafo 1 del mismo ordenamiento jurídico constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra al salario base de cotización"

#### **BONOS O AYUDA PARA TRANSPORTE**

IV" Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectiva, en forma general y permanente debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentre excluida en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la LSS"

Como lo señalan estos acuerdos, estas gratificaciones son integrables y estos acuerdos vienen a ratificarlo, en virtud de que el artículo 32 no especifica claramente su tratamiento.

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

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

Como sabemos la determinación del salario base de cotización para efectos del IMSS se hace a través de la determinación del salario diario integrado, si embargo este tipo de gratificaciones no se otorgan en forma permanente y por consiguiente tampoco en forma diaria como en el caso del aguinaldo o de la cuota diaria ya que el monto y el momento en que se otorguen no es conocido previamente, a este tipo de percepciones se les denomina variables y la forma de integración de las mismas se encuentra regulada por el artículo 36 de la LSS en su fracción II que establece que la determinación diaria integrable se calculará sumando las percepciones variables del trabajador obtenidas en el bimestre anterior y dividiendo el resultado entre el número de días de salario devengado de dicho bimestre.

A continuación se presenta un ejemplo para ilustrar dicha situación.

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

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

Solución:

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

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

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

NOTA. Los días utilizados para el cálculo de esta percepción son los días del bimestre menos las ausencias ya que el artículo 36 fracción II establece que se considerarán los días en que se perciba salario.

#### TIEMPO EXTRA.

Este concepto se va a clasificar dentro de las percepciones de las que nos habla el artículo 32 de la LSS, su tratamiento para la integración al salario diario dependerá de que rebase los topes establecidos por la LFT en su artículo 66 y por lo que nos establece el acuerdo 497/93 del 18 de Agosto de 1993 del H. Consejo Técnico del IMSS

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

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

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

Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza en su artículo 123 fracción XI que por circunstancias extraordinarias la ampliación de horas de jornada se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando éste se presente eventualmente no de manera cotidiana hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua, hasta noventa días, durante un año calendario. En caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio del Consejo.

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

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

El tiempo extraordinario eventual se subdivide en:

Tiempo extraordinario eventual continuo

Tiempo extraordinario eventual discontinuo

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

**BIMESTRE CONTINUO:**

**9 SEMANAS**

**POR**

**3 DÍAS**

**IGUAL**

**27 DÍAS**

**POR**

**3 HORAS**

**IGUAL**

**81 HORAS EXTRAS (\*)**

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

Ejemplo:

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

Solución:

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

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

B) Como no labora el bimestre completo (Tres días cada semana, tres ( horas extras), el tiempo extra laborado no sólo incrementa el salario sino se podrá seguir prestando hasta completar noventa días en un año calendario.

C) El tiempo extra correspondiente a las primeras 81 horas de tiempo extra (27 días por 3 Horas extras), no se integra.

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

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

Formula:

**90 DÍAS**

**TRES DÍAS SEMANA Y TRES HRS EXTRAS**

**IGUAL A 270 HRS EXTRAS**

**AL 31 DE DICIEMBRE (&)**

(&) Tope de tiempo extra eventual discontinuo.

Ejemplo:

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

Solución:

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

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

**Tiempo Extra Permanente:**

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

Requisitos para el tiempo extra permanente.

- A) El que se preste más allá de los tres días a la semana.
- B) El que se preste excediendo de las tres horas extras diarias
- C) El que se preste más allá de un bimestre continuo
- D) El que exceda más de noventa días al año

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

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

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



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

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

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

B) Acuerdo 397/93: erróneamente el tiempo extra eventual es constitucional si se respetan los topes de tres días a la semana y tres horas diarias siendo que lo fundamental es la causa extraordinaria que lo motiva.

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

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

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

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

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

Datos:

El Sr. Alfonso Ortega labora tiempo extra todas las semanas alternativamente lo presta una semana los miércoles y la otra los lunes y martes

Cada uno de estos días labora 5 horas de tiempo extra.

**El tiempo que se labora esta pactado por escrito.**

**El trabajador tiene jornada diurna (8 horas).**

**Su salario cuota diaria es de \$50.00**

**Considerandos.**

1. El tiempo extra que labore el trabajador se conceptúa de eventual discontinuo cuyos topes son de 90 días anuales, tres días a la semana y tres horas extras diarias.
2. Al concluir el año el trabajador habrá laborado en total apenas 78 días (26 semanas por 2 más 26 semanas por un día) por lo que no rebasa el tope de los 90 días. A partir de que se exceda debe integrarse el tiempo extra que se preste, pero no es el caso del ejemplo.
3. El trabajador se encuentra dentro del tope de tres días a la semana pues sólo presta tiempo extra un día una semana y dos días la siguiente.
4. Sin embargo rebasa el máximo de tres horas extras que debe laborar cada día, ya que labora 5 horas.

#### **INTEGRACIÓN**

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

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

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

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

"Con el propósito de aclarar y facilitar a los patrones la correcta aplicación del art. 32 de la LSS, en relación a los casos en que los conceptos de "ahorro" y los "pagos por tiempo extraordinario", deberán o no adicionarse al salario para efectos de cotización, este H. Consejo Técnico, acuerda:

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

También se integrarán al salario base de cotización los pagos por tiempo extraordinario, cuando se trate de empresas que laboren jornadas continuas y cuyos

**trabajadores, en consecuencia prestan en tiempo extraordinario servicios de naturaleza constante, aún cuando para ellos se utilice un sistema de rotación del personal.**

Este criterio se complementa con la tesis emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito (Amparo 70/72 15 de enero de 1973. Unanimidad de votos séptima época. Volúmen XLIX, sexta parte página 67), al establecer, que cuando la jornada extraordinaria se labora en forma continua y dichos ingresos forman parte del gasto común del trabajador, este debe ser integrante del salario. Dicho criterio en forma textual es el siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Solución:

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

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

Gran total: **DOBLES 7**  
**TRIPLES 4**

En segundo lugar determinaremos la cuota percibida por hora:

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

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

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

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

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

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

#### ALIMENTACIÓN.

Dando seguimiento con las percepciones integrables según el artículo 32 de la LSS, nos encontramos que para este órgano jurídico la prestación que algunos patrones otorgan a sus trabajadores de alimentación se encuentra sujeta a diversas condiciones para que sea integrable o no, estas restricciones las establece el mismo artículo 32 en su fracción V al decirnos que este concepto no se integrará al salario siempre y cuando se otorgue en forma onerosa y establece que se entenderá como onerosa, cuando al trabajador se le retenga como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal por este concepto.

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

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

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

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

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

Dado lo anterior será necesario considerar lo que nos establece el artículo 38 de la LSS, que especifica que la parte integrable al salario por este concepto será el que resulte de aplicar un 8.33% sobre el salario del trabajador en el caso de que reciba un alimento al día, o bien un 16.66% o 25% en el caso de que reciba dos o tres alimentos al día respectivamente., es decir, la parte integrable no será el monto que aporte el patrón por concepto de alimentación como es el caso de las demás prestaciones.

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

Para disipar dudas sobre el contenido del artículo 32 de la LSS referente al concepto de alimentación, el H. Consejo Técnico del IMSS emitió el Acuerdo 77/94 el cual establece en su fracción III lo siguiente:

" La fracción V del artículo 32 de la LSS exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la alimentación y habitación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas cuando representen cada una de ellas cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala en el artículo 9 BIS de la LSS. en consecuencia si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporcione en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$3.05 (Tres nuevos pesos 05/100 MN) que equivale al 20% del salario mínimo que se rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la LSS respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia que se proporcione uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el

concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario por lo contrario si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante del salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la LSS, es decir, si la alimentación es gratuita, integra al salario y en este caso con base en lo dispuesto en el artículo 9 BIS y 38 de la LSS si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe de un 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador."

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

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

**Ejemplo.**

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

**Solución:**

Como la prestación de alimentación se le otorga de manera gratuita, la misma es integrable según lo establecido en el artículo 32 de la LSS., por lo que es necesario adicionar al salario el porcentaje correspondiente según el art. 38 de la misma ley.

Salario diario	\$50.00
Por:	
Porcentaje incrementable	8.33%
Igual:	
Parte integrable incrementable	4.17

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

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

El Sr. Ferrusquilla, ha cambiado de trabajo, ingresando a los Laboratorios Médicos, S.A., la cual le otorga el servicio de comedor, proporcionándoles alimentación en tres

ocasiones al día, para lo cual la empresa le retiene de su salario \$2.00. Se pide determinar si dicha prestación es integrable o no para efectos del IMSS y si en caso de integrarse en que monto sería. Cabe señalar que el SMDG, vigente en el momento de esa percepción es de \$20.15 y el salario diario del trabajador es de \$75.00

**Solución:**

En primer lugar es necesario establecer si el monto que se le retiene al trabajador por el concepto de alimentación, rebasa o no el límite de 20% del SMDG, al que se refiere el artículo 32 LSS:

SMDG Vigente	\$20.15
Por	
Porcentaje límite	20%
Límite cuantificado	4.03

Una vez determinado el límite que tendría que retener la empresa para que dicha percepción no fuese integrable, es necesario compararlo con la retención real, en caso de ser mayor el límite, la alimentación se integrará en términos del artículo 38, por el contrario, dicha alimentación no será integrable:

Límite cuantificado	Comparación	Retención real
\$4.03	mayor que	\$2.00

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

Salario diario	\$50.00
Por	
Porcentaje incrementable	25%
Parte integrable incrementable	12.50

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

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

**HABITACIÓN:**

El tratamiento que el IMSS, establece para la prestación de habitación, es análogo al tratamiento explicado para lo referente a la alimentación, e incluso, lo contempla en

los mismos artículos y fracciones de los mismos así como en el mismo acuerdo del H. Consejo Técnico, estableciendo las condicionantes similares a las establecidas para alimentación, por lo que a continuación, presentaremos sólo las características particulares de la prestación y sólo citaremos los artículos y acuerdos previamente mencionados en lo referente a alimentación.

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

Cabe señalar que las aportaciones al INFONAVIT no son integrables al salario, aunque éstas sean por el concepto de habitación, el supuesto que sería integrable es cuando el patrón otorga la prestación de forma directa a los trabajadores, para lo cual el artículo 32 Frac. V nos menciona que será integrable en caso de ser gratuita o bien que se le retenga al trabajador una cantidad menor al 20% del SMDG por este concepto, además nos menciona tanto en el artículo 38 como en el acuerdo 77/94, que en caso de ser integrable dicha prestación, se adicionará de un 25% al salario real del trabajador.

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

**Ejemplo:**

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

**Solución:**

En vista de que la prestación es otorgada gratuitamente por la empresa y en virtud de lo establecido en artículo 32 fracción V, dicha prestación es integrable, a continuación se calculará la parte integrable de la misma.

Salario diario	\$80.00
Por	
Porcentaje incrementable	25%
Parte integrable incrementable	20

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

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

El Sr. Alvaro Córdón, trabaja en la empresa Telecine, S.A., la cual le proporciona las prestaciones de alimentación y de habitación, reteniéndole por este último concepto la cantidad de \$3.5 diarios, sin cobrarle cantidad alguna por el alimento que le proporciona dos veces al día. El Sr. Córdón, percibe un salario diario de \$40.00 y el SMDG, vigente en ese momento es de \$20.15. Se pide determinar las partes integrables de estas percepciones en caso de serlo.

**Solución:**

En primer lugar establecemos que la prestación de alimentación es integrable por que se otorga de manera gratuita, mientras que para la prestación de habitación es necesario que comparemos la retención realizada por este concepto con el limite inferior que marca el artículo 32 fracción V.

SMDG Vigente	\$20.15
Por	
Porcentaje limite	20%
Limite cuantificado	4.03

**Comparativo:**

Limite cuantificado	Comparación	Retención real
\$4.03	mayor que	\$3.50

En vista de que el limite es superior a la retención, la habitación será integrable en los términos del artículo 38 de la LSS.

**Determinación de partes integrables por alimentación y habitación:**

	Habitación	Alimentación
Salario diario	\$40.00	\$40.00
Por:		
Porcentaje incrementable	25%	16.66%
Parte integrable incrementable	\$10.00	\$6.66

Por lo anterior, la cantidad a adicionarse por ambos conceptos será de \$16.66.

#### **PRIMAS.**

Las percepciones denominadas primas son remuneraciones que recibe el trabajador por concepto de premios, lo que asemeja a éstas con las percepciones denominadas bonos, entre otras podemos encontrar; la prima vacacional, prima dominical, prima de seguro de vida, invalidez y gastos médicos para el trabajador y prima de antigüedad. La mayoría de ellas son integrables para efectos de la determinación del salario base de cotización y algunas de ellas se exceptúan siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos. Además, su integración tiene un cierto procedimiento específico para cada una de ellas.

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

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

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

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

Esta percepción es integrable debido a que se encuentra contemplada en el artículo 32 de la LSS, al establecer que las primas forman parte de la determinación del salario base de cotización

La determinación de la integración de la prima vacacional se asemeja a lo señalado en lo referente al aguinaldo, ya que dicha prestación es otorgada en efectivo a los trabajadores hasta el momento de que disfrute de su período de vacaciones, sin embargo, esto no impide que el monto de la misma se conozca con anterioridad, e incluso desde el momento mismo de la contratación del trabajador, ya que el porcentaje de la misma se encuentra establecido ya sea por ley o bien mediante contrato laboral, además el período vacacional se encuentra igualmente conocido de

antemano, por lo que se tienen todos los elementos para determinar su monto y así su integración al salario, por lo anterior es claro que esta prestación es permanente o fija y la determinación de la misma irá de acuerdo al porcentaje otorgado para tal efecto, así como el período de vacaciones al que tenga derecho cada trabajador.

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

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

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

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

Fórmulas:

Por factores:

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

(a) / 365 días del año = ( A )

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

Por proporción:

Cuota diaria X Días de vacaciones = ( b )

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

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

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

Solución:

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

**Por factores:**

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

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

**Solución por proporción diaria:**

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

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

### **Prima Dominical.**

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

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social, especifica los conceptos de percepción que integran al salario, haciendo mención de las "primas", por lo cual se interpreta que en este tipo de percepciones queda incluida la prima dominical, la cual a su vez, no se encuentra en los casos y supuestos de excepción que menciona el citado artículo, por lo que es de concluir que si forma parte del salario base de cotización del Seguro Social.

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

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

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

Por factores, para la determinación de la parte integrable de la prima dominical, es necesario,

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

cuota diaria del trabajador, dando como resultado la proporción diaria de prima dominical.

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

Fórmulas:

Por factores:

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

(a) / 365 días del año = ( A )

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

Por proporción:

Cuota diaria X Días de domingo al año = ( b )

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

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

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

Solución:

Por factores:

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

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

Por proporción diaria:

Cuota diaria	\$65.00
Por	
Días domingos en el año	52
Resultado	\$3,380.00
Por:	
% Prima dominical	25%
Resultado	845
Entre:	
Días del año (365)	365
Igual:	
Proporción diaria P.V.	\$2,315

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

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

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

Suma de Primas dominicales del bimestre anterior

Entre:

Número de días de salario devengado

Igual:

Parte integrable de la prima dominical variable.

A continuación presentamos un ejemplo de prima dominical variable:

El Sr. Ernesto Ortega, trabajó dos domingos del mes de diciembre de 1995, debido a que en esas fechas se realizaron los inventarios físicos de la empresa, por tal motivo se le pago su prima dominical a que tiene derecho por ley, se pide determinar la parte

integrable de dicha prima dominical para efectos del salario diario integrado del primer bimestre de 1996, cabe señalar que su cuota por día es de \$85.00

Solución:

Domingos trabajados	2
Por	
Cuota diaria	85
Base de Prima Dominical	170
Por	
% prima dominical	25%
Prima dominical recibida	42.5
Entre	
Proporción de P.D. diaria	61
Proporción de P.D. diaria	\$0.6967

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

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

#### **PRIMA DE SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS PAGADA AL TRABAJADOR:**

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

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

El H. Consejo Técnico, determina que "con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos conceptos regulados por el artículo 32 la LSS, acuerda; I. Seguros de vida, invalidez, y gastos médicos. Si un patrón contrata al personal un Seguro de Grupo o Global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integrará al salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán

beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse una eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integrará al salario. La fracción VIII del artículo 32 de la LSS que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por lo cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de la primas que cubre en su contratación del seguro de grupo colectivo, no es pago de salario, por lo que no integra al salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esa contratación.

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

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

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

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

**Solución:**

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

Es evidente que cuando un patrón quiere otorgar esta prestación, le conviene más hacerlo a través de un contrato de grupo o global con una institución aseguradora, ya

que de lo contrario, no sólo pagará la prestación, sino que además pagará el IMSS, en sus diferentes seguros por los porcentajes establecidos, es decir, tendrá que erogar una cantidad adicional por concepto de contribución de seguridad social, lo que evidentemente le trae más gasto.

#### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

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

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

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

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

#### **PRESTACIONES EN ESPECIE**

Las prestaciones en especie se encuentran también contempladas en el artículo 32, para formar parte de la integración al salario, las prestaciones en especie, son aquellas que se otorgan al trabajador en forma distinta al pago de efectivo o dinero, es decir, la prestación se compone de algo específico distinto al dinero, como ejemplo, tenemos las prestaciones de despensas, alimentación o comedor para los empleados, entre otros, cabe señalar que dichas prestaciones en especie, si se encuentran contempladas para su integración, pero además, el IMSS, ha determinado acuerdos especiales y específicos para cada una de estas prestaciones, si se recuerda, en páginas anteriores ya fue tratado el concepto de alimentación y también se explicó cuales son los casos en que integra al salario y cuales no lo son, por otro lado, en lo referente a las

despensas, el IMSS, ha dictado su propio acuerdo e incluso en el mismo artículo 32 aclara en que casos deberá integrarse al salario y en que casos no, el análisis que hemos realizado para la prestación de despensas, se presenta en páginas posteriores con todo el detalle que se merece dicha prestación, por tal motivo solo diremos que las prestaciones en especie si son integrables, aunque existe por lo regular reglas específicas para cada una de ellas que analizamos de manera específica

Por razones de seguimiento al artículo 32, a continuación trataremos lo referente a instrumentos de trabajo, dejando para más adelante lo referente a las despensas, ya que las mismas se encuentran contempladas en el artículo mencionado en fracciones posteriores.

#### **INSTRUMENTOS DE TRABAJO**

En el artículo 32 se excluye a ciertas prestaciones o mejor dicho aclara que conceptos no deberán considerarse para la integración del salario, en dichas excepciones encontramos a los instrumentos de trabajo, los cuales se consideran como aquellas herramientas que son proporcionadas al trabajador para que desempeñe sus labores, por lo que no se considera que sea una remuneración para el trabajador y por tal motivo no debe ser considerada para la integración del salario.

#### **AHORRO.**

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

Dadas las necesidades económicas y sociales que actualmente se viven en nuestro país, y sobre todo aquellas que afectan a los trabajadores, las empresas deben seleccionar que tipo de prestaciones les otorgará a sus trabajadores para que sus salarios no resulten afectados por contribuciones, es decir, como se observa a lo largo de este análisis de partes integrantes del salario, encontramos que las prestaciones pueden o no estar gravadas para el IMSS, sin incluir las que están gravadas para otros impuestos referentes a la relación laboral, por lo que en algunas ocasiones, las prestaciones que gravan para efectos de estos impuestos, provocan que los trabajadores no reciban el total de las mismas prestaciones y su base gravable aumente, por lo que su retención a causa de impuestos se eleva, por otro lado, esto también afecta a los patrones, ya que en el caso de los impuestos o contribuciones de seguridad social tales como IMSS, e INFONAVIT, el otorgar prestaciones gravadas para estos impuestos, provoca que el patrón también tenga que pagar aún más impuesto, lo anterior viene a colación por que es necesario que las empresas tomen en cuenta los requisitos que establecen las leyes correspondientes para exentar del impuesto a determinadas prestaciones y tratar de cumplir con los mismos, ya que con ello se beneficia la economía del trabajador así como la de la empresa misma, dentro de este tipo de prestaciones a las que se encuentra condicionada su integración nos

encontramos una que es regularmente usual por los patrones y que es conocida como el FONDO DE AHORRO, el cual trataremos de analizar ampliamente para ver en que casos debe integrarse al salario y cuales son las condicionantes para que no se considere en el salario base de cotización.

Fondo de ahorro. Este tipo de prestaciones es una de las formas de que incluye beneficios para la mayoría de todos los trabajadores. Consiste en otorgar periódicamente una cantidad al trabajador sobre la base del sueldo nominal que la empresa aporta al Fondo de Ahorro cuyos requisitos se analizan en las páginas siguientes, sin embargo es oportuno adelantar que es recomendable que el trabajador aporte una cantidad igual o menor a efecto de obtener los beneficios de la no integración del salario.

Cabe señalar que el objeto de esta prestación es el de fomentar el hábito del ahorro entre los trabajadores y constituir un fondo al que puede recurrir para afrontar situaciones imprevistas o contingentes.

Existen ciertos requisitos que deben cumplirse para la creación de un fondo de ahorro en una empresa. Entre los requisitos para crear el fondo de ahorro se encuentra la elaboración de un reglamento que contenga los lineamientos que regirán para cada uno de los siguientes conceptos.

Aportaciones, inversiones del fondo, fecha de aniversario de la constitución del fondo, préstamos, interés, administración del fondo, entre otros.

Es recomendable que la administración del fondo este a cargo de un comité, el cual debe ser integrado por representantes de los trabajadores y de la empresa. También puede ser administrado por un fideicomiso o por una sociedad o asociación civil.

El fondo de ahorro tiene ciertos beneficios fiscales siempre que se cumpla con ciertos requisitos que imponen cada una de las leyes referentes al gravamen de las remuneraciones derivadas de relaciones laborales, por ejemplo, en materia de I.S.R., los beneficios de esta prestación, es que el mismo es totalmente deducible para la empresa y no gravable para el trabajador, si cumple con lo dispuesto en las fracciones XII del artículo 24 y VII del 77 de la LISR y 19,20,22 y 23 del Reglamento de la mencionada ley, cuyas características son a grandes rasgos lo siguientes:

Para que el fondo de ahorro sea deducible, se deben respetar dos límites.

1. Que se otorgue como máximo un 13% del salario de cada trabajador.
2. La base máxima será el equivalente a 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en la que se encuentre el establecimiento en el que el trabajador preste sus servicios.

Para efectos del IMSS, el fondo de ahorro también se encuentra sujeto a ciertas condicionantes para que se adicionen en la integración del salario o bien este exento de la misma, es importante que el análisis de esta prestación se haga desde el punto de vista de las demás leyes que aunque no son el objeto central de esta Tesis, si intervienen en la determinación de la prestación ya que si lo que buscamos es que la

prestación no se encuentre gravada por los impuestos debemos buscar la forma de otorgar la misma de manera que cumplamos con todos los requisitos de las diferentes leyes y así aprovechar la no acumulación de la misma en las diferentes bases impositivas.

Por tal motivo y a pesar del que el IMSS, no establece un tope del Fondo de ahorro en cuanto a la cantidad es recomendable que no exceda de lo establecido por la Ley del I.S.R., para aprovechar conjuntamente los beneficios de ambas leyes, pero además, para cumplir con lo dispuesto por la Ley del IMSS, es necesario considerar que la aportación del patrón no debe ser mayor a la otorgada por el trabajador y que las veces a que tenga derecho el trabajador para retirar su fondo de ahorro no exceda de 2 durante el año, es pertinente recalcar, que a pesar de que el límite de retiro que establece el IMSS, es de dos, la ley del I.S.R., establece que dicho límite es de una sola vez por año, por lo que debe considerarse esta disposición para que esta prestación sea exenta en los dos impuestos, es decir, que a pesar de que la ley del IMSS nos otorgue la posibilidad de retirar dos veces el fondo. La recomendación es que se realice una sola vez al año, ya que de lo contrario estaremos cumpliendo con lo establecido por el IMSS, sin embargo no con lo establecido por el I.S.R. y por tanto, se tendrá que gravar dicha prestación para el trabajador.

El IMSS, a efectos de precisar los momentos de integración de esta prestación, ha emitido a través de su H. Consejo Técnico el acuerdo 494/93, el cual establece: "El fondo de ahorro se encuentra contemplado en la fracción II del artículo 32 de la LSS, el cual establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario, cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes periódicas y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización, y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el patrón".

De tal manera que las condiciones están sujetas a la igualdad de aportaciones obrero patronales y a las veces de retiro.

Además es claro que en caso de que el patrón aporte una cantidad mayor a la del trabajador, la parte integrable del mismo será el excedente de la parte que aporta el trabajador, según lo establece el acuerdo antes señalado.

Par una mayor aclaración del procedimiento aplicable en la integración del fondo se presenta el siguiente ejemplo.

A los trabajadores de la empresa, "Reglas, S. A.", se les retiene una cantidad semanal de \$20.00 por concepto de Fondo de ahorro, mientras que la empresa aporta en la misma semana la cantidad de \$30.00. El trabajador tiene derecho a retirar dicho fondo sólo una vez en el año.

Como se puede observar, la aportación patronal excede de la aportación de los trabajadores por lo que deberá integrarse la parte excedente, para lo cual se sigue el siguiente procedimiento.

Solución:

Aportación Patrona FA.	\$30.00
Menos:	
Aportación del Trabajador	\$20.00
Igual:	
Excedente Patronal	\$10.00

Este excedente deberá ser dividido entre el número de días que comprenda el período de aportación, el cual en este caso es de siete en virtud de que se paga la aportación cada semana, esto con el fin de determinar la parte integrable que deberá adicionarse a los demás elementos fijos del salario diario integrado.

Excedente aport. patronal	\$10.00
Entre:	
No. Días del período	7
Parte diaria integrable FA	\$1.43

Los \$1.43, es la cantidad que se va a adicionar al salario como una percepción fija, tomando como base que el fondo de ahorro está preestablecido a través de un contrato de trabajo o en su caso por la costumbre y que por lo tanto se conoce de antemano su importe, dando los elementos necesarios para determinar su parte integrable.

Este es el tratamiento que debe darse al fondo de ahorro cuando la aportación patronal excede de la del trabajador, en caso de que suceda lo contrario, es decir, de que el trabajador aporte una cantidad mayor a la del patrón, no deberá integrarse el fondo de ahorro.

Recordemos que otra de las condiciones para que el Fondo de Ahorro no sea integrable, se establece en el artículo 32 fracción II que no deberá retirarse dicho fondo en más de dos ocasiones por el trabajador durante el año, por lo que al no cumplirse con esta condición el fondo de ahorro deberá integrar en su totalidad por lo que se refiere a la aportación patronal, veamos un ejemplo.

La empresa Lápices, S.A., otorga una aportación de fondo de ahorro por la cantidad de \$15.00, semanales a sus trabajadores y les retienen una cantidad igual para constituir su fondo de ahorro, la empresa tiene establecido en el contrato establecido que el trabajador podrá retirar el fondo las veces que le sean necesarias sin poner algún límite para ello, se pide determinar la parte integrable del fondo de ahorro para efectos del Seguro Social.

**Solución:**

A pesar de que la aportación del patrón es igual a la aportación del trabajador, no se cumple con la condición de que para su no integración sólo se permita retirar dicho fondo en un límite de dos veces al año, en tal caso la aportación patronal deberá integrarse en su totalidad, siguiendo el siguiente procedimiento.

Aportación patronal	\$15.00
Entre:	
No. Días del período	7
Parte diaria integrable FA	\$2.14

Lo anterior con el fin de determinar la parte diaria que deberá adicionarse a los demás elementos fijos de la integración salarial.

Cabe señalar que no debe confundirse el concepto de retiro del fondo al de préstamo del fondo, es decir, en ocasiones los trabajadores pueden pedir préstamos al fondo de ahorro lo cual no indica que lo esté retirando ya que por tratarse de préstamo, la cantidad otorgada al trabajador deberá ser reintegrada al fondo más cierto interés que será pactado con anterioridad en el contrato establecido para tal efecto por lo que las veces en que un trabajador pida prestado al fondo no deberán contabilizarse como número de veces en que se da el retiro del mismo, ya que se considerará retiro cuando la entrega del mismo tenga el carácter de definitiva.

Es evidente que el fondo de ahorro es una prestación que conviene a los trabajadores, por los beneficios y objetivos que hemos expuesto anteriormente, sin embargo, también es evidente que las condiciones que establece la LSS para su no integración no son difíciles de cumplir y que tomando en cuenta que con dicha prestación se quiere beneficiar al trabajador, entonces es recomendable que las políticas de dicha prestación se ajusten a lo establecido en la Ley para que no sea una carga impositiva tanto para los patrones como para los trabajadores.

El tema del ahorro se da como dijimos anteriormente con más frecuencia con la modalidad del fondo de ahorro antes expuesto, sin embargo, no es el único mecanismo en que se presenta, ya que también se encuentra la modalidad de cajas de ahorro, aunque esta no será una prestación al trabajador ya que dichas cajas de ahorro se integran por aportaciones sólo de los trabajadores por lo que no se constituyen en una remuneración que otorgue al patrón y por ende no serán integradas al salario para efectos del seguro social.

**COMISIONES:**

Otra de las percepciones incluidas en el artículo 32 referentes a la integración del salario es la de comisiones.

Las comisiones son las primas que reciben los trabajadores cuando realizan determinadas operaciones o actos que se establecen previamente con los patrones, el

caso más recurrido de las comisiones son aquellas referentes a las primas que recibe el patrón por la cantidad de unidades o cantidades vendidas, lo que hace que su salario en algunas ocasiones vaya en proporción a lo que haya vendido durante cierto período o bien a las cantidades que haya cobrado el trabajador para la empresa por concepto de cuentas por cobrar a clientes por lo que el trabajador recibe una remuneración mayor o menor ya sea en proporción al número de unidades vendidas, cantidades vendidas o bien cantidades cobradas, en algunas ocasiones se presenta la figura laboral de los comisionistas los cuales explicaremos en lo siguientes renglones.

Es importante establecer la diferencia que existe entre un contrato de comisión mercantil y un contrato de comisión laboral, ya que el primero no será objeto de aseguramiento por tratarse de una operación mercantil mientras que en el otro deberá estar a lo dispuesto en la LSS y tratar al comisionista como un trabajador ya que existe una relación laboral.

Uno de los problemas más delicados a que se enfrentan infinidad de empresas al momento de contratar a sus colaboradores comisionistas, es el de determinar si la actuación de estos debe estar regulada por el derecho mercantil o por el derecho laboral, ya que ello acarrea consecuencias prácticas de suma importancia, pues de considerar erróneamente a un comisionista mercantil como trabajador, tal decisión repercutirá en que las empresas tendrían que erogar indebidamente pagos de prestaciones laborales múltiples, así como la afiliación de tal comisionista tanto al Seguro Social como al INFONAVIT, con los consecuentes costos que ello implica. Por contra, de considerar a un trabajador comisionista como comisionista mercantil, ello traería como consecuencia que las empresas no cumplieran con las obligaciones a su cargo previstas en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley INFONAVIT y todas las demás leyes aplicables a las relaciones laborales, con los consecuentes riesgos que tal situación trae aparejada. Por tanto, resulta indispensable poder determinar con toda precisión cuando se esta en presencia de un comisionista mercantil y cuando de un comisionista laboral, ya que de ello dependerá determinar si las comisiones son integrables o no al salario.

Para resolver tal problemática, debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 285 de la Ley Federal de Trabajo, que define a los comisionistas laborales en los siguientes términos:

"Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que preste sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecute personalmente el trabajo, o que únicamente intervenga en operaciones aisladas "

Del análisis anterior se puede comentar lo siguiente:

1. Cuando una empresa contrate comisionistas y la actividad de estos dentro de la empresa sea permanente, estaremos invariablemente ante la figura de un comisionista laboral, no mercantil. Se entiende por actividad permanente una actividad constante, continua o estable dentro de una empresa. A esta características se refiere la siguiente tesis emitida por el H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y que a continuación transcribimos:

"La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto e aquellas se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre los comisionistas y comitente, que dura sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos , en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por un tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto material del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato laboral" (Apéndice al semanario Judicial de la Federación quinta parte 1965, pag 192)

2. Las únicas excepciones válidas que pueden argumentar las empresas para que no consideren como trabajador son las siguientes:

Que el comisionista no ejecute personalmente el trabajo, es decir, que el comisionista lleva a cabo la comisión encomendada a través de terceras personas, físicas o morales,

O que el comisionista únicamente interviene en operaciones aisladas, es decir, que no fue contratado para intervenir en todas las operaciones que puede llevar a cabo en beneficio de la empresa, sino únicamente en operaciones específicamente determinadas y aisladas. Por tanto si la situación de un comisionista no encuadra en alguna de las dos excepciones antes señaladas, invariablemente será considerado como comisionista laboral.

Ello es muy importante de tomarlo en consideración, ya que en la práctica muchas empresas erróneamente están en la creencia de que si a un comisionista le hacen firmar un contrato de comisión mercantil, ya por ese solo hecho sale del tutelaje de la Ley Federal del trabajo, lo cual es incorrecto, ya que un comisionista dejará de ser un trabajador únicamente si su situación encuadra en alguna de las dos hipótesis de excepción antes indicadas.

A continuación se presentan la reglas aplicables a los comisionistas laborales que se encuentran contenidas en los artículos 285 al 291 de la Ley Federal del Trabajo.

**Salario de los comisionistas.**

El art. 286 de LFT. establece que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre pago inicial o sobre los pagos periódicos o dos o las tres de dichas primas.

La prima es una medida de remuneración mediante un porcentaje con base en el resultado económico del número de operaciones que el trabajador realice y en el valor de estas. Este porcentaje puede fijarse convencionalmente con la única limitante de que las comisiones que se paguen sean tales que para un trabajador normal , en jornadas de ocho horas, den por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos, en la aplicación de lo dispuesto por la parte final del art. 85 de la LFT.

El momento en que se paga la comisión es cuando se cumple con el supuesto establecido, es decir, cuando se realice la operación que sirva de base para la misma o bien primas sobre pagos periódicos que se pagarán en el momento en que esto se hagan.

Los comisionistas laborales son sujetos de aseguramiento y por tanto sus percepciones serán integrables al salario, además, cabe señalar que como el monto de las mismas es variable ya que depende de diversas operaciones durante todo el año, es decir, en algunos bimestres tendrá mas comisiones que en otras de acuerdo a su desempeño. La integración de estas percepciones será siguiendo las instrucciones establecidas para las percepciones variables, es decir, se sumarán el monto de las comisiones del bimestre anterior y se dividirán entre el número de días en que devengó comisión o salario, en caso de que los trabajadores tengan además un sueldo fijo, se deberá adicionar esta percepción al mismo, de lo contrario el resultado del promedio será el salario diario integrado, de no tener mayor prestación en la empresa.

El estar sujeto a sólo las comisiones hace que el salario del trabajador sea considerado como variable y el tener además de las comisiones un salario, tendrá el carácter de mixto. La integración del mismo es en base al promedio del bimestre anterior para lo cual enunciamos el siguiente ejemplo.

El Sr. José Ventas, trabaja en la Papelera, S.A. y está contratado como un comisionista. La prestación de sus servicios es permanente dentro de esta empresa, por lo que lo hace un comisionista laboral, el porcentaje de su comisión mensual va en relación a la cantidad de ventas realizadas por el mismo y es del 15% de las mismas. En el mes de enero y febrero de 1995 el Sr. José realizó unas ventas de \$10,000.00 y \$8,500.00, respectivamente. Se pide determinar la parte integrable al salario diario que sirve para determinar la base de cotización del IMSS.

**Solución:**

En primer lugar determinaremos la cantidad de la comisión a que tuvo derecho el trabajador y posteriormente determinaremos el promedio de las comisiones que será la parte integrable diaria.

<b>Base Comisión (Ventas)</b>	<b>\$18,500.00</b>
Por	
<b>% Comisión</b>	<b>15%</b>
<b>Igual</b>	
<b>Comisión en bimestre</b>	<b>\$2,775.00</b>
Entre:	
<b>Días en que devengo S.</b>	<b>59</b>
<b>Igual:</b>	
<b>Parte integrable diaria C.</b>	<b>\$47.03</b>

Los \$47.03 deberán adicionarse a los demás elementos integrables del salario en caso de que los hubiera, cabe señalar que dicha parte integrable deberá considerarse para el 2º bimestre de 1995, ya que las percepciones se dieron en el bimestre anterior de enero y febrero.

#### **APORTACIONES ADICIONALES AL SAR:**

Continuando con el orden que enumera el artículo 32 a las percepciones integrables y no integrables del salario, es el turno de las aportaciones adicionales que otorga el patrón por concepto del seguro de retiro, las cuales están excluidas de la integración salarial en la fracción III del citado artículo.

En algunas ocasiones los patrones otorgan como una prestación al trabajador una cuota adicional que la establecida para el seguro de retiro es decir, aportan más del 2% al que están obligados, dicha prestación no es integrable al salario base de cotización en virtud de que esta claramente excluida por la Ley y de que no es una remuneración que reciba el trabajador en el momento de su pago, por lo que, estas aportaciones adicionales no causan el IMSS.

#### **APORTACIONES AL INFONAVIT:**

De manera análoga a las aportaciones adicionales al SAR, las aportaciones de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda, no se encuentran gravadas para efectos de la integración al salario según lo establece el artículo 32 en su fracción IV.

#### **PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES DE LA EMPRESA.**

La PTU, es a simple vista una percepción no integrable según lo establece el artículo 32 en su IV fracción al establecer claramente la exclusión de esta percepción en la integración del salario para efectos del seguro social, sin embargo, existen ciertas situaciones en las que dicha percepción si será integrable. Veamos ambos supuestos y cuales son las situaciones que implican la integración de esta percepción.

En primer lugar diremos que la Participación de Utilidades es la percepción a que tienen derecho los trabajadores, según lo establece el capítulo VIII de la LFT, el cual regula el derecho a esta remuneración cuando las empresas tengan utilidades, están obligadas a otorgar a sus trabajadores una cantidad equivalente a un porcentaje de la misma que según establece la comisión de P.T.U. es del 10% de dicha utilidad y que deberá ser distribuida con ciertas bases como los son los salarios percibidos por los trabajadores así como los días laborados en la empresa durante el período en que se da la utilidad.

Una vez que sabemos que es el reparto de utilidades veamos en que momentos se considera integrable y en que momentos no lo es.

El artículo 32 de la LSS establece que esta remuneración no será integrable y que tampoco se acumulará al salario si se establece un porcentaje superior previamente pactado en el contrato de trabajo o si se entregan anticipos a cuenta de P.T.U. , siempre que se opere con utilidades y que estas sean mayores a dicho anticipos.

La P.T.U será integrable cuando el patrón entrega al trabajador cantidades por este conducto o anticipo a cuenta del mismo y responde pérdidas de la empresa al finalizar el ejercicio. Cuando las utilidades sean inferiores a las cantidades otorgadas, el excedente deberá integrarse.

Lo anterior tiene como antecedentes la Revisión Juicio 186/71/4262/70 Resolución en 28/09/71. Oficio 395/1123 del 30/07/87 emitido por el Jefe de Auditoría a Patrones.

Como se puede observar, algunos supuestos del reparto de utilidades son integrables, y se resume en que será integrable cuando las cantidades otorgadas sean mayores a las que tenga derecho el trabajador.

A continuación se presenta un ejemplo de la integración de la P.T.U.

La Empresa Ostentosa, S.A., otorgó en el mes de enero de 1995, un anticipo a sus trabajadores por la cantidad de \$100.00 a cada uno de ellos por concepto de P.T.U. La empresa cuenta con 5 trabajadores, en el mes de mayo y una vez determinada su utilidad real, determinó la P.T.U. del ejercicio, la cual fue de \$420.00, lo que significó que algunos de los trabajadores se les otorgara un anticipo mayor de P.T.U.. A continuación se presenta las cantidades reales a que tienen derecho cada trabajador. Se pide que se determine la parte integrable de P.T.U., en los casos en que exceda de la misma el anticipo antes otorgado.

Trabajador	PTU REAL	ANTICIPO	DIFERENCIA	PTU Integrable
1	\$105.00	\$100.00	\$5.00	0.00
2	80.00	100.00	-20.00	20.00
3	60.00	100.00	-40.00	40.00
4	65.00	100.00	-35.00	35.00
5	110.00	100.00	10.00	0.00
<b>TOTALES</b>	<b>\$420.00</b>	<b>\$500.00</b>	<b>-\$80.00</b>	<b>\$95.00</b>

Las partes integrables tendrán el carácter de variables, por lo que deberán determinarse a través del promedio obtenido de dividir la PTU excedente entre los días del bimestre en que obtuvo salario y adicionar dicho promedio en los demás elementos integrables del bimestre posterior.

	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	Trabajador 4	Trabajador 5
Exc. PTU	0.00	20.00	40.00	35.00	0.00
Entre:					
Días S.D.	61	61	61	61	61
Promedio	0.00	0.3278	0.6557	0.5737	0.00

**Las cantidades de promedio deberán adicionarse a los demás elementos integrables del bimestre Julio - Agosto, para determinar la base de cuotas al IMSS.**

Como se observa en el ejemplo cuando los anticipos o las aportaciones no sean inferiores a las reales, están serán integrables en la parte que excedan.

#### **DESPENSAS:**

Otras de las prestaciones que algunos patrones otorgan a sus trabajadores son las ayudas para desparas o bien el otorgamiento en especie de artículos básicos para ayuda del trabajador en su despesa. Esta prestación se da en diversas formas, ya sea en especie como acabamos de decir o bien en dinero efectivo destinado como ayuda para tal o bien en vales canjeables en tiendas comerciales por dicho concepto.

El artículo 32 en su fracción VI establece que las desparas en especie o en dinero se encuentra excluidas como parte integrante del salario siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo vigente en el Distrito Federal, por lo cual establece un límite de otorgamiento, y además el H. Consejo Técnico del IMSS con el objeto de aclarar dicho precepto emitió el acuerdo 495/93 el cual menciona en su fracción I que cuando la prestación de despesa se otorgue en un porcentaje mayor al establecido en el precepto citado (40% SMGDF), el excedente integrará el salario base de cotización, y que también se considera como despesa, lo vales destinados para dicho fin, que algunas empresas otorgan a sus trabajadores.

Cuando exista el supuesto que se otorgue una cantidad mayor al límite mencionado, el excedente se integrará considerándolo como una parte fija, en virtud de que dicha prestación se tiene contemplada en un contrato de trabajo o por la costumbre y que por lo tanto su importe lo conozcamos anticipadamente, aunque cabe señalar, que debe ajustarse cuando exista alguna modificación al salario mínimo del D.F., en virtud de que es éste la base para la determinación del límite mencionado.

A continuación presentamos un ejemplo que establece la parte integrable de las desparas cuando estas excedan del límite referido.

El Sr. Fernando Ahumada, recibe una cantidad en vales de despesa equivalente a \$80.00 semanales, suponiendo que el salario mínimo general del D.F. vigente en ese momento es de \$20.15 al día. Se pide determinar la parte integrable del salario por concepto de despesa.

#### **Solución:**

En primer lugar hay que determinar el tope de 40%, del SMGDF, y comparar la cantidad otorgada con dicho límite, obteniendo así el excedente en caso de haberlo y posteriormente dividiendo el resultado entre el número de días en que comprende el periodo en que se otorga la prestación.

<b>Despensa otorgada</b>		<b>\$80.00</b>
<b>Menos:</b>		
<b>Límite Art. 32 :</b>		
<b>SMGDF</b>	<b>\$20.15</b>	
<b>Por:</b>		
<b>% Límite</b>	<b>40%</b>	
<b>Límite diario</b>	<b>\$8.06</b>	
<b>Por</b>		
<b>Días del periodo de pago</b>	<b>7</b>	<b>\$56.42</b>
<b>Excedente Integrable</b>		<b>\$23.58</b>
<b>Entre:</b>		
<b>Días del periodo</b>		<b>7</b>
<b>Parte Diaria Integrable</b>		<b>\$3.37</b>

Los \$3.37 deberán adicionarse a los demás elementos integrables del salario diario integrado.

#### **PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.**

Una de las remuneraciones que en ocasiones se otorgan por los patrones hacia los trabajadores son los premios por concepto de que los últimos cumplan con sus puntualidad en la llegada a sus trabajos así como cumplan con un record de asistencia, en algunas ocasiones estos premios se otorgan conjuntamente o bien por separado, para ello el artículo 32 en su fracción VII, especifica que dichas prestaciones no integrarán excepto cuando su monto rebase el 10% del salario base de cotización para cada uno de ellos.

Lo que quiere decir que existe un límite del 10% del salario base de cotización para cada uno de esos premios, además el IMSS a través de su H. Consejo Técnico emitió el acuerdo 496/93, el cual menciona que si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior al 10% del salario base de cotización, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán salario base de cotización únicamente las sumas que excedan a dichos topes.

Para efectos de determinar el tope de 10% del salario base de cotización, se tomará como punto de referencia el salario base del bimestre anterior, al cual deberá aplicarse el porcentaje, determinando así el límite de premio por asistencia o puntualidad según sea el caso y deberá compararlo con la remuneración otorgada para el trabajador por estos conceptos y así determinar si existe excedente integrable de dichos conceptos.

A continuación presentamos un ejemplo del tratamiento de estas prestaciones para su integración al salario.

EL Sr. Francisco Puntual, recibió un premio por su record de asistencia durante la 1ra quincena del mes de abril, este premio fue por la cantidad de \$200.00, además, recibió otro premio por su puntualidad durante dicho periodo en la cantidad de \$100.00 su último salario cotizado fue de \$61.15 diarios. Se pide determinar la parte integrable de dichos premios.

**Solución :**

Para resolver lo anterior, es necesario en primer lugar, determinar el tope de no integración aplicando el porcentaje limite al salario base de cotización del bimestre anterior y multiplicando dicho porcentaje diario por los días del periodo en que se otorgó la prestación, el resultado se compara con los premios recibidos determinando así los excedentes integrables, los cuales deben ser divididos entre el número de días del bimestre en que haya devengado salario para efectos de integrarlo al salario diario como una percepción variable, en virtud de que no sabemos cuando se obtendrá dicho premio por el trabajador.

	Premio Puntualidad	Premio Asistencia
Cantidad Otorgada	\$100.00	\$200.00
Menos:		
Limite Establecido:		
SBC Bim. Ant.	\$61.15	
Por		
% Limite	10%	
Limite diario	6.12	
Por		
Días del Periodo	15	\$92.25
Excedente limite	\$7.75	\$107.75
Entre		
No Días Bim. S.D.	61	61
Parte Diaria Integ.	\$0.13	\$1.77

Estas cantidades deberán adicionarse a los demás elementos variables y fijos para la integración salarial.

**CANTIDADES APORTADAS PARA FINES SOCIALES:**

El artículo 32 de LSS en su fracción VIII, excluye de la integración al salario base de cotización, a aquellas cantidades otorgadas por los patrones para constituir fondos de algún plan de pensiones, derivado del patrón o bien por contrato colectivo, pero aclara que serán considerados como planes de pensiones aquellos que reúnan los requisitos que establece la Secretaría de Hacienda y Crédito Publico, por tal motivo, vemos una vez más que las partes excluyentes del salario tienen que cumplir con ciertos requisitos o limites para que sean consideradas como tales o de lo contrario tendrán el carácter de integrables.

**Las reglas que establece La SHCP a través del artículo 28 de la Ley del ISR, para que éstas sean deducibles en ese impuesto y que son la condición para que no sean integrables para el IMSS, son:**

Que las reservas para fondos de pensiones y jubilaciones al personal complementarias a aquellas que otorga la Ley del Seguro Social deberán crearse y calcularse en los términos que establece el Reglamento de la Ley del ISR en su artículo 21 y repartirse en varios ejercicios; la forma en que debe crearse y calcularse es según el citado artículo del RISR, deberán crearse como rentas vitalicias pudiéndose pactar rentas garantizadas sin otorgar anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan de pensiones siempre que no exceda del valor actuarial de la misma. Además, tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará en base en el promedio de la percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo. Cuando hubiese transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador, se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

Otra de las reglas que establece la SHCP en el artículo 28 LISR es que las reservas deberán invertirse cuando menos en un 30% en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión de renta fija. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien en la adquisición o construcción de casas para los trabajadores del contribuyente (Patrón) que tengan las características de viviendas de interés social o en préstamos para los mismos fines.

Además, los bienes o rendimientos que se obtengan de la inversión del fondo, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en instituciones de crédito autorizadas para operar en la República, o ser operados por sociedades o instituciones mutualistas de seguros o casas de bolsa.

El contribuyente (Patrón), únicamente podrá hacer uso de los bienes o rendimientos señalados para fines de pago de pensiones o primas de antigüedad a sus trabajadores, sin disponer de ellos para otros fines.

Estas son las reglas que establece la SHCP, para los fondos de pensiones que pueden otorgar los patrones a sus trabajadores, el no cumplir con alguna de ellas será causante de que las mismas sean integrantes del salario para efectos del seguro social.

El tratamiento que se dará a este plan de jubilaciones será dependiendo la forma en que se obtengan por el trabajador ya se de la modalidad fija o variable y siempre que no se cumpla alguna de las reglas antes mencionadas.

## INTEGRA AL SALARIO BASE

CONCEPTO	SI	NO	ANTECEDENTES
Cuota diaria	El art. 32 establece que la cuota diaria se integra al salario		Art. 32 primer párrafo.
Gratificaciones	Se establece que la gratificación integra al salario y el aguiónido es considerado gratificación anual la cual es parte integrante en los términos de la LFT		Art. 32 primer párrafo. Art. 84 y 87 LFT.
Bonos de Producción	Son acumulables a las gratificaciones. Cuando se entrega al trabajador por sus servicios independiente de la forma y termina en que se pague, se incluye la prestación de merito.		Art. 84 LFT Amparo revisión 2042/69 Tribunal Colegado en materia administrativa
Bonos de Transporte	Quando se entregue en forma distinta a un recibo de efectivo al trabajador, en forma distinta a un recibo de gastos amparados por comprobantes	Quando se entregue en forma de vales o coupon y cuando son en forma de reembolso de gastos amparados por comprobantes	Acuerdo 77/94 Fracción VI del H. Consejo Técnico.
Bonos de Antigüedad	Se asemeja a gratificaciones y no se encuentra excluido de las partes integrantes		Art. 32 LSS. Acuerdo 77/94 Fracción V del H. Consejo Técnico.
Tiempo Extra	Quando el trabajador percibe una cantidad por concepto en forma ordinaria y constante y cuando rebasa los límites legales	Quando se otorgan esporádicamente y rebasaban a situaciones extraordinarias y cuando no rebasan los límites legales.	Acuerdo 497/93 H. Consejo y que Técnico
Alimentación y Habitación	Quando se entregue en forma onerosa, es decir, cuando se cobre al trabajador una cantidad mayor del 20% del SMC del D.F.	Quando no sea en forma onerosa, es decir, cuando se cobre al trabajador una cantidad equivalente o mayor al 20 del SMC del D.F.	Art. 32 primer párrafo y fracción V. Acuerdo 77/94 fracción V II. Consejo Técnico.
Primas vacacional	Forma parte del salario fijo de acuerdo a las disposiciones legales		Art. 32 LSS primer párrafo. Art. 80 y 84 LFT
Prima dominical	Quando el trabajador presta servicios en día domingo y perciba por ello la paga de la prima se considera una prestación entregada al trabajador		Art. 32 LSS primer párrafo. Oficio 06/92 del 3.05.85 emitido por la Jefe. de Aud. a patronos
Prima de Antigüedad	Quando se otorgan anticipos y que se otorgue al trabajador en periodos en que subsista la relación laboral	Quando se otorgue como concepto indemnizatorio por extinción de la relación laboral	Art. 32 LSS. Art. 84 LFT
Comisiones	Quando se otorgan a comisionistas laborales, es decir, se den de manera permanente.	Quando se otorgan a comisionistas mercantiles, es decir, aquellos que realizan las operaciones por cuenta de terceros o que solo son contratados para fines específicos.	Art. 32 LSS. Art. 285 LFT
Prestaciones en especie	Ver despensas y alimentación		
Instrumentos de Trabajo			No forma parte de una percepción para el trabajador y no incrementa su nivel de vida Art. 32 fracc. I LSS

Ahorro (Fondo)	Cuando se constituye únicamente por aportaciones del patrón o cuando dicha aportación sea superior a la del trabajador (ingresa al excedente). O cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces en el año	Cuando patrón y trabajador aportan periódicamente la misma cantidad y sólo se puede retirar máximo dos veces al año	Art. 32 fracción II LSS Acuerdo 494/93 fracción III. Consejo Técnico.
Cajas de Ahorro		Son formadas por aportaciones únicas del trabajador	
Infonavit		Las aportaciones hechas al INFONAVIT, no se consideran percepciones para los trabajadores	Art. 32 fracción IV
PTU	Cuando se den anticipos a los trabajadores mayores de la utilidad real, y cuando se otorgue en periodos operativos con pérdida. El excedente ingresará	Cuando se otorgue la cantidad establecida por la ley	Art. 32 fracción IV LSS. Revisión Julio 1967/14262/70 Resoluciones en 28/09/71. Oficio 395/1123 del 30/07/87 emitido por la Jef. de Aud. a patronos.
Despensas	Cuando el patrón entregue dinero a sus trabajadores a título para ayuda de despensas o despensas y dicha restitución rebasa el 40% del SMC DI	Cuando el patrón otorga una cantidad equivalente o menor al 40% del SMC DI	Art. 32 fracción VI y Acuerdo 495/93 del II Consejo Técnico
Premios por puntualidad	Asistencia y Cuando su importe por cada concepto sea mayor al equivalente del 10% del Salario Base de Cotización del trabajador al que se otorgue	Cuando su importe sea igual al o menor al 10% del salario base de cotización del trabajador al que se le otorgue	Art. 32. Fracción VII y Acuerdo 496/93 del II Consejo Técnico
Previsión Social	Cuando se otorguen becas de educación a los hijos del trabajador o a el mismo cuando en el contrato colectivo se estipule un "se inscribirá para ser utilizado en alguna prestación de las denominadas previsión social porque son pretóramente conocidas y pagadas en efectivo	Cuando se establecen en el contrato por gastos médicos, dentales e hospitalarios etc. con carácter de eventuales así mismo cuando se entregue al sindicato para escuelas deportivas clubes deportivos culturales etc., ya que son para fines sociales y sindicales	Oficio 1228 del 17/08/86 emitido por la Jef. de Aud. a Patronos y Oficio 092 del 31/12/86 de la Jef. de Aud a Pat.
Planes de Jubilaciones	Cuando no se cumplan las reglas que establece el Secretario de Hacienda y Crédito Público para su tratamiento.	Cuando cumplan las reglas de la SHCP	Art. 32 Fracción VIII.
<b>OTRAS PERCEPCIONES:</b>			
Ascensos temporales	El trabajador obtiene un sobresueldo temporal que incrementará su remuneración ordinaria		Acuerdo 7131/81 del 03/06/81 II Consejo Técnico
Ayuda para gastos de pasajes	Señ percepciones que recibe el trabajador regularmente derivadas de la relación obrera	Cuando se desinen cantidades con carácter de reembolso para que el trabajador se traslade específicamente por el hogar fuera de su centro de trabajo a desarrollar su labor	Acuerdo del II. Consejo Técnico numero 131531 del 01/03/74
Ayuda para renta	Cantidad adicional que se paga al trabajador con motivo de la relación obrera patronal ( No es habitación )		Acuerdo II. Consejo Técnico 8659 del 27/08/81

Compensación por viaje.	Quando el patrón no comprueba que los pagos hechos al trabajador son por reembolsos.	Quando efectivamente se trata de reembolsos	Oficio no. 1238 del 07/08/83 de la Jef. de Aud. a Patronos
Días de descanso obligatorio	La retribución que percibe el trabajador es consecuencia de su actividad laboral		Art. 74 y 75 LFT Oficio 692 del 03/05/83 de Jef. de Aud. a patronos.
Días de descanso semanal	Ingreso adicional que se otorga por labor en los días de descanso semanal establecidos		Art. 69 y 73 de LFT y Oficio 692 de Jef. de Aud. a patronos.
Gastos de Gasolina	Quando el patrón entregue al trabajador dinero o bienes por concepto de gasolina y dichos trabajadores desempeñen su labor en el centro de trabajo	Quando se entreguen cantidades o bienes por concepto de gasolina para que el trabajador se trate fuera de su centro de trabajo a desarrollar sus actividades	Sentencia 04/08/86 al juicio no 778/85
ISPT Cubierto por el patrón.	Quando el patrón absorbe este concepto se traduce en una prestación para el trabajador		Art. 84 LFT Oficio 7566 Jef. de Aud. a Pat.
Pago de vacaciones no distribuidas.	Quando se paga a parte o la totalidad de los días correspondientes a que tiene derecho el trabajador		Art. 76 LFT. Oficio 1257 del 03/07/85 Jef. de Aud. a Pat.
Propinas	Quando son pactadas y pagadas (barrquetes y eventos especiales donde el pago lo hace directamente el propietario del establecimiento)	Quando no están pactadas y las entregan directamente los empleados.	Acuerdo del II. Consejo Técnico no. 8497/81 y 106/82 del 09/09/81 y 02/01/82
Renta de automóvil propiedad del trabajador	Quando los trabajadores utilizan su propio automóvil en el desempeño de sus labores a cambio de cierta cantidad de dinero		Acuerdo del Consejo Técnico no. 1521 del 08/02/84.
Indemnizaciones		Son remuneraciones que se dan para finalizar la relación laboral	Art. 84 de LFT

## **OBLIGACIÓN DE REGISTRAR DEBIDAMENTE EN CONTABILIDAD LOS ELEMENTOS EXCLUYENTES DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO.**

A lo largo de las páginas anteriores hemos realizado un detallado análisis de los elementos integrables y no integrables del salario base de cotización según lo establecido por el artículo 32 de LSS y de los diferentes acuerdos del H. Consejo Técnico con el objeto de aclarar aspectos relacionados con la mencionada integración salarial, y a lo largo de ese análisis nos percatamos de que se pueden excluir algunas de las percepciones y prestaciones recibidas por los trabajadores cumpliendo ciertos requisitos específicos para cada una de ellas, ya sea que no rebasen límites o bien que se cumplan ciertas reglas en su otorgamiento, sin embargo, existe todavía un requisito más para todas aquellas que no sean integrables en términos del mencionado artículo y esta regla es, que dichas prestaciones y percepciones deben estar debidamente registradas en la contabilidad de la empresa. Este requisito es tan importante como cualquiera de los específicos para cada una de las percepciones, porque se pueden cumplir con los límites y reglas que se imponen para cada una de las percepciones pero si éstas no se encuentran debidamente registradas en contabilidad, será causa de que sean integrables al salario, lo anterior en términos del último párrafo del artículo 32 de la LSS.

Para cumplir con este último requisito de registrar debidamente en contabilidad a aquellos elementos no integrables del salario, nos tenemos que remitir al artículo 28 del CFF y a los demás artículos del reglamento de dicho Código que regulan la presentación y registro de las operaciones contables, el artículo 28 del CFF establece las reglas que deben seguir las personas que estén obligadas a llevar contabilidad.

Entre otras encontramos:

1. Llevar los registros y sistemas contables que señala el reglamento con los requisitos que se establecen en el mismo:

Art. 26 RCFF. Los sistemas y registros contables deberán llevarse en los recursos y sistemas que mejor le convengan pero en todos los casos deberá cumplir con los requisitos de:

Identificar cada operación, acto o actividad y sus características, relacionándolas con su documentación comprobatoria para poder identificarlas.

Relacionar cada operación, acto o actividad con los saldos que den como resultado las cifras finales de las cuentas.

Formular estados de posición financiera

Relacionar los estados de posición financiera con las cuentas de cada operación

Asegurar el registro de todas las operaciones actos o actividades y garantizar que se asienten correctamente, mediante los sistemas de control y verificación internos necesarios.

**Art. 27 RCFF.** Los contribuyentes podrán usar indistintamente los sistemas de registro manual, mecanizado o electrónico, siempre que se cumpla con los requisitos para cada uno de ellos.

También podrán combinar los sistemas de registro mencionados.

Cuando se adopten los sistemas manual o mecánico se deberá llevar cuando menos el libro diario o mayor y tratándose de los que adopten el sistema electrónico cuando menos deben contener el libro mayor.

**Art. 28 RCFF** Cuando se lleve registro manual se obliga a llevar libro diario y mayor y los demás que esté obligado a llevar por las demás disposiciones fiscales, foliados y empastados.

Cuando el contribuyente opte por el sistema mecánico o electrónico, las fojas de los libros diario y/o mayor, podrán encuadernarse, empastarse y foliarse consecutivamente. Dicha encuadernación podrá hacerse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de cierre del ejercicio.

**Art. 29 RCFF** El libro diario deberá contener en forma descriptiva todas las operaciones actos o actividades siguiendo el orden cronológico en que estas ocurran indicando el movimiento de cargo o crédito que a cada cuanta le corresponda.

En el libro mayor deberán anotarse los nombres de las cuentas de la contabilidad, su saldo final del período del registro inmediato anterior, el total movimiento de cargo o crédito que a cada cuenta le corresponda en el período y su saldo final.

Podrán llevarse libros diarios y mayores particulares, por establecimientos o dependencias, tipos de actividades o cualquier otra clasificación, pero en todos los casos deberá existir el libro diario y mayor general en que se concentren todas las operaciones del contribuyente

2. Los asientos de contabilidad serán analíticos y deberán efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se realicen las actividades respectivas.
3. Quedan comprendidas dentro de la contabilidad los registros y cuentas especiales que obliguen las disposiciones fiscales y los que lleven los contribuyentes aún cuando no sean obligatorios (Cuentas de Orden).
4. En los casos en que se haga referencia a la contabilidad se entenderá que la misma se integra por los sistemas, registros contables, cuentas especiales y libros sociales de la empresa o entidad así como por la documentación comprobatoria de los asientos respectivos y los comprobantes de haber cumplido con las disposiciones fiscales.

Como podemos observar el requisito de registrar debidamente los elementos no integrables de acuerdo al art. 32 de la LSS, nos obliga a registrar de manera analítica cada una de las percepciones que otorga el patrón, es decir, tener claramente

identificadas las percepciones excluyentes en cuentas especiales para cada una de ellas, por lo que no es correcto que agrupemos los movimientos que afecten a cada elemento en una sola cuenta, además debemos tener la integración de los saldos finales de cada una de esas cuentas y mantener la documentación comprobatoria que respalde los movimientos a esas cuentas que en este caso se componen de las nominas, listas de raya y recibos debidamente firmados por los trabajadores.

#### CONSIDERACIONES EN LOS LÍMITES DE INTEGRACIÓN DE SALARIOS.

Una vez que hemos explicado que elementos integran la base de cotización, la cual es a su vez la base de la contribución, es necesario que entendamos diversas reglas y consideraciones que establece la Ley del Seguro Social para efectos de la determinación de esta base de cotización, ya que no basta con saber que elementos la integran.

En primer lugar el artículo 33 de la LSS, señala que el trabajador deberá ser inscrito con el salario base de cotización que perciba en el momento de su afiliación. Agrega además, que dicho salario no deberá ser mayor de la cantidad equivalente a 25 veces el Salario Mínimo General que rija en el D.F., y como límite inferior el Salario Mínimo General del Área respectiva, (salvo lo dispuesto en la fracción III del Artículo 35 de LSS, el cual menciona a los trabajadores que laboran menos días de los de una semana o tienen jornadas reducidas)<sup>1</sup>

**Tratándose del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, el límite superior será el equivalente a 10 veces el SMGDF.<sup>2</sup>**

Por tanto, el salario base de cotización integrado con los elementos antes analizados, en caso de ser superior al límite establecido para cada seguro, se tomará como base de cotización dichos límites en su caso, de igual forma, cuando la determinación del salario diario integrado sea menor al SMGDF, se tomara como base para la determinación de la contribución este último. A continuación presentamos algunos ejemplos sobre estas reglas:

#### Ejemplo 1.

A la Sra. Yolanda Rico, se le determinó un salario diario integrado, por la cantidad de \$675.04 para la determinación de su contribución del primer bimestre de 1995. El SMGDF vigente en esa fecha es de \$20.15, se pide determinar cual será el salario base de cotización con que se formulará su contribución para cada uno de los ramos del seguro.

#### Solución:

En primer lugar es necesario comparar el salario diario integrado determinado conforme el artículo 32 y todas sus consideraciones, con los límites superiores para efectos del salario base de cotización, para saber con que salario cotizará en ese bimestre:

<sup>1</sup> Esta excepción no está contemplada en la Nueva Ley del Seguro Social que entrara en vigor a partir del 1 de enero de 1997, por lo que el límite inferior del salario base de cotización será el SMGDF en cualquier caso.

<sup>2</sup> La denominación de este ramo del seguro, tendrá una modificación en el mismo para 1997 denominándose Invalidez y Vida, además, el límite superior será de 25 SMGDF a partir de ese año.

	E y M	IVCM	RT	GUARD.	SAR
Lim. Sup.:					
SMGDDF	20.15	20.15	20.15	20.15	20.15
Por:					
Veces	25	10	25	25	25
Limite					
Igual					
Limite Sup.	503.75	201.5	503.75	503.75	503.75
VS					
SDI Art. 32	675.04	675.04	675.04	675.04	675.04
Sal Base	503.75	201.5	503.75	503.75	503.75
Cot.					

El salario base de cotización que debe tomarse en cuenta para este caso será el límite superior para cada uno de los ramos del seguro, en virtud de que el SDI, determinado fue mayor a dichos límites. Por tanto para efectos de los seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgo de Trabajo y Guarderías, el salario base de cotización es de \$503.75, mientras que para IVCM será de 201.5, ya que los límites difieren.

#### Ejemplo 2

El Sr. Pablo Mármod, se le determinó un SDI de \$405.36, de acuerdo a lo previsto en el artículo 32 LSS. Se pide determinar cual será su salario base de cotización, el SMGDF vigente es de \$20.15

Solución:

	E y M	IVCM	RT	GUARDERIA	SAR
Lim. Sup.:					
SMGDDF	20.15	20.15	20.15	20.15	20.15
Por:					
Veces	25	10	25	25	25
Limite					
Igual					
Limite Sup.	503.75	201.5	503.75	503.75	503.75
VS					
SDI Art 32	405.36	405.36	405.36	405.36	405.36
Sal Base	405.36	201.5	405.36	405.36	405.36
Cot.					

Como se puede observar el SDI determinado de acuerdo al art. 32, no es mayor del límite establecido para EyM, RT y Guarderías, por lo que su salario base de cotización será el determinado según el art. 32, sin embargo, dicho SDI si rebasa el límite para

efectos de IVCМ, por lo que el salario base de cotización de ese ramo de seguro será de \$201.5, que es el límite.

**Ejemplo 3.**

La Sra. Ángeles Enojada, trabaja a destajo, por lo que su SDI determinado para el primer bimestre de 1995 fue de \$18.00, según el art. 32, se pide determinar su salario base de cotización para dicho bimestre.

**Solución:**

En primer lugar es necesario comparar el salario diario integrado determinado conforme el art. 32 y todas sus consideraciones, con el límite inferior para efectos del salario base de cotización, para saber con que salario cotizará en ese bimestre:

	E y M	IVCM	RT	GUARDERIA	SAR
Lim. Inf:					
SMGDDF	20.15	20.15	20.15	20.15	20.15
VS					
SDI Art 32	18.00	18.00	18.00	18.00	18.00
Sal Base	20.15	20.15	20.15	20.15	20.15
Cot.					

En este caso el salario base de cotización será el límite inferior que es el SMGDF de \$20.15 para todos los seguros.

Es oportuno agregar que en el caso de que un trabajador laborando en dos o más empresas, perciba un salario consolidado y que el mismo rebase los límites mencionados, existe la posibilidad de que los patrones se sujeten a lo establecido en el artículo 39 de la LSS, el cual señala, que a petición de los patrones, estos 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 trabajador.

**Ejemplo:**

El Sr. Fidel Juárez, trabaja en dos empresas, percibiendo por un lado la cantidad de \$305.00 diarios, mientras que por la otra empresa percibe la cantidad de \$450.00 diarios, por tanto y considerando un SMGDF de \$20.15, la suma de sus percepciones rebasa el límite de 25 SMGDF y 10 SMGDF, para E y M e IVCМ, respectivamente, por lo que se podrá sujetar a lo dispuesto en el artículo 39 antes señalado.

Se pide determinar el salario diario con el que deberá cotizar para cada empresa.

En primer lugar es necesario determinar la proporción de percepción por cada patrón, mismas que se aplicarán a cada uno de los límites, determinando así los salarios a cotizar.

	Patrón 1	Patrón 2	Total	
PERCEPCIÓN	\$305.00	\$450.00	\$755.00	
PROPORCIÓN	40.39%	59.61%	100.00%	
FOR				
LÍMITE EYM 25 SMGDF	503.75	503.75	503.75	
LÍMITE IVCM 10 SMGDF	201.50	201.50	201.50	
Igual				
Salario Base EYM	203.46	300.29	503.75	
Salario Base IVCM	81.38	120.12	201.50	

De esta manera, para la determinación de sus cuotas el patrón 1, tomará la cantidad de 203.46 para Enfermedades y Maternidad y 81.38 para IVCM, mientras que el patrón 2, hará lo propio con las cantidades de 300.29 y 120.12 respectivamente, la suma de ambas serán los límites establecidos para la cotización.

#### FORMAS DE COTIZACIÓN.

#### CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS DE ACUERDO AL TIPO DE PERCEPCIONES:

Como se vió en los ejemplos de integración de cada una de las partidas, las percepciones de los trabajadores pueden encontrarse en dos supuestos, percepciones fijas y variables, cuando la integración del salario se forme sólo con elementos fijos, se interpreta que el salario diario integrado es un salario de tipo fijo y si la integración del mismo comprende sólo elementos variables, se entiende que es de tipo variable, mas cuando se integre por elementos de ambas naturalezas, tendremos un salario denominado mixto, según lo establece el artículo 36 de LSS.

Se entiende por salario fijo, a aquel que se integra por percepciones cuya cuantía es previamente conocida, entre otras encontramos, la cuota diaria, el aguinaldo, la prima vacacional y en un momento dado, las demás percepciones que se encuentran pactadas con anterioridad desde el mismo contrato individual o colectivo del trabajador tal es el caso de: las despensas, alimentación, seguro de vida y gastos médicos, entre otras.

Se entiende por salario variable, aquel que se integra por percepciones que no pueden ser previamente conocidas, tales como, comisiones, horas extras no pactadas, premios de puntualidad y asistencia, y otras de productividad, y otras de naturaleza análoga.

Se entiende como salario mixto, a aquel que se integra tanto por percepciones variables como por percepciones fijas, es decir, el trabajador recibe sus remuneraciones de ambas formas, por ejemplo, cuando un trabajador además de recibir elementos fijos como cuota diaria, aguinaldo y prima vacacional, recibe otras percepciones variables como comisiones, horas extras y premios.

La forma de integración de los salarios fijos será:

La determinación de una proporción diaria de dichas percepciones:

Monto de la percepción

Entre:

Número de días del periodo que la comprenden :

Ejemplo:

Supongamos un trabajador que percibe un sueldo mensual de \$800.00, por tanto recibe un aguinaldo anual de \$399.99 y como es su primer año de labores en la empresa y se otorga la prima vacacional del 25% de LFT, le corresponde la cantidad anual de \$40.00. Se pide determinar las partes fijas del salario diario integrado.

	SUELDO MENSUAL	AGUINALDO ANUAL	PRIMA VACACIONAL
Monto de la percepción	\$800.00	\$399.99	\$40.00
Entre:			
Días del periodo que la comprende	30	365	365
Parte fija diaria	\$26.67	\$1.09	\$0.10

En caso de ser sus únicas percepciones, el trabajador tendrá un salario diario integrado de la suma de estos elementos que es de \$27.86

Tratamiento de integración para el salario variable:

Se sumarán el total de ingresos percibidos del bimestre anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado, dando como resultado el salario diario integrado del bimestre actual, según lo establecido en el artículo 36 fracción II de LSS.

Ejemplo:

La Sra. Viridiana Orejas, percibe sólo como remuneraciones a su trabajo; el monto de sus comisiones derivadas de sus ventas, el importe de las mismas del bimestre anterior suman la cantidad de \$1,500.00. Se pide determinar el salario diario integrado del primer bimestre de 1995, las Sra. Viridiana percibió la comisión por todos los días del bimestre.

Suma total de ingresos	\$1,500.00
Entre:	
No. Días que percibió sal.	61
Salario Diario Integrado	\$24.59

**Tratamiento de integración del salario mixto:**

Para los efectos de cotización se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

**Ejemplo:**

Supongamos que un trabajador recibe las percepciones fijas del primer ejemplo, y además recibe las percepciones variables del ejemplo anterior, su salario diario integrado será la suma de ambas, es decir:

Percepciones fijas (diario)	\$27.86
Más	
Promedio de variables	\$24.59
Salario diario integrado	\$52.45

Estas son las reglas para la determinación del salario diario integrado dependiendo de las tres modalidades en su conformación.

Con esto concluimos lo referente a los procedimientos y reglas que deben tomarse en cuenta en la determinación del salario diario integrado. El siguiente paso para la obtención de la base de las contribuciones al IMSS, será multiplicar el salario diario integrado de cada trabajador por el número de días en que los mismos hayan percibido salario durante el bimestre en que se determinen las cuotas.

Al referirnos a los días en que se haya percibido salario, se entiende que son aquellos en los que el trabajador haya asistido a sus labores y haya devengado por ello una percepción, es decir, de manera general no se contemplarán las ausencias e incapacidades en que no obtenga dicha remuneración, sin embargo el artículo 37 LSS establece ciertas reglas y consideraciones para tales casos.

En caso de que las ausencias sean menores de 15 días consecutivos o interrumpidos sólo se cotizarán y se pagarán por dichos periodos en lo referente al seguro de enfermedades y maternidad, para lo cual el patron deberán comprobar las ausencias con las nóminas o listas de raya; en el caso de que no se devengue salario por incapacidades médicas expedidas por el Instituto, sólo se cotizarán esos periodos para el seguro de retiro, en caso de que el ausentismo se prolongue por 15 días o más, el patron queda liberado de la obligación de cubrir las cuotas hasta el momento en que de aviso de baja del trabajador

A continuación se presenta una tabla en la que se indica el número de días, los bimestres en que cotizará un trabajador siempre y cuando no se encuentren ausencias ni incapacidades.

Bimestre	Días a Cotizar
1 Enero - Febrero	59 (60 año bisiesto)
2 Marzo - Abril	61
3 Mayo - Junio	61
4 Julio - Agosto	62
5 Sep - Oct	61
6 Nov - Dic	61

A continuación presentamos algunos ejemplos de los días en que cotizará un trabajador que presenta ausencias e incapacidades, así como en que seguros deberán tomarse en cuenta las mismas.

Ejemplo:

En el segundo bimestre de 1995, 4 trabajadores presentan las siguientes faltas:

Trabajador 1, faltó 8 días consecutivos sin justificación

Trabajador 2, faltó 19 días consecutivos sin justificación

Trabajador 3, faltó 20 días no consecutivos sin justificación

Trabajador 4, faltó 9 días consecutivos por incapacidad médica del IMSS

Se pide determinar el número de en que deben cotizar para cada uno de los ramos del seguro en dicho bimestre.

Solución:

	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	Trabajador 4
Días del Bim.	61	61	61	61
menos:				
Faltas e Incap.	8	<sup>1</sup> 19	20	9
Días a cotizar (ivcm, rt, g)	53	42	41	52
Días a cotizar (E y M)	61	42	55	52
Días a Cotizar (SAR)	53	42	41	61

<sup>1</sup> Se presume que las faltas sucedieron en los últimos días del bimestre, de lo contrario no se restarían de los 61 días, sino que se considerarían los días reales trabajados en el mismo para su cotización

En el trabajador 1, para efectos de todos los seguros cotizará 53 días excepto en el ramo de Enfermedades y Maternidad, ya que sus faltas no se consideran para ese ramo ya que son menores a quince días como lo menciona el art. 37 fracción I.

En el trabajador 2, no opera lo mismo que el anterior, en virtud de que sus faltas son consecutivas y exceden a 15 días por lo que el patrón tiene el derecho de dar de baja a dicho trabajador.

En el trabajador 3, se tendrá que cotizar 41 días para todos los seguros, excepto para Enfermedades y Maternidad y en este caso, no se tomarán en cuenta para cotización el total de las faltas, sino sólo 14 de ellas, ya que son interrumpidas y así lo establece el artículo 37 fracción I (61 días del bimestre menos total de faltas 20 más días obligados para E y M 14 igual a 55). En este caso no opera la baja del trabajador ya que sus faltas fueron interrumpidas.

En el trabajador 4, se cotizarán 52 días para todos los seguros, excepto para SAR, ya que las faltas se amparan por incapacidades médicas, las cuales también se consideran para dicho seguro por tanto se cotiza es el a 61 días.

#### **OBLIGACIÓN DE RETENER LAS CUOTAS A TRABAJADORES:**

Como se ha mencionado, la contribución al seguro social comprende aportaciones tanto patronales como obreras, mismas que deberán ser enteradas al Instituto conjuntamente, por lo tanto el patrón esta obligado a retener a los trabajadores la parte que le corresponde a los mismos dichas contribuciones las cuales se calculan de acuerdo a las tasas de cada ramo establecidas para los trabajadores.

El artículo 44 de la Ley del S.S. establece la obligación del patrón de efectuar la retención a la que nos referimos en el párrafo anterior y especifica que cuando no se haga dicha retención en tiempo oportuno, es decir, cada vez haya devengado y pagado su nómina, sólo podrá realizar esta retención hasta por cuatro semanas acumuladas, quedando las restantes a cargo del patrón, es decir, lo convierte en un sujeto solidario de dichas aportaciones, ya que según el artículo señalado, el patrón tiene el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS, las cuotas obrero patronales.

Para la determinación de la retención se deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento.

Deberá determinarse en primer lugar el salario diario integrado, tomando en cuenta todas las reglas antes mencionadas, y una vez obtenido este deberá multiplicarse por el número de días que comprende el periodo de pago, obteniendo así la base de la contribución a la que deberá aplicarse las tasas de los ramos del seguro que le corresponden, una vez determinada la contribución obrera, se le disminuirá del total a pagar de dicho periodo, debiendo especificar claramente el monto de esta retención en la nómina y en los recibos de los trabajadores y contabilizando la misma.

Es oportuno mencionar que en caso de que los trabajadores perciban como salario el mínimo general, es obligación del patrón cubrir las cuotas a cargo de ellos, por tanto no existirá retención alguna a su salario según lo establece el artículo 42 de LSS, además de que estas aportaciones serán deducciones para efectos del I S R., en los términos del artículo 25 fracción I de la Ley del I.S.R.

Ejemplo:

Al Sr. Josué Reten se le determinó un SDI por la cantidad de \$85.76, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 LSS, su periodo de pago es quincenal, se le paga una cuota diaria de \$60.00. se pide determinar su retención para la primera quincena de enero de 1995.

Solución.

En primer término, se debe de calcular la retención de este trabajador tal como se explicó anteriormente y disminuirse a su percepción para determinar el monto a pagar en efectivo dicho trabajador.

Sueldo del periodo	\$60.00 X 15 días =	\$900.00
Menos		
Retención:		
Salario Diario Integrado	\$85.76	
Por		
No. Días del periodo	15	
Base de Contribución	\$1,286.4	
Por		
% de aportaciones obrero	5.2%	\$66.89
Igual		
Monto a pagar antes de otras retenciones.		\$833.11

<sup>1</sup> Se compone de 3.125% de EYM, 2.075 de IVCM

Esta retención deberá adicionarse a las demás del bimestre para conformar la cuota obrera que se entera al Instituto, además de adicionar la parte del patrón.

#### PAGOS DE LAS CUOTAS.

A lo largo de este análisis hemos mencionado que los cálculos de la determinación de las cuotas se harán en relación a periodos bimestrales, ya que el pago o entero de las mismas se hace por bimestres vencidos<sup>2</sup> según lo establece el artículo 45 de la LSS por tanto los bimestres de un ejercicio queda comprendidos en:

<sup>2</sup> Para 1997 la nueva ley del Seguro Social, contempla pagos de meses vencidos, por lo que a partir de ese año, los cálculos también deberán tomar en cuenta estos periodos.

- 1 Enero - Febrero
- 2 Marzo - Abril
- 3 Mayo - Junio
- 4 Julio - Agosto
- 5 Septiembre - Octubre
- 6 Noviembre- Diciembre

Los días en que deberán ser enteradas las cuotas obrero patronales por cada bimestre vencido, serán los días 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.<sup>4</sup>

En el ramo del seguro de retiro se cubrirán sus cuotas los días 17 de los meses antes mencionados.

#### ENTEROS PROVISIONALES.

Como en casi todos los impuestos y contribuciones en el IMSS, se tienen contemplada la obligación de efectuar pagos provisionales del esta contribución, los cuales son denominados enteros provisionales los cuales están establecidos en el artículo 45 de LSS, mismos que se calcularán en base al resultado del pago bimestral inmediato anterior, y serán el resultado de aplicar a los mismos el 50%, estos enteros deberán pagarse al IMSS, el día 15 de cada uno de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre de cada año. Estos enteros deberán una vez enterados se disminuirán del monto total de la liquidación correspondiente.<sup>5</sup>

Para el Seguro del Retiro no se efectuarán enteros provisionales.

Cabe señalar que en caso de iniciación de actividades el entero provisional se diferirá al bimestre siguiente a aquel dentro del cual se haya dado dicho supuesto.

Como en todas las contribuciones fiscales, el pago extemporáneo de las cuotas obrero patronales, enteros y capitales constitutivos, causaran recargos y deberán ser actualizados en términos del Código Fiscal de la Federación.

Con esto concluimos el análisis referente a las reglas que deben tomarse en cuenta en la determinación de las cuotas obrero patronales que son obligación del segundo determinar, sin embargo, cabe señalar que en caso de que la mencionada determinación haya sido realizada de manera incorrecta o no hayan sido pagadas oportunamente, el Instituto, esta facultado para determinarlas con los elementos que el tuviese, o bien con la información que otras autoridades le proporcionen.

---

<sup>4</sup> A partir de 1997, los días de pago de las cuotas por mensualidades vencidas, serán los días 17 del mes inmediato a aquel que se este pagando.

<sup>5</sup> A partir de 1997 y en vista de que los pagos serán mensuales, no se tiene la obligación de presentar enteros provisionales.

Por tanto y resumiendo, para que el patrón cumpla con esta obligación de la autodeterminación de sus cuotas obrero patronales, seguirá el siguiente procedimiento:

1. Determinar el salario diario integrado de cada trabajador, de conformidad con el artículo 32 y demás reglas de LSS.
2. Multiplicar el SDI por los días del bimestre en que haya devengado salario cada uno de sus trabajadores, dando como resultado el salario base de cotización de cada trabajador.
3. Sumar los salarios base de cotización de cada trabajador, obteniendo con ello la percepción total base de cotización.
4. Multiplicar la percepción total base de cotización por las tasas de cada uno de los ramos de aseguramiento para obtener la contribución de cada uno de ellos.
5. Sumar las contribuciones de cada ramo del seguro para obtener el total a pagar del bimestre.
6. Descontar del total antes mencionado, el importe pagado a través del entero provisional, para obtener el total a pagar de ese bimestre a más tardar el día 15 del mes inmediato posterior.

A continuación presentamos un ejemplo completo de la determinación de las cuotas obrero patronales y todo lo referente a ello según lo analizado a lo largo de esta obligación patronal.

La compañía Tres Mosqueteros S. A. DE C. V. cuenta con el siguiente personal :

1. Enrique Vázquez López
2. Enrique Soriano Corona
3. Ismael Ordoñez Flores

Mismos que tienen las siguientes características:

**Datos generales:**

EMPLEADO	ANTIGÜEDAD EN AÑOS	DÍAS DE AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	DÍAS DE VACACIONES	SUELDO MENSUAL	FONDO FIJO	DESPENSA MENSUAL
Sr. Vázquez	2	15	30%	8	N\$ 13.500 00	13%	N\$ 300 00
Sr. Soriano	3	15	30%	10	1.800 00	13%	N\$ 300 00
Sr. Ordoñez	4	15	30%	12	3.600 00	13%	N\$ 300 00

**CONSIDERACIONES:**

1. Las vacaciones fueron disfrutadas y formaron parte del salario.
2. El fondo de ahorro es retirado por los trabajadores una vez al año.
3. Al trabajador se le retiene la cantidad equivalente a la aportación patronal del fondo de ahorro.
4. El período de pago es quincenal.
5. Considerar 6 días de incapacidad para el Sr. Ordoñez.
6. El Sr. Soriano tuvo dos ausencias injustificadas.
7. El salario mínimo vigente es de \$ 18.30
8. La liquidación del bimestre anterior tuvo un importe total por N\$8.345 00 Por lo que se pago Entero Provisional de : \$4.172.00 en el en el mes de Agosto de 1995.

PERCEPCIONES VARIABLES DEL BIM. ANTERIOR			
	COMISIONES	PREMIO DE HORAS	
		PUNTUALIDAD	EXTRAS
Sr. Vázquez			
Sr. Soriano	N\$2.300 00		N\$ 135 00
Sr. Ordoñez	N\$2.000 00	N\$3.500 00	

**NOTA:**

- \* El importe de tiempo extra es sólo el excedente de los límites legales.

**Se pide determinar :**

1. Determinar el salario diario integrado
2. Determinar la retención de cuotas a los trabajadores
3. Determinar las nóminas del primer bimestre de 1995.
4. Determinar la liquidación del IMSS
5. Determinar la cantidad a enterar al IMSS por ese bimestre.

Solución.

Determinación del salario diario integrado para el Sr. Vázquez

1. Identificación de las partes fijas del salario

- A) Cuota diaria
- B) Aguinaldo
- C) Prima vacacional
- D) Vales de despensa

Determinación de la cuota diaria integrable:

PARTE  
INTEGRABLE

Sueldo mensual	13,500.00	
Entre:		
Días del periodo	30.40	
Cuota diaria	444.08	444.08

Determinación del Aguinaldo diario integrable:

Días de Aguinaldo	15	
Por		
Cuota diaria	450.00	
Aguinaldo anual	6,750.00	
Entre		
Días del año	365	
Aguinaldo diario	18.49	18.49

Determinación de la prima vacacional diaria integrable:

Días de vacaciones	8	
Por		
Cuota diaria	450.00	
Base de Prima vacacional	3,600.00	
Por		
% Prima vacacional	30%	
Prima vacacional anual	1,080.00	
Entre		
Días del año	365	
Prima vacacional diaria	2.96	2.96

<b>Determinación de la parte integrable de despensa diaria.</b>			
Despensa mensual		300.00	
Entre			
Días del periodo		30.40	
Despensa diaria		9.87	
Menos			
Limite para la integración:			
Salario mínimo diario del D.F.	18.30		
Por			
% Limite de integración	40%	7.32	
Excedente integrable			2.55
<b>Determinación del salario integrado (fijo)</b>			
A) Cuota diaria			444.08
B) Aguinaldo			18.48
C) Prima vacacional			2.06
D) Vales de despensa			2.55
Salario diario integrado (fijo)			468.08
<b>Determinación de salario integrado variable</b>			
<b>Suma de Percepciones Variables del periodo anterior</b>			
Entre			
Días del periodo en que devengó salario		61	
Parte variable integrable		-	-
Salario Diario Integrado			468.08

**Determinación del salario diario integrado para el Sr. Soriano**

**1. Identificación de las partes fijas del salario**

- A) Cuota diaria
- B) Aguinaldo
- C) Prima vacacional
- D) Vales de despensa

		<b>PARTE INTEGRABLE</b>
<b>Determinación de la cuota diaria integrable:</b>		
Sueldo mensual	1,800.00	
Entre:		
Días del periodo	30.40	
Cuota diaria	59.21	59.21
<b>Determinación del aguinaldo diario integrable:</b>		
Días de Aguinaldo	15	
Por		
Cuota diaria	59.21	
Aguinaldo anual	888.16	
Entre		
Días del año	365	
Aguinaldo diario	2.43	2.43
<b>Determinación de la prima vacacional diaria integrable:</b>		
Días de vacaciones	10	
Por		
Cuota diaria	59.21	
Base de Prima vacacional	592.11	
Por		
% Prima vacacional	30%	
Prima vacacional anual	177.63	
Entre		
Días del año	365	
Prima vacacional diaria	0.49	0.49

<b>Determinación de la parte integrable de despensa diaria.</b>			
Despensa mensual		300.00	
Entre			
Días del período		30.40	
Despensa diaria		9.87	
Menos			
Limite para la integración:			
Salario mínimo diario del D.F.	18.30		
Por			
% Limite de Integración	40%	7.32	
Excedente integrable			2.55
<b>Determinación del salario integrado (fijo)</b>			
A) Cuota diaria			59.21
B) Aguinaldo			2.43
C) Prima vacacional			0.49
D) Vales de despensa			2.55
Salario diario integrado (fijo)			64.68
<b>Determinación de salario integrado variable</b>			
Suma de Percepciones variables del período anterior	2,435.00		
Entre			
Días del período en que devengo salario	61		
Parte variable integrable	39.92		39.92
Salario Diario Integrado			104.60

**Determinación del salario diario integrado para el Sr. Ordóñez**

**1. Identificación de las partes fijas del salario**

- A) Cuota diaria
- B) Aguinaldo
- C) Prima vacacional
- D) Vales de despensa

		<b>PARTE INTEGRABLE</b>
<b>Determinación de la cuota diaria integrable:</b>		
Sueldo mensual	3,600.00	
Entre:		
Días del periodo	30.40	
<b>Cuota diaria</b>	<b>118.42</b>	<b>118.42</b>
<b>Determinación del aguinaldo diario integrable:</b>		
Días de Aguinaldo	15	
Por		
Cuota diaria	118.42	
<b>Aguinaldo anual</b>	<b>1,776.32</b>	
Entre		
Días del año	365	
<b>Aguinaldo diario</b>	<b>4.87</b>	<b>4.87</b>
<b>Determinación de la prima vacacional diaria integrable:</b>		
Días de vacaciones	10	
Por		
Cuota diaria	118.42	
<b>Base de Prima vacacional</b>	<b>1,184.21</b>	
Por		
% Prima vacacional	30%	
<b>Prima vacacional anual</b>	<b>355.26</b>	
Entre		
Días del año	365	
<b>Prima vacacional diaria</b>	<b>0.97</b>	<b>0.97</b>

<b>Determinación de la parte integrable de despensa diaria.</b>			
Despensa mensual		300.00	
Entre			
Días del período		30.40	
Despensa diaria		9.87	
Menos			
Limite para la integración:			
Salario mínimo diario del D.F.	18.30		
Por			
% Limite de Integración	40%	7.32	
Excedente integrable			2.55
<b>Determinación del salario integrado (fijo)</b>			
A) Cuota diaria			118.42
B) Aguinaldo			4.87
C) Prima vacacional			0.97
D) Vales de despensa			2.55
Salario diario integrado (fijo)			126.81
<b>Determinación de salario integrado variable</b>			
Suma de Percepciones variables del período anterior	5,500.00		
Entre			
Días del período en que devengó salario	61		
Parte variable integrable	90.16	90.16	
Salario Diario Integrado			216.97

COMPARATIVO DE SALARIOS DIARIOS INTEGRADOS VS LÍMITES DE COTIZACIÓN					
	EyM	IVCM	RT	Guarderías	SAR
Límites	457.5	183	457.5	457.5	457.5
VS.					
SDI Sr Vázquez	468.08	468.08	468.08	468.08	468.08
SDI Sr. Soriano	104.6	104.6	104.6	104.6	104.6
SDI Sr. Ordóñez	216.97	216.97	216.97	216.97	216.97
S.D. Base de Cotización					
Sr. Vázquez	457.50	183.00	457.50	457.50	457.50
Sr. Soriano	104.60	104.60	104.60	104.60	104.60
Sr. Ordóñez	216.97	183.00	216.97	216.97	216.97

DETERMINACION DE LA RETENCIÓN PARA CADA QUINCENA DE LOS TRABAJADORES					
PRIMERA QUINCENA JULIO	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN EYM	DÍAS DEL PERIODO	BASE DE RETENCIÓN	TASA OBRERA	RETENCIÓN POR EYM
Sr. Vázquez	457.50	15	6,862.50	3.125%	214.45
Sr. Soriano	104.60	15	1,569.00	3.125%	49.03
Sr. Ordoñez	216.97	15	3,254.55	3.125%	101.70
PRIMERA QUINCENA JULIO	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN IVCM	DÍAS DEL PERIODO	BASE DE RETENCIÓN	TASA OBRERA	RETENCIÓN POR EYM
Sr. Vázquez	183.00	15	2,745.00	2.075%	56.96
Sr. Soriano	104.60	15	1,569.00	2.075%	32.56
Sr. Ordoñez	183.00	15	2,745.00	2.075%	56.96
TOTAL DE RETENCIONES DE LA PRIMERA QUINCENA JULIO					
Sr. Vázquez					271.41
Sr. Soriano					81.59
Sr. Ordoñez					158.66

SEGUNDA QUINCENA JULIO	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN EYM	DÍAS DEL PERÍODO	BASE DE RETENCIÓN	TASA OBRERA	RETENCIÓN POR EYM	
Sr. Vázquez	457.50	16	7,320.00	3.125%	228.75	
Sr. Soriano	104.60	16	1,673.60	3.125%	52.30	
Sr. Ordóñez	216.97	10	2,169.70	3.125%	67.80	
SEGUNDA QUINCENA JULIO	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN IVCM	DÍAS DEL PERÍODO	BASE DE RETENCIÓN	TASA OBRERA	RETENCIÓN POR EYM	
Sr. Vázquez	183.00	16	2,928.00	2.075%	60.76	
Sr. Soriano	104.60	16	1,673.60	2.075%	34.73	
Sr. Ordóñez	183.00	10	1,830.00	2.075%	37.97	
TOTAL DE RETENCIONES DE LA SEGUNDA QUINCENA JULIO						
					Sr. Vázquez	289.51
					Sr. Soriano	87.03
					Sr. Ordóñez	105.78

PRIMERA QUINCENA AGOSTO	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN EYM	DÍAS DEL PERÍODO	BASE DE RETENCIÓN	TASA OBRERA	RETENCIÓN POR EYM
Sr. Vázquez	457.50	15	6,862.50	3.125%	214.45
Sr. Sonano	104.60	13	1,359.80	3.125%	42.49
Sr. Ordóñez	216.97	15	3,254.55	3.125%	101.70
PRIMERA QUINCENA AGOSTO	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN IVCM	DÍAS DEL PERÍODO	BASE DE RETENCIÓN	TASA OBRERA	RETENCIÓN POR EYM
Sr. Vázquez	183.00	15	2,745.00	2.075%	56.96
Sr. Sonano	104.60	13	1,359.80	2.075%	28.22
Sr. Ordóñez	183.00	15	2,745.00	2.075%	56.96
TOTAL DE RETENCIONES DE LA PRIMERA QUINCENA AGOSTO					
			Sr. Vázquez		271.41
			Sr. Sonano		70.71
			Sr. Ordóñez		158.66

SEGUNDA QUINCENA AGOSTO	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Eym	DÍAS DEL PERÍODO	BASE DE RETENCIÓN	TASA OBRERA	RETENCIÓN POR Eym
Sr. Vázquez	457.50	16	7,320.00	3.125%	228.75
Sr. Soriano	104.60	16	1,673.60	3.125%	52.30
Sr. Ordóñez	216.97	16	3,471.52	3.125%	108.49
TOTAL DE RETENCIONES DE LA SEGUNDA QUINCENA AGOSTO					
			Sr. Vázquez		289.51
			Sr. Soriano		87.03
			Sr. Ordóñez		169.24

TOTAL DE RETENCIONES DEL 4to. BIMESTRE 95		
	DÍAS COTIZADOS	RETENCIÓN TOTAL
Sr. Vázquez	62	1,121.84
Sr. Soriano	60	326.35
Sr. Ordóñez	56	592.34
		2,040.53

DETERMINACIÓN DE LAS NÓMINAS DEL PRIMER BIMESTRE

LOS TRES MOSQUETEROS, S.A.																
RFC. TEM 80024 L33																
PERÍODO DE PAGO 1 DE JULIO AL 18 DE JULIO DE 1998																
EMPLEADO	RFC	DÍAS *1	SALARIO	IMPORTE EXTRA	TIEMPO ANONHO	VALER DESEMPEÑO	OTROS	TOTAL PENDECIONES	ISPT	IMSE	FONDO ANONHO	TOTAL DEDUCCIONE	NETO A PAGAR	PAGO EN EFECTIVO	PAGADO EN ESPECIE	
EMILIO HUIZAR	VALLE 420194 R17	15.21	444.08	8,754.98	-	358.95	150.00	-	7,261.31	1,818.32	271.41	713.70	2,802.44	4,460.87	4,310.87	150.00
EMILIO SARRANOS	LOPE 420221 S9	15.21	59.21	900.59	-	117.28	150.00	-	1,167.08	75.15	87.59	234.15	492.89	678.77	528.77	150.00
SABIEL OROGÓZ	COY 420174 R4	15.21	174.42	1,601.77	-	234.15	150.00	-	2,185.32	223.01	158.69	468.32	848.98	1,335.34	1,185.34	150.00
TOTAL			677.71	8,418.37	-	708.38	450.00	-	10,814.29	2,215.48	817.69	1,416.16	4,143.32	6,672.96	6,022.96	490.00

129

\*1 NOTA:

LOS DÍAS UTILIZADOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL PAGO QUINCENAL SON DE 15.21 PARA TODAS LAS QUINCENAS, DEBIDO A UN PROPORCIONAL ANUAL DE LAS DIFERENCIAS EN DÍAS QUE PRESENTAN LOS MESES DEL AÑO SE DETERMINA DE LA SIGUIENTE FORMA

TOTAL DÍAS AÑO	365
ENTRE	
NO QUINCENAS AL AÑO	24
DÍAS A PAGAR POR QUINCENA	15.21

LOS TRES MOSQUETEROS, S.A.

RFC. TEM 00042 LJJ

18 DE JULIO AL 31 DE JULIO DE 1995.

PERIODO DE PAGO

EMPLEADO	RFC	DÍAS	SALARIO	IMPORTE	TIEMPO	FONDO	VALES	OTROS	TOTAL	ISPT	IMES	FONDO	TOTAL	NETO	PAGO EN	PAGADO
					EXTRA	AHORRO	DEPENSA		PERCEPCIONES			AHORRO	DEDUCCIONES	A PAGAR	EFFECTIVO	EN EMPLEO
EMILIO VAQUERO L	VALE 470-10-6172	15.21	444.00	8,754.48	-	300.00	150.00	-	7,261.21	1,001.18	299.51	713.70	2,054.37	4,206.84	4,176.92	150.00
EMILIO SORIANO S	ESSE 40050 LSH	15.21	39.71	902.58	-	117.00	150.00	-	1,197.50	102.40	81.00	234.15	513.90	684.00	604.00	150.00
EMILIO ORDÓÑEZ R	ODR400917 FXA	8.42	118.42	997.10	-	179.00	150.00	-	1,276.72	156.81	105.78	252.25	521.63	754.89	654.89	150.00
TOTAL			621.71	10,654.14	-	621.00	450.00	-	9,734.63	2,260.46	422.31	1,207.10	3,068.10	6,736.63	6,286.13	480.00

\*1 NOTA:

LOS DÍAS UTILIZADOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL PAGO QUINCENAL SON DE 15.21 PARA TODAS LAS QUINCENAS, DEBIDO A UN PRORRATEO ANUAL DE LAS DIFERENCIAS EN DÍAS QUE PRESENTAN LOS MESES DEL AÑO, SE DETERMINA DE LA SIGUIENTE FORMA:

TOTAL DÍAS AÑO 365  
 ENTRE 24  
 No QUINCENAS AL AÑO 24  
 DÍAS A PAGAR POR QUINCENA 15.21

NOTA

DETERMINACIÓN DE LA PARTE PROPORCIONAL DEL SÉPTIMO DÍA POR LAS FALTAS QUE PRESENTA EL SR. ORDÓÑEZ.

SÉPTIMO DÍAS EN LA QUINCENA 2.00  
 ENTRE 15.21  
 DÍAS PAGADOS EN LA QUINCENA 15.21  
 PROPORCIÓN SÉPTIMO DÍA 13.15%  
 DETERMINACIÓN DE LOS DÍAS A PAGAR  
 DÍAS DE LA QUINCENA 15.21  
 MENOS 0.00  
 FALTAS O INCAPACIDADES 0.00  
 MENOS 0.79  
 PROPORCIÓN SÉPTIMO DÍA 0.79  
 DÍAS A PAGAR EN LA QUINCENA 0.42

LOS TRES ROSQUETEROS, S.A.

RFC: TEM 00024 L33

PERÍODO DE PAGO 1 DE AGOSTO AL 15 DE AGOSTO DE 1996.

EMPLEADO	RFC	DÍAS	SALARIO	IMPORTE EXTRA	TIEMPO AHORRO	FONDO DEPENSA	VALES	OTRAS	TOTAL PERCEPCIONES	ISPT	IMSS	FONDO AHORRO	TOTAL DEDUCCIONES	NETO A PAGAR	PAGO EN EFECTIVO	PAGADO EN ESPECIE
ENRIQUE VÁZQUEZ L	VALE 47294-HY2	15.21	444.08	6,154.46	-	356.83	150.00	-	7,291.37	1,815.33	271.41	713.70	2,800.44	4,490.93	4,310.61	150.00
ENRIQUE SPRIANO S	SOFE 430201-159	12.91	58.21	766.77	-	89.88	150.00	-	1,014.85	125.34	70.71	199.38	355.41	671.54	671.54	150.00
EMANUEL GONZÁLEZ R	ODR4430617 PRL	15.21	118.42	1,801.17	-	234.15	150.00	-	2,195.72	223.01	158.86	468.20	849.98	1,335.74	1,185.54	150.00
<b>TOTAL</b>			<b>621.71</b>	<b>8,322.39</b>	<b>-</b>	<b>680.86</b>	<b>480.00</b>	<b>-</b>	<b>15,463.95</b>	<b>2,163.68</b>	<b>600.78</b>	<b>1,381.28</b>	<b>4,048.83</b>	<b>8,417.38</b>	<b>8,197.35</b>	<b>680.00</b>

\*1 NOTA:

LOS DÍAS UTILIZADOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL PAGO QUINCENAL SON DE 15.21 PARA TODAS LAS QUINCENAS, DEBIDO A UN PROPORCIONADO ANUAL DE LAS DIFERENCIAS EN DÍAS QUE PRESENTAN LOS MESES DEL AÑO, SE DETERMINA DE LA SIGUIENTE FORMA:

TOTAL DÍAS AÑO 365  
ENTRE  
No QUINCENAS AL AÑO 24

DÍAS A PAGAR POR QUINCENA 15.21

NOTA  
DETERMINACIÓN DE LA PARTE PROPORCIONAL DEL SÉPTIMO DÍA POR LAS FALTAS QUE PRESENTA EL SR. ORDÓÑEZ.

SÉPTIMOS DÍAS EN LA QUINCENA 2.00  
ENTRE  
DÍAS PAGADOS EN LA QUINCENA 15.21  
PROPORCIÓN SÉPTIMO DÍA 13.15%

DETERMINACIÓN DE LOS DÍAS A PAGAR

DÍAS DE LA QUINCENA 15.21  
MENOS  
FALTAS O INCAPACIDADES 2.00  
MENOS  
PROPORCIÓN SÉPTIMO DÍA 0.26  
DÍAS A PAGAR EN LA QUINCENA 12.95

LAS TRAY COMPANY, S.A.																
SFC. TRAY COMPANY LTD																
PERIODO DE PAGO																
10 DE AGOSTO AL 31 DE AGOSTO DE 1968.																
CONCEPTO	SFC	ENOS	DIAZADO	DEPORTE	TIEMPO	PORNO	VALLES	OTROS	TOTAL	DEPT	ENOS	PORNO	TOTAL	DEPTO	PAGO EN	PORNO
					ENTRAS	ASIGNACIONES			PERMANENTES			ASIGNACIONES	A PAGAR	ESPECIALES	EN DEPOSITO	
DEPORTE MEXICANO L. VALLE (PROVINTA)	16.71	488.00	0.700.00	-	350.00	100.00	-	7,201.51	1,210.00	300.00	713.70	3,240.00	4,260.77	4,260.77	100.00	
DEPORTE MEXICANO S. (PROVINTA) LTD	16.71	88.71	680.00	-	117.00	100.00	-	1,167.00	175.10	67.00	304.10	480.00	671.00	671.00	100.00	
DEPORTE MEXICANO S. (PROVINTA) LTD	16.71	110.00	1,011.17	-	304.10	100.00	-	2,130.00	330.01	100.00	600.00	1,200.00	1,174.77	1,174.77	100.00	
<b>TOTAL</b>		<b>486.71</b>	<b>1,691.17</b>	<b>-</b>	<b>761.10</b>	<b>400.00</b>	<b>-</b>	<b>10,498.51</b>	<b>2,215.10</b>	<b>467.00</b>	<b>1,617.80</b>	<b>5,170.00</b>	<b>6,582.57</b>	<b>6,582.57</b>	<b>400.00</b>	

\*NOTA:

LOS ENOS UTILIZADOS PARA LA DETERMINACION DEL PAGO QUINCENAL SON DE 18.21 PARA TODAS LAS CUENCINAS, EXCEPTO A UN PROCENTAJE ANUAL DE LAS DIFERENCIAS EN ENOS QUE PRESENTAN LOS MESES DEL AÑO, SE DETERMINA DE LA SIGUIENTE FORMA:

TOTAL ENOS AÑO 360  
 ENTRE  
 No. CUENCINAS AL AÑO 24  
 ENOS A PAGAR POR CUENCINA 15.21

LAS TRAY COMPANY, S.A.																
SFC. TRAY COMPANY LTD																
ACUMULADO DEL MES DE JULIO AGOSTO																
CONCEPTO	SFC	ENOS	DIAZADO	DEPORTE	TIEMPO	PORNO	VALLES	OTROS	TOTAL	DEPT	ENOS	PORNO	TOTAL	DEPTO	PAGO EN	PORNO
					ENTRAS	ASIGNACIONES			PERMANENTES			ASIGNACIONES	A PAGAR	ESPECIALES	EN DEPOSITO	
DEPORTE MEXICANO L. VALLE (PROVINTA)	68.00	488.00	27,917.00	-	1,077.00	600.00	-	20,000.00	7,207.10	1,121.00	2,000.00	11,200.00	17,607.10	17,607.10	600.00	
DEPORTE MEXICANO S. (PROVINTA) LTD	68.00	88.71	3,480.00	-	400.00	600.00	-	4,500.00	600.10	300.00	600.00	2,000.00	2,000.10	2,000.10	600.00	
DEPORTE MEXICANO S. (PROVINTA) LTD	68.00	110.00	6,000.00	-	600.00	600.00	-	7,000.00	600.20	300.00	1,000.00	4,700.20	4,700.20	600.00		
<b>TOTAL</b>		<b>486.71</b>	<b>34,397.00</b>	<b>-</b>	<b>2,077.00</b>	<b>1,800.00</b>	<b>-</b>	<b>31,500.00</b>	<b>8,407.30</b>	<b>1,721.00</b>	<b>3,600.00</b>	<b>18,300.00</b>	<b>24,307.30</b>	<b>24,307.30</b>	<b>1,800.00</b>	



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL**

TE-50-05A

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: LOS TRES MOSQUETEROS, S.A.		REGISTRO PATRONAL: Y60-12113-10-7			
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100			BIM 4	AÑO 95	
LOCALIDAD BENITO JUÁREZ, D.F.		PRIMA R.T. 0.8205	RFC. PATRÓN TEM 060026 LK3		
DELEG 4	SUBDELEG 4	ACTIVIDAD COMPRA VENTA DE ESPADAS	PRIMA R.T. 0.6205	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO 15-sep-95	
IMPORTE SAR 48,093.14 X 2% 961.86					
NÚMERO DE ASEGURADOS	8	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR
DÍAS	178	ENF Y MAT	47,000.52	11.8750	5,581.31
COTIZADOS		J.V.C.M.	27,870.00	7.8850	2,187.85
IMPRESO I.M.S.S.		R.T.	45,791.32	0.6205	280.34
		GUARD	48,791.32	1.0000	487.61
DECLARO BAJO PROMESA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS					SUMA: 8,537.11
MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 18 AGOSTO 1995 EN BANCOMER					4,172.50
NETO A PAGAR NS					4,364.61
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS					
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE		RECARGOS %	S U M A		
(SU NOMBRE Y FIRMA)					
PATRÓN O REP LEGAL		TOTAL A PAGAR	NS		

## **OBLIGACIÓN DE PERMITIR VISITAS DOMICILIARIAS**

Para continuar con las obligaciones establecidas en el artículo 19 de la LSS en su fracción V se tiene que todo patrón deberá "permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto las cuales deberán sujetarse a lo establecido en la misma Ley del Seguro social, al Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos."

Las visitas domiciliarias que pueden realizar las autoridades del Estado tienen su fundamento legal desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 16 el cual establece: "Que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento..." "La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que sean cumplidos los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos."

Asimismo en el artículo 42 del Código Fiscal de la Federación se tiene lo siguiente:

"Las autoridades fiscales a fin de comprobar que los contribuyentes, los responsables solidarios o los terceros con ellos relacionados han cumplido con las disposiciones fiscales y, en su caso, determinar las contribuciones omitidas o los créditos fiscales así como para comprobar la comisión de delitos fiscales y para proporcionar información a otras autoridades fiscales estarán facultadas para..."

V. Practicar visitas domiciliarias a los contribuyentes, a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de la expedición de comprobantes fiscales de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 49 de este código"

Cabe señalar que la autoridad cuando va a realizar una visita domiciliaria deberá cumplir con el acto Administrativo que marca el artículo 38 del mismo CFF que consiste en: "Los actos administrativos que se deben notificar deben tener por lo menos los siguientes requisitos:

- I. Constar por escrito
- II. Señalar la autoridad que lo emite
- III. Estar fundado y motivado y expresar la resolución, objeto o propósito de que se trate.
- IV. Ostentar la firma del funcionario competente y en su caso, el nombre o nombres de las personas a las que vaya dirigido.

- Como hasta ahora hemos visto la autoridad fiscal en este caso el IMSS se encuentra reglamentado para poder llevar acabo una visita domiciliaria por lo que

deberá acatar además junto con los visitados lo que se establece en el artículo 44 del CFF lo siguiente:

- "I. La visita se realizará en el lugar o lugares señalados en la orden de visita
- II. Si al presentarse los visitadores al lugar en la que deba practicarse la diligencia, no estuviere el visitado o su representante , dejará el citatorio con la persona que se encuentre en dicho lugar para que el mencionado visitado o su representante los esperen a hora determinada del día siguiente para recibir la orden de visita. Si no lo hicieren , la visita se iniciará con quien se encuentre en el lugar visitado.En este caso los visitadores al citar al visitado o su representante, podrán hacer una relación de los sistemas, libros y registros y demás documentación que integre la contabilidad. Si el contribuyente presenta aviso de cambio de domicilio después de recibido el citatorio la visita podrá llevarse a cabo en el nuevo domicilio y en el anterior cuando el visitado conserve el local de éste, sin que para ello se requiera nueva orden o ampliación de la orden de visita, haciendo constar tales hechos en el acta que levanten ...
- III. Al iniciarse la visita en el domicilio fiscal, los visitadores que en ella intervengan se deberán identificar ante la persona con quien se entienda la diligencia, requiriéndola para que designe dos testigos; si estos no son designados o los designados no aceptan servir como tales, los visitadores los designarán haciendo constar esta situación en el acta que levanten sin que esta circunstancia invalide los resultados de la visita."

Asimismo el artículo 45 del mismo código resalta la obligación que tiene el visitado en este caso los patronos que deben permitir el acceso a los visitadores (Instituto) para dar a su disposición la contabilidad y demás documentos que se requieran para que las autoridades verifiquen el cumplimiento de las disposiciones fiscales, teniendo entre otras facultades el fotocopiar documentos en caso de que éstos no queden del todo satisfechos de la veracidad de los mismos.

Por lo que se refiere al artículo 46 del CFF lo más importante que nos señala es el hecho de que dentro de las formalidades que requiere una visita existe el de levantar un acta en la que se hagan constar todas las circunstancias los hechos u omisiones que hubieren encontrado los visitadores.

Por otro lado el artículo 46-A nos señala que el plazo en que deberá terminar una revisión por visita domiciliaria será la de nueve meses contados a partir de la fecha en que se notifique al visitado, no obstante puede prolongarse dos veces más por el mismo período.

Como hemos visto a largo de estos fundamentos legales que rigen a las visitas domiciliarias lo mas importante es el hecho de que existe una normatividad que debe acatar toda autoridad fiscal y con la cual debe colaborar sin objeción alguna el contribuyente que sea sujeto de revisión a través de este medio .

Consecuentemente el IMSS por ser una autoridad fiscal, deberá tener presente todo lo anterior, para cuando realice una revisión que para estos efectos le confiere el revisar que todo patrón cumpla con lo establecido en el artículo 19 de su propia ley , lo que

implica que todo patrón le deberá proporcionar los elementos necesarios para que éste pueda cerciorarse de la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a cargo del mismo establecidas por la Ley del Seguro Social así como de sus decretos y reglamentos respectivos.

Partiendo de que el patrón se encuentra obligado a llevar un registro de nóminas, listas de raya, y otros controles que ya se han mencionado con anterioridad asimismo tiene la obligación de mostrarlos y exhibirlos ante los visitadores del Instituto en caso de ser requeridos.

En el caso de que el patrón no colabore y obstaculice en una revisión o visita domiciliaria, el Instituto podrá presumir de la inexistencia de los documentos antes mencionados, así como del incumplimiento de sus obligaciones, por lo que actuará en forma enérgica apoyándose con otras instancias como la autoridad judicial federal a través de cuerpos de seguridad, lo anterior de conformidad con el artículo 40 del CFF.

Es muy conveniente tener presente que la misma autoridad puede realizar actos improcedentes con lo que estarían afectando al sujeto obligado, el cual puede inconformarse de manera fundamentada presentando los recursos administrativos correspondientes ante las instancia que sean responsables, para el caso de una arbitrariedad por parte del Seguro Social el patrón puede recurrir a lo que se establece en el artículo 274 de la LSS, el cual asienta lo siguiente "Cuando los patronos y demás sujetos obligados, así como los asegurados o sus beneficiarios consideren impugnabile algún acto definitivo del Instituto, acudirán en conformidad en la forma y términos que se establezca el Reglamento, ante el Consejo Técnico, el que resolverá lo procedente.

Como hemos visto una forma de proceder contra algún acto definitivo del IMSS es por medio del Recurso de inconformidad lo cual para presentarlo ante el Consejo Técnico debe cumplir con los requisitos siguientes:

- 1 Constar por escrito
- 2 Nombre y domicilio del recurrente
- 3 Registro patronal
- 4 Nombre de la oficina o funcionario que emitió el acto reclamado, mencionando en que consiste éste, indicando las fechas y números de control que tengan asignados los documentos motivo de la inconformidad y en su caso el importe así como la fecha en que le fue dado a conocer el documento inherente.
- 5 Motivos de la inconformidad y su fundamentación legal.
- 6 Relación de pruebas que amparen los hechos consignados en el escrito de inconformidad.
- 7 Firma del informe o del representante legal

Cabe señalar que el patrón al presentar su escrito de inconformidad deberá señalar las pruebas que fundamentan su inconformidad para lo cual puede presentar diversos tipos de pruebas que pueden ser:

**Documentales:** Son aquellas pruebas en documentos que pueden servir de utilidad para demostrar sus argumentos, como pueden ser, nóminas, listas de raya, contratos de trabajo, recibos de salarios etc.

**Periciales:** Para fundamentar su inconformidad puede utilizar la ayuda de un análisis pericial dado por un especialista en la materia sobre la cual emitirá un dictamen u opinión.

**De inspección:** Para fundamentar una prueba, el inconforme puede solicitar al propio IMSS, que sea el mismo quien realice una visita de inspección sobre los documentos, registros contables, comprobantes y demás en las instalaciones propias del inconforme a fin de verificar cierta situación.

**Testimonial:** Este tipo de prueba consiste en que el inconforme presente a personas como testigos quienes deberán identificarse y responder a las situación a aclarar en forma verbal.

El recurso de inconformidad tiene un plazo de 15 días hábiles para poderlo interponer, contados a partir de la fecha en que le fue notificado el acto definitivo del IMSS.

Como conclusión de esta obligación podemos decir que las visitas domiciliarias deberán ser de la atención del patrón desde el hecho de la notificación misma de visita domiciliaria o revisión y por tratarse de un asunto muy serio y de consecuencias importantes el patrón deberá colaborar en todo momento vigilando además de sus propios derechos, es decir, cuidando el hecho de que la autoridad no debe actuar de manera arbitraria ya que de ser así, puede inconformes acudiendo a los consejos consultivos, jefatura de orientación y quejas y demás autoridades competentes dentro del Instituto según el motivo de la inconformidad o en última instancia al Tribunal Fiscal de la Federación, utilizando los recursos administrativos respectivos.

### **OBLIGACION PARA PATRONES DEDICADOS A LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN (V BIS DE LA LSS)**

Continuando con las obligaciones patronales se encuentra la establecida en el artículo V Bis del multicitado artículo 19 de la LSS el cual señala que los patrones dedicados a la actividad de la construcción en forma permanente o esporádica, deberán de expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados así como del salario percibido ya sea en forma semanal, quincenal o a los períodos de pago establecidos. Por el hecho de que deberán cumplir con la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales, en el caso de que no sea posible identificar a quienes se

deban aplicar, se destinará a los servicios sociales de beneficio colectivo previstos en el capítulo único del Título IV de esta ley.

Antes de continuar debe quedar claro que los patrones que deben considerar este reglamento serán aquellos que tengan por actividad el realizar una obra de construcción, utilizando para ello personas que presten sus servicios por obra o tiempo determinado para tal actividad, además es importante conocer que las características que hacen denominar una obra de construcción requiere que se tenga por objeto el crear, construir, instalar, conservar, reparar, demoler o modificar inmuebles, así como la instalación o incorporación de bienes muebles.

Para el cumplimiento de esta obligación los patrones deberán tomar en consideración el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, en su artículo 9 que señala que los patrones deben presentar los avisos de inscripción, baja y modificación de salario ante el Instituto por los trabajadores que contrate por obra o tiempo determinado además esta obligado a entregar a los mismos una constancia semanal o quincenal de pago correspondiente a un periodo en que en ningún caso puede excederse de los plazos establecidos en el artículo 88 de la LFT.

La constancia a la que se refiere esta obligación debe contener los siguientes datos:

1. Nombre, denominación o razón social del patrón, así como su registro patronal ante el IMSS
2. Nombre y número de afiliación ante el IMSS.
3. Número de días de salario devengado en el periodo de pago establecido .
4. Importe de los salarios devengados.
5. Fechas que comprende el periodo de pago.
6. Firmas del patrón o su representante legal.

Además se deberá tomar en cuenta lo señalado en el artículo 10 del mencionado reglamento que nos establece que para cumplir con el artículo anterior el patrón puede presentar los avisos antes señalados a través del formato denominado "Comprobante de Afiliación-Vigencia", el cual debe contener los datos identificatorios del patrón y de la obra y además:

1. Número de folio.
2. Nombre y número de afiliación del trabajador.
3. Bimestre y año que corresponda.

**4. Fecha del primer día laborado por el trabajador.**

**6. Firma del patrón o de su representante legal.**

Este comprobante deberá expedirse y entregarse al trabajador desde el primer día que labore y posteriormente el primer día que trabaje en cada bimestre mientras subsiste la relación de trabajo, expidiendo además las constancias de pago antes señaladas.

Cabe señalar que si el trabajador extravía el Comprobante de afiliación vigencia, el patrón está obligado a expedir una copia del mismo, así como en el caso de extravío de la constancia de pago.

Es importante señalar que el patrón debe registrar la obra a realizar ante el IMSS dentro de un plazo de 5 días hábiles posteriores a la fecha de inicio de los trabajos, utilizando la forma que al efecto autorice el Instituto; lo anterior en virtud del artículo 12 del citado Reglamento y una vez que el patrón registra la obra el Instituto se encargará de asignar un número de registro a la obra proporcionándole al patrón los formatos foliados de Afiliación-Vigencia.

Asimismo el patrón tiene la obligación de informar al Instituto dentro de los cinco días hábiles siguientes los avisos relativos a la terminación, suspensión, reanudación y cancelación de la obra utilizando los formatos autorizados por el Instituto, lo anterior según lo señala el artículo 13 del reglamento antes citado.

Por otro lado el patrón una vez que presenta los avisos de terminación o cancelación puede pedir al Instituto una constancia de cumplimiento en el que se detallen los datos correspondientes a la obra, el importe total de mano obra manifestado y el monto de las cuotas obrero patronales pagado la cual Instituto deberá entregar en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha solicitud respectiva, esto con fundamento al artículo 15 del mismo reglamento.

Los patrones en cuestión deberán enterar las cuotas obrero patronales que correspondan informando al Instituto sobre los días de salario devengado y el importe de las percepciones de cada uno de los trabajadores durante cada bimestre a través de la formulación de su liquidación bimestral.

La obligación de cumplir con el pago de las cuotas obrero patronales podrá cumplirse mediante la entrega del formato de Afiliación-Vigencia llenando el resumen correspondiente a los días de salario devengado y el importe de las percepciones entregadas a cada trabajador a más tardar el 15 del mes siguiente al bimestre que corresponda, lo anterior es considerando lo establecido en el artículo 16 del reglamento.

Recordando las últimas líneas que establece el artículo V Bis que nos dice que cuando no sea posible detectar a los trabajadores a quienes aplicar las cuotas correspondientes, dicho monto se destinará los servicios de beneficio colectivo; lo

anterior es con el fin de financiar otras áreas de responsabilidad para el Seguro Social con fundamento en la solidaridad social que se establece en el artículo 8 de la ley, es decir el Instituto podrá destinar las cuotas correspondientes al ramo de invalidez, vejez cesantía y muerte de aquellos trabajadores que presten sus servicios a patrones dedicados a la actividad de la construcción a quienes no se hayan detectado la aplicación de las cuotas, esto es con el fin de que el Seguro los utilice para realizar prestaciones sociales y servicios de solidaridad social, estos dos conceptos se refieren a que se tendrá como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la mejora general de los niveles de vida de la población, así también para realizar prestaciones sociales a través de programas esto es de conformidad con lo que se establece en los artículos 232, 233, 234 y 235 correspondientes al Título Cuarto del la Ley del Seguro Social.

Concluyendo con esta obligación podemos decir que los patrones dedicados a la actividad de la construcción no quedan eximidos de realizar todas las demás obligaciones que tienen los patrones en general, lo que sucede es que por tratarse de la utilización de mano de obra por tiempo y obra determinado hace que el seguro social aplique ciertas reglas para lo cual establece un reglamento destinado para este tipo de patrones, imponiendo ciertas reglas que faciliten las obligaciones de estos como es caso de la utilización del formato de afiliación vigencia el cual es un claro ejemplo, para presentar la inscripción, baja, modificación del salario así como el pago de las cuotas obrero patronales por otro lado es importante destacar que dentro de esta actividad es posible la no aplicación de cuotas correspondientes a los trabajadores ya que muchas veces no es posible determinar de quienes se tratan para lo cual el Instituto dispone de éstas para llevar a cabo ciertas actividades de solidaridad social fundamentadas en su propia Ley.

#### **OBLIGACION DE CUMPLIR CON LAS DEMÁS DISPOSICIONES Y DEMÁS REGLAMENTOS**

Como última obligación que establece el artículo 19 de la LSS está la fracción VI que señala, que el patrón debe cumplir con las demás disposiciones que marca la ley y sus reglamentos; de esto podemos observar que esta última disposición del artículo establece una obligación por demás general y no específica en donde se nota que los legisladores utilizaron esta fracción para protección del Instituto, por aquellas obligaciones que pudieran haber no planteado en su momento, por lo tanto, para quienes se interesen en conocer aquellas "demás disposiciones y sus reglamentos" deberán estar al pendiente de lo que pudiera existir en los demás reglamentos que existen y que como hemos visto son varios y que a continuación mencionamos:

- Reglamento para la clasificación de las empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgo de trabajo.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la afiliación de patrones y trabajadores.

- Reglamento del seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos.
- Reglamento del artículo 274 de la ley del seguro social
- Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.
- Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social

Por lo anterior podemos decir que existen diversas disposiciones que conocer y que por lo tanto el patrón no debe dejar desapercibido ya que de ser así, estaría expuesto de no cumplir con alguna obligación, lo que podría repercutir en una sanción o multa por parte del Instituto, que al paso del tiempo puede representar un desembolso considerable.

#### **ULTIMO PÁRRAFO DEL ARTICULO 19 LSS**

Antes de finalizar con el estudio de cada una de las obligaciones que establece el artículo 19 será importante analizar el siguiente párrafo de dicho artículo que establece las disposiciones que se tienen en las fracciones I, II, III y V bis no se aplicaran en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar este hecho a satisfacción del Instituto.

Las fracciones a que se refiere el párrafo anterior de la Ley son los que establecen la obligación de:

I Que el patrón esta obligado a inscribirse e inscribir a sus trabajadores y presentar sus avisos de alta, baja, modificación salarial y otros.

II Que el patrón lleve registros, como nominas, listas de raya.

III Determinar las cuotas obrero patronales y enterarlos al IMSS

V Bis Que los patrones que se dedican a la actividad de la construcción, deban entregar comprobante a sus trabajadores de una constancia escrita donde señale los días laborados y el salario percibido

El párrafo de la Ley en cuestión resulta obvio, ya que como hemos visto a largo del análisis del artículo 19 de la LSS hemos recalcado el hecho de que las obligaciones que marca, se dan por que existe una relación de trabajo entre patrón y trabajador en el que existe de por medio un salario y por lo tanto cuando un trabajo se realiza en

**forma personal por el mismo propietario no existirá un salario que pagar, ni a un trabajador que inscribir ni un registro que realizar.**

**El comentario anterior es también aplicable a los trabajos que se realizan por cooperación comunitaria ya que el fin de realizarlo es por un beneficio común.**

## **AUTODETERMINACIÓN DEL GRADO DE RIESGO DE TRABAJO.**

Como ya es sabido, en virtud del decreto de reformas a la Ley del IMSS publicado el 20 de Julio de 1993, los patrones tienen ya una **nueva obligación**: La de **Autodeterminar anualmente su grado de riesgo** de conformidad con el artículo 80 de la misma el cual nos señala:

"Que las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme al cual estén cubriendo sus primas para determinar de acuerdo a sus índices de siniestralidad, por el período y dentro del plazo que señale el Reglamento, si permanecen en el mismo grado de riesgo, se disminuye o se aumenta.

El grado de riesgo conforme estén cubriendo sus primas las empresas, podrá ser modificado disminuyéndolo o aumentándolo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites determinados para los grados máximo y mínimo de la clase a la que corresponda la empresa.

El Instituto tendrá la facultad de corregir o validar la determinación y en caso de omisión de las empresas impondrá la sanción y emitirá el dictamen que corresponda de conformidad con esta ley y el Reglamento de la materia.

La disminución o aumento procederá cuando el índice de siniestralidad de los riesgos de trabajo terminados durante el lapso de trabajo que fije el Reglamento, con independencia de la fecha en que estos hubieren ocurrido, sea inferior o superior al correspondiente grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizando.

El índice de siniestralidad se determinará conforme al Reglamento de la materia".

Como podemos observar esta nueva obligación que aparece a partir de 1993 implicó que las empresas sean quienes determinen su grado de riesgo lo cual dentro de las obligaciones del IMSS sea innovador y trascendente, esta disposición se tendrá que aplicar a partir del ejercicio de 1994 (1o. de Enero al 31 de Diciembre de 1994) y tendrá vigencia a partir del 2o. bimestre de 1995 y hasta el 1er. bimestre de 1996.

Para que los patrones puedan cumplir adecuadamente su obligación de autodeterminación anual del grado de riesgo, es indispensable que en adelante lleven una estadística o relación completa y minuciosa de los riesgos de trabajo que sucedan en sus centros de trabajo, cumpliendo además al hacerlo con lo ordenado por los artículos 21, 25, 27 y 39 del Reglamento para la clasificación de empresas, los cuales señalan la obligación de mantener actualizada la información relativa a los registros de los riesgos de trabajo, sus incidencias, tipo de instalaciones, herramientas, "además de llevar los registros de su siniestralidad laboral, desde el inicio del siniestro hasta su terminación, dicho registro se integrará con la documentación e información que proporcione el patrón así como la que en su caso elabore el Instituto la cual será entregada al trabajador para que la haga llegar al patrón, para justificar las ausencias al trabajo o al momento de reincorporarse a sus labores. En caso de valuación por incapacidad total o parcial permanente la documentación se entregará al trabajador o a

**sus familiares en el supuesto de muerte de éste a efecto de que la hagan llegar al patrón, para la reubicación laboral o baja del mismo en su caso.**

**El patrón estará obligado a recabar del trabajador la documentación mencionada en este artículo y, si este omite o retarda la entrega, el propio patrón deberá recabarla de los servicios médicos del Instituto” .**

**Asimismo permitir cualquier consulta por parte del Instituto a dicha información cuando se le solicite.**

**Dentro de los datos que se requerirán serán:**

- **El número de casos de riesgo de trabajo terminados.**
- **El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.**
- **Número de días subsidiados por incapacidad para el trabajo.**
- **Número de defunciones.**
- **Suma de los porcentos de las valuaciones de las incapacidades permanentes, parciales y totales.**

**Con estos datos el patrón estará en posibilidad de determinar el grado de riesgo el cual podría variar de acuerdo a las incidencias presentadas.**

**A continuación se explica cada uno de los datos requeridos:**

**Riesgos de Trabajo Terminados.** La información a declarar será aquella que corresponda a los casos de riesgo terminados y sus consecuencias (Días subsidiados por incapacidad temporal, porcentajes de valuación por incapacidad permanente y defunciones) durante el período objeto de revisión.  
**Lo que nos lleva a dar las siguientes explicaciones:**

**a) Riesgos no profesionales.** Se refieren a los casos de enfermedades no derivadas por las actividades realizadas durante el trabajo, por lo que estos casos no se computan para el cálculo de grado de riesgo.

**b) Casos de riesgo de trabajo terminados.** Son aquellos que empiezan en el período anual objeto de la autodeterminación.

**Cabe señalar que los accidentes que le ocurran al trabajador durante su trayecto de traslado no se tomarán en cuenta como un riesgo de trabajo.**

**Asimismo las recaídas habidas como consecuencia de un riesgo de trabajo no se computarán como un caso más, es decir, no se tomarán en cuenta para determinar el índice de frecuencia. No así los días subsidiados, valuaciones, etc., consecuencia de éstas, que sí se considerarán para el índice de gravedad.**

En el caso de revaluaciones de una incapacidad permanente de un trabajador no se tomará como un caso de riesgo pero sí para incrementar el valor de la variable I (suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales) la cual aparece en las fórmulas de siniestralidad y gravedad.

Es importante señalar que para los efectos de obtener la información antes señalada el IMSS propone que se tomen en cuenta los formatos MT-1 denominado Aviso para calificar probable riesgo de trabajo, el cual es elaborado por el patrón y calificado por el Instituto.

Número de trabajadores expuestos. Se refiere a un concepto jurídico actuarial que se expresa de la siguiente manera como se establece en el artículo 30 del Reglamento para la Clasificación de las Empresas.

$$\text{No. de Trabajadores Expuestos al riesgo} = \frac{\text{Días cotizados en el año que se computan en el ramo de R.T.}}{365 \text{ días}}$$

Es importante señalar que para determinar el número de días cotizados que se computan en esta fórmula se deben de tomar en cuenta los días reales cotizados en cuanto al seguro de riesgo de trabajo, es decir todos los días en que se haya percibido un salario, por lo que es de entenderse que no deberán considerarse los días de ausencias e incapacidades, ya que el artículo 37 de la LSS especifica en su fracción I que las ausencias solo se tomarán como días cotizados para efectos del seguro de Enfermedades y Maternidad.

Una de las formas de obtener los días cotizados en el ramo de riesgo de trabajo, es sumar el número de días de las liquidaciones efectuadas en el seguro social por cada uno de los trabajadores, aunque por otro lado es recomendable llevar un control bimestral de los días cotizados en este ramo para que al final del ejercicio se tenga identificado este dato.

Una vez entendido los conceptos antes señalados nos referiremos ahora a las fórmulas necesarias para la determinación del grado de riesgo, las cuales son las siguientes:

$$I_f = \frac{n \text{ (Número de riesgos de trabajo terminados)} + \left[ \begin{array}{l} \text{Altas} \\ + \\ \text{Incapacidades permanentes X } 1000/90 \text{ (Constante factor equilibrio)} \\ + \\ \text{Defunciones} \end{array} \right]}{N \text{ (Número de trabajadores expuestos a los riesgos)}}$$

If = Índice de Frecuencia.

Es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable, según lo establece el artículo 28 Reglamento para la Clasificación de las Empresas y Determinación del Grado de Riesgo en el Seguro de Riesgo de Trabajo, el cual menciona que se considerará el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, excepto los de recaídas y los de modificaciones a las valuaciones por incapacidad permanente.

$$I_f = \frac{S \text{ (Días subsidiados por Incapacidad Temporal)}}{365} + \left[ .16 \times I \text{ (Suma de los porcentos de las incapacidades permanentes)} \right] + \left[ 16 \times D \text{ (Defunción)} \right]$$

Ig = \_\_\_\_\_

N (Número de trabajadores expuestos a los riesgos)

Ig = Índice de gravedad.

Es el tiempo perdido en promedio por los riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones ( artículo 29 del Reglamento para la Clasificación de Empresas )

“El tiempo perdido se mide, según las consecuencias, de la siguiente manera:

Si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal, se considerarán los días subsidiados; en el caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta el factor de ponderación sobre la vida activa en los términos del artículo 30 de este Reglamento. En cuanto a los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerará la proporción correspondiente.”

Para la obtención del número de días subsidiados es necesario considerar los certificados de incapacidad expedidos por el Instituto, y sumando los días que amparen los accidentes ó las enfermedades de trabajo y las recaídas.

Asimismo, para obtener la variable I necesitaremos consultar el formato MT-3 denominado Dictamen de incapacidad permanente o por defunción por riesgo de trabajo, del cual tenemos que sumar los porcentajes de las valuaciones por incapacidad permanente parcial o total, incluyendo los porcentos por revaluación.

De igual forma para el número de defunciones dicha información se obtiene en el mencionado formato.

Cabe señalar que en la Ley Federal de Trabajo en su artículo 514 se encuentra contemplado una tabla de valuación de incapacidades permanentes presentando los porcentajes aplicables en los diversos casos de accidente que podrían ocurrir y es en dicha tabla donde se basa el Formato MT-3.

Por lo anterior será necesario explicar lo que es una incapacidad temporal, permanente parcial y una total.

**Incapacidad Temporal.** "Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo". (artículo 478 de la LFT).

**Incapacidad Permanente Parcial.** "Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar" (artículo 479 de la LFT)

**Incapacidad Permanente Total.** "Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida." (artículo 480 de la LFT)

$$I_s = \frac{100XN}{90} \times \left[ \frac{S}{365} + .16 I + 16 D \right] \times 1'000,000$$

N

$I_s$  = Es el grado de peligrosidad que existe en una empresa producto de multiplicar el índice de frecuencia por el de gravedad. (artículos 8, 28 y 29 del Reglamento para la Clasificación de Empresas).

De esta fórmula podemos tener la siguiente en forma más simplificada, dándonos el mismo resultado.

$$I_s = I_f \times I_g$$

Las literales que se presentan en esta fórmula ya se han explicado anteriormente, sin embargo las constantes se presentan porque son ponderaciones y de las cuales se presenta su significado.

1'000,000 = Ponderación para hacer más fácil la lectura del índice de siniestralidad.

90 = Factor de equilibrio al número de casos de riesgos de trabajo por cada mil trabajadores expuestos.

**I6 = Ponderación sobre la vida activa de una persona que sufre una incapacidad permanente total o un accidente mortal.**

A continuación presentamos un ejemplo de la determinación de riesgo de trabajo.

Datos:

La empresa denominada " La Guillotina S.A." la cual se dedica a fabricar papel para copiar, tiene un grado de riesgo y por pertenecer a la industria del papel se encuentra agrupado en la clase IV, grupo 28 fracción 282 de acuerdo al artículo 13 del Reglamento para la Clasificación de Empresas; el grado de riesgo que tenía en 1994 era de 45 y su prima de seguro de 4.65325 por lo que su índice de siniestralidad es de 16,552 .

No. de Casos de riesgo de trabajo sucedidos del 1o. de enero al 31 de diciembre de 1994: 5

No de días subsidiados por los 5 casos: 95 días.

Suma de porcentos de las valuaciones de las incapacidades permanentes: 10

No. de defunciones: 0

No. De días cotizados en el ramo de riesgo de trabajo: 132,000

**Solución:**

Primero determinaremos el Índice de frecuencia con la siguiente fórmula:

$$I_f = \frac{n \text{ (Número de riesgos de trabajo terminados)} \left[ \begin{array}{l} \text{Altas} \\ + \\ \text{Incapacidades permanentes} \times 1000/90 \text{ (Constante factor de equilibrio)} \\ + \\ \text{Defunciones} \end{array} \right]}{N \text{ (Número de trabajadores expuestos a los riesgos)}}$$

Ahora se sustituirán los datos en la fórmula:

$$I_f = \frac{5 \times (1000/90)}{132,000/365} = \frac{5 \times 11.11111}{361.06} = \frac{55.55555}{361.06} = 0.153867916$$

A continuación determinaremos el índice de gravedad con la siguiente fórmula:

$$S = \frac{\text{Días subsidiados por Incapacidad Temporal}}{365} + .16 \times I \text{ ( Suma de los porcentos de las incapacidades permanentes)} + \frac{16 \times D \text{ (Defunción)}}{-}$$

$$I_g = \frac{N \text{ (Número de trabajadores expuestos a los riesgos)}}{}$$

Sustituyendo:

$$I_g = \frac{95/365 + .16 \times 10 + 16 \times 0}{361.06} = \frac{0.260273 + 1.60 + 0}{361.06} = \frac{1.860273}{361.06} = 0.005152254$$

Ahora determinaremos el índice de siniestralidad con la siguiente fórmula:

$$I_s = (I_f \times I_g) \text{ l'000,000}$$

Sustituyendo:

$$I_s = (0.153867916 \times 0.005152254) \text{ l'000,000} = 0.000792766 \times \text{l'000,000} = 792.766$$

Con el índice de siniestralidad obtenido se procederá a ubicarla dentro de la tabla del artículo 79 de la LSS para la fijación de la prima a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo.

Primero se buscará la clase en la que se encuentra clasificada la empresa que como ya habíamos mencionado era la clase IV y se ubicará el índice de 792.766 obtenido siendo el grado de riesgo el siguiente:

GRADO DE RIESGO	PRODUCTO DE LOS ÍNDICES DE FRECUENCIA Y GRAVEDAD POR UN MILLÓN	PRIMAS DE LOS PORCIENTOS	
		INFERIORES AL MEDIO	SUPERIORES AL MEDIO
CLASE IV			
30	11368	3.18550	
31	11725	3.28335	
32	12082	3.38120	

Como podemos observar la determinación del índice de siniestralidad nos ubica dentro de la tabla en el grado de riesgo 30, teniendo con ello una prima de 3.18550, la cual es la más baja dentro de la clase lo cual hace que sea inferior con la que venía cotizando siendo esto favorable para la empresa ya que pagará menos cuotas en el ramo del seguro de riesgo de trabajo y con la cual deberá pagar dicha cuota a partir del segundo bimestre de 1995 y hasta el primer bimestre de 1996.

CLASE IV	ÍNDICE SINIESTRALIDA D	PRIMA
45	16552	4.65325 *1
30	11368	3.18550 *2

\*1 Es la prima que inicialmente el IMSS se lo estableció a la empresa

\*2 Es la prima que autodeterminó la empresa.

Es oportuno mencionar que la nueva Ley del Seguro Social que entrará en vigor a partir de 1997 contempla una modificación sustancial en la forma en que se debiera determinar la prima del riesgo de trabajo, ya que se utilizará una nueva fórmula que a continuación presentamos:

$$\text{Prima} = \frac{S}{365} + V(1+D) \frac{F}{N} + M \quad (\text{según Art. 72 de la nueva LSS})$$

S = Días subsidiados por incapacidad temporal (por un riesgo de trabajo)

V = Promedio de vida activa (28 años). Duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total

I = Porcentajes de incapacidades divididos entre 100

D = No. de Defunciones

F = Factor Prima 2.9

N = No. de trabajadores expuestos al riesgo.

M = Prima mínima de riesgo (0.0025)

La fórmula anterior sustituirá a las tres fórmulas que hasta el momento se han utilizado para la determinación de la prima de riesgo de trabajo.

Asimismo para el aumento o disminución de la prima del año inmediato anterior no podrá ser mayor a 0.01 además no podrá rebasar los límites mínimos 0.025% y máximo 15% de la prima de riesgo de trabajo según el artículo 74 de la nueva LSS

La disminución del grado de riesgo determinado para este caso es permitido en virtud del artículo 80 antes citado, cabe señalar que aunque índice de siniestralidad fue mucho menor a la que se marca en la tabla eso implica que tenga cambiar de clase, sino que se deberá considerar la prima más pequeña dentro de su clase: en el caso contrario, es decir, que se hubiera determinado un índice de siniestralidad mucho mayor de los establecidos en la tabla, se tomará la prima más alta que marque la tabla dentro de su clase.

Cabe señalar que en el caso de que las empresas tengan asignados diversos números de registros patronales en un mismo municipio ó en el Distrito Federal se tomarán los riesgos de trabajo sufridos por todo el personal de la empresa en un mismo municipio o en el D.F.

Es importante señalar que en caso de patrones personas físicas como morales, la declaración de la autodeterminación del grado de riesgo se presentará por cada número de registro patronal asignado, a más tardar el último día del mes de febrero del año siguiente al ejercicio que se autodetermine, utilizando el formato que fue autorizado por el H. Consejo Técnico en su acuerdo 472/94 del 7 de diciembre de 1994.

El formato para la declaración del grado de riesgo no tiene asignado una clave como en los demás, pero se identifica con el nombre de "Declaración del grado de riesgo y prima".

Para el primer año de la autodeterminación el Instituto los proporcionó de manera gratuita pero dichos formatos ya se han comercializado con autorización del Instituto para las siguientes ejercicios.

En el caso de que no existan casos de riesgo de trabajo que declarar y el grado de riesgo determinado resulte igual al del ejercicio anterior y cuando el patrón se encuentre cotizando bajo las modalidades de aseguramiento:

- 11 Sociedades de Crédito ejidal
- 12 Sociedades de Crédito agrícola
- 14 Trabajadores estacionales del campo y estacionales del campo cañero
- 15 Ejidatarios o colonos que no pertenecen a sociedades de crédito (Pequeños propietarios de menos de 20 hectáreas)
- 30 productores de caña de azúcar.

Asimismo, las empresas que hayan causado alta o modificación a su clase en el período revisado, quedarán eximidos ~~de~~ ~~de~~ de presentar la declaración del

**riesgo de trabajo, no así para los patrones que un mismo municipio tengan las modalidades 14 y 30 y además la 10 (asalariados permanentes urbanos).**

**Cabe señalar que en el caso de que los patrones que estando obligados a presentar la declaración no lo hicieren se les sancionará administrativamente , dictaminando el IMSS de oficio sobre el nuevo grado de riesgo y prima.**

**Con la autodeterminación del grado de riesgo de trabajo, las empresas están en posibilidad de disminuir la prima del seguro lo cual representa un beneficio financiero así como una mayor seguridad para los trabajadores dado que los patrones implementarán mayores medidas de seguridad dentro de sus instalaciones, ya que de no hacerlo obviamente sucederán accidentes que harán aumentar la prima. Por otra parte consideramos que esta decisión del Instituto ha sido muy acertada.**

## ANTERIOR LEY

**Sujetos voluntariamente incorporables al régimen obligatorio (art. 13).** Trabajadores de industrias familiares y los independientes no asalariados; diversos ejidatarios y comuneros, pequeños propietarios y patrones personas físicas.  
**Incorporación.** Por decreto del ejecutivo.

**Obligaciones de patrones.** Las previstas en el art. 19 registrarse, e inscribir a trabajadores, movimientos afiliatorios, nóminas y listas de raya, etc.

## NUEVA LEY

Lo mismo de la anterior salvo que se excluyen todos los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios sin distinción, absorbiendo a los que estaban incluidos en el régimen obligatorio.

**Incorporación,** por convenio con el Instituto, lo que resulta más oneroso.

Se conservaron en sus términos salvo, que se autoriza a patrones a presentar movimientos afiliatorios y listas de raya, no sólo en dispositivo magnético, sino también de telecomunicación - en cuanto a la obligación de dictaminarse por contador público, ya no habla de empresas con 300 trabajadores o más, sino de "los patrones que por el número de trabajadores, en términos del CFF, estén obligados a dictaminar por contador público" lo que más estabilidad a esta disposición previendo cambios en la legislación fiscal (art. 16).

Asimismo se prevé que las cuotas enteradas en la modalidad 19 (eventuales de la construcción) sin determinación de los trabajadores a quienes deben aplicarse se destinarán a la constitución de un fondo para servicio colectivo de trabajadores de esta industria que acrediten sus derechos sobre recursos del fondo. El Consejo Técnico resolverá sobre la aplicación de los recursos (art. 264 fracción XVIII)

## ANTERIOR LEY

## NUEVA LEY

### COTIZACIÓN

**Entero provisional (art. 45).**  
Deben efectuarse a cuenta de las cuotas bimestrales.

**Bimestre natural artículos 35 y 45.**  
Periodo para el pago de cuotas, es decir, el pago de las cuotas obrero patronal es bimestral

**Término de pago (art. 15)**  
Las cuotas se pagan el día 15 del mes subsiguiente al bimestre relativo.

**Salario base de cotización, integración.** Conforme al art. 32 de la LSS y Acuerdos del Consejo Técnico 494/93, 495/93, 496/93, 77/94

**Salario máximo de cotización (art.33)**  
El equivalente a 25 SMGDF, seguro del ivcm, el equivalente a 10 SMGD

Desaparece el entero provisional (art. 39)

Mes natural, para el pago de cuotas de todos los seguros, incluido el seguro de retiro, cesantía y vejez (art.36) Sin embargo en tanto no se reformen las leyes del ISSSTE e INFONAVIT, de manera que se homologuen los periodos de pago en las tres leyes (art. 27 transitorio)

Las cuotas se pagarán el día 17 del mes inmediato siguiente al mes que se paga. Sin embargo en tanto se homologuen las leyes del ISSSTE, IMSS, INFONAVIT las cuotas del seguro de retiro cesantía y vejez se pagarán el día 17 del mes inmediato siguiente al bimestre que se cubre.

Igual que en la anterior ley, salvo que se precisa cuando el tiempo extra no es integrable: Cuando no rebase los topes de la LFT, es decir, la nueva ley amplía enormemente el tiempo extra no integrable (art. 66 y 68 LFT). Tiempo extra fijo o eventual, pactado verbalmente o por escrito, no son característicos definitorios de la integración del tiempo extra, bastará ver si se rebasan o no los límites de la LFT.

25 SMGDF para todos los seguros. Ramo de Cesantía y vejez se incrementará el 1o. de Enero de 1997 de 10 a 15 SMGDF. Después aumentará un SMGDF por cada año subsiguiente hasta llegar a 25 en el año 2007.

**Jornada y semana reducida. (artículo 35 de la LSS y 6 para el reglamento de cuotas)**

Se cotiza sobre el salario obtenido en una semana (coeficiente) aunque sea inferior a lo salario mínimo, salvo respecto al seguro de Enfermedades y maternidad que deberá pagarse sobre un SMG regional vigente

**Ausencias e Incapacidades (Art. 37)**  
Se descuentan para efecto de cotización conforme al art. 37

**Monto de las Cuotas Riesgo de Trabajo.** Se paga conforme a la prima correspondiente, al índice de siniestralidad de la empresa (Art. 79 LSS en relación con los artículos 28 a 30 del Reglamento de Clasificación de Empresas)

Art 29 fracción III, establecía que las cuotas para todos los seguros debían pagarse sobre el SMG regional, en caso de resultar un inferior.

Igual que el anterior salvo que se suprime el derecho genérico del asegurado de que los periodos amparados con incapacidades se consideraban cotizados para todos los efectos legales (Art. 31). Solo serán computables en dos casos específicos: Seguro de Invalidez y Vida "Pensión Garantizada" del Seguro de retiro, Cesantía y Vejez (Art. 113 y 153)

Art. 72 se pagaría la prima que resulte de la fórmula:

$$\text{Prima} = S/365 + V (1+D) F/N +M$$

S= Días subsidiados por incapacidad temporal (por un riesgo de trabajo)

D= Defunciones

V= Promedio de vida activa

I= Porcentajes de incapacidades divididos entre 100

F= Factor prima

N= No de trabajadores expuestos al riesgo.

M= prima mínima de riesgo.

**Disminución o aumento de prima respecto al año inmediato anterior.**

No podrá ser mayor a 0.01, además no podrá rebasar los límites mínimos (0.25%) y máximo 15% de la prima de riesgo de trabajo Art. 74

**Inicio o cambio de actividad (Art. 79).** La empresa será colocada en el grado medio de su clase y cotizará conforme a la prima correspondiente a tal grado

**Invalidez y Vida.** No existe seguro

**Retiro, cesantía y vejez.** No existe este seguro

**Guarderías, artículo 191.**  
cuota = 1% X SBC

**Emisión y pago de cuotas (Art. 19, 44 y 17 transitorio del decreto de reformas 20 de julio de 1993, reformado por Decreto el 22 de julio de 1994).**  
Los patrones con 50 trabajadores autodeterminan sus cuotas; con 50 o menos siguen recibiendo las cédulas de liquidación elaboradas. Las cuotas así determinadas se pagan en IMSS o instituciones de crédito autorizadas.

**Seguro de retiro.** La autodeterminación la efectúa el patrón y se enteran las cuotas en el banco con quien se ha celebrado contrato para la administración de las cuentas Art 183 C

Seguirán vigentes las clases y primas correspondientes a los grados medios.  
Primera autodeterminación de cuotas conforme a nuevas fórmulas, será por la siniestralidad del año calendario 1997. la prima así definida tendrá vigencia del 1 de marzo de 1998 al 28 de febrero de 1999 ( Art. 9 Transitorio )

Artículo 147:

(P) (T)  
Cuotas = 1.75% + 0.625% = 2.375%  
(sobre salario base de cotización)

Retiro = 2% Patronal  
ramo cesantía y vejez =

P T OP  
3150% + 1.125% = 4.275%  
(sobre salario base de cotización)

Seguro de guarderías y prestaciones sociales (Art. 211).  
Cuota = 1% X SBC

Artículos 15,48,168,183 y 251  
fracciones XII y XIV.

Todos los patrones sin importar el número de trabajadores y la modalidad, deberán autodeterminar sus cuotas, salvo acuerdo del Consejo Técnico que modere esta obligación respecto a los pequeños y medianos empresarios.

**Pago.** Ante el IMSS o instituciones de crédito autorizadas y no ante Afores. Art. 268 en relación con la fracción XIV del artículo 251.

No se puede celebrar convenio de prórroga respecto de las cuotas del seguro de retiro (Art. 46 último párrafo)

**Capitales Constitutivos.** (Arts. 45,61,84A,86 y 181)

**Definitividad al momento de pagarse.**

**Plazo para pago 15 días** ( en la práctica el Instituto los maneja como hábiles)  
**Gastos de Administración:** El IMSS cobra 10% de los importes de los conceptos integrantes del Capital Constitutivo, lo que ha sido permanentemente impugnado.

**Aviso de modificación de salario.** Determinación y termino para su presentación. (art. 36, 40 y 41).  
**Determinación del salario variable y elementos variables del salario mixto,** bastará dividir los ingresos percibidos en el bimestre natural inmediato anterior entre los días de salario devengado.

**Aviso al IMSS de la modificación (salario variable o elementos variables art.40)** Plazo de presentación. Durante todo el mes subsecuente al bimestre.

**Seguro de retiro, Cesantía y vejez.**

El IMSS emitirá la cédula de liquidación y ante el se pagarán las cuotas. El Instituto hará entrega a las Afores de las cantidades así recaudadas

**Convenio de prórroga para el pago de créditos para el seguro de retiro, cesantía y vejez.**

**Créditos:** Cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos

**Accesorios (actualización y recargos).** La prórroga para este seguro también causa accesorios.

**Recargos.** Los recargos se depositarán en la cuenta individual del trabajador. El IMSS debe informar y los patrones proporcionaran copia de la prórroga, ambos a la Comisión Nacional del SAR  
**Artículos:** 39,79,88,149 y 186 **Plazo para pago:** 15 días hábiles (Art.39)

**Gastos de Administración:** 5% del importe de los conceptos que lo integren.

(Art. 30, 34 y 35 ).

**Determinación del salario variable y elementos variables del salario mixto:** Bastará dividir los ingresos percibidos en el mes natural, inmediato anterior entre los días de salario devengado.

**15 Días naturales del mes siguiente (art 34).**

**Cuando surte efectos la modificación al salario variables o elementos variables: Apartir del primer día mes subsecuente al bimestre en que se produjo el cambio.**

**Contrato colectivo. Modificación de término para su presentación: 35 días hábiles**

**Apartir del primer día del mes subsecuente al mes en que se produjo el cambio (art. 35).**

**30 Días naturales art.34.**

## **V MARCO LEGAL QUE RIGE LA ACTUACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO QUE DICTAMINE PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL**

Los contadores públicos que dictaminen, en primera instancia deben apegarse a lo que establecen las normas de auditoría generalmente aceptadas en lo referente a las normas personales, ya que son estas las que rigen su actuación como auditor, sin embargo, las normas de auditoría no son ley, es por ello que para efectos de los Dictámenes Fiscales incluyendo el del Seguro Social, tanto el Código Fiscal de la Federación, así como el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, contemplan a través de diversos artículos los pormenores de la actuación del Contador público que dictamine, basándose en lo que establecen las normas de auditoría y específicamente a lo referente a las normas personales estableciendo con ello las reglas referentes a los requisitos que deben cumplir los contadores que deseen dictaminar para esos efectos, (por lo anterior existe el artículo 52 del Reglamento del Código Fiscal) así como los impedimentos para no hacerlo, las responsabilidades que adquieren y las sanciones a que se sujetara en caso de no cumplir con lo establecido por esos artículos.

### **REQUISITOS:**

Los requisitos que debe cumplir un Licenciado en Contaduría para poder dictaminar para efectos del Seguro Social, se encuentran contemplados en el Reglamento para el Pago de Cuotas al Seguro Social en el Título Tercero Capítulo I y específicamente en el artículo 24 del mismo, el cual establece de manera general que:

Debe presentar una solicitud al Instituto a través de las delegaciones y subdelegaciones que le corresponda en relación con su domicilio fiscal, debe mostrar que cuenta con título profesional debidamente registrado y estar autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para tal efecto.

Para cumplir con el registro ante el IMSS, el Contador deberá presentar los siguientes requisitos, además de que el trámite debe ser efectuado de manera personal por el Contador Público interesado en registrarse.

1. Solicitarlo en las formas autorizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (JAD-01).
2. Estar registrado ante las autoridades fiscales para dictaminar conforme al artículo 52 del Código Fiscal de la Federación.
3. Presentar constancia expedida en el último año por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para acreditar su vigencia en el Registro de Auditoría Fiscal, en los términos de la fracción I del artículo 52 de CFF. (En virtud del intercambio de información que existe entre el Instituto y la Secretaría ya no se requiere dicha constancia, bastando únicamente que el Contador Público proporcione el número

de su registro que le haya otorgado la Dirección General de Auditoría Fiscal Federal.

**4. Ser miembro activo de un Colegio de Contadores.**

**5. Dar 2 fotografías.**

Si al momento de la solicitud del registro, no lo esta ante la (DGAFF) Dirección General de Auditoría Fiscal Federal, se podrá registrar en el Instituto de manera provisional en tanto lo hace con la autoridad señalada en este caso deberá presentar la siguiente documentación:

- Copia del acta de nacimiento o carta de naturalización certificada por Notario Público.
- Copia de la cédula profesional emitida por la SEP., certificada por Notario Público (Anverso y Reverso).
- Constancia vigente de membresía a un colegio de contadores públicos
- Una fotografía infantil adicional para trámite de credencial.

Para garantizar la eficiencia en el desarrollo del trabajo profesional del dictaminador se requiere presentar constancia de cumplimiento con la norma de educación continua o constancia de actualización académica expedida por el Colegio o Asociación al que pertenezca.

Como se menciona dentro de los requisitos antes enunciados, la solicitud de registro se lleva acabo a través del formato JAD-01 el cual debe ser debidamente llenado por el Contador Público según los datos y características de cada Contador.

Este formato una vez que se ha llenado con los datos propios de cada Contador, debe ser presentado en la Oficina de Auditoría a Patrones y Verificación dependiente de la subdelegación administrativa que corresponda al domicilio fiscal del Contador Público, para su trámite ante la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación, que es la única autorizada para emitir el registro, la entrega de la constancia del registro respectiva se hará solo personalmente al Contador Público solicitante el cual se deberá presentar a recoger y a registrar su firma, ante la Oficina de Auditoría a Patrones y Verificación ante la cual presentó su solicitud, no se dará trámite a esta solicitud sino se anexan los documentos indicados.

Para efectos de considerar la subdelegación que corresponda de acuerdo al domicilio fiscal, se considerara como tal el lugar donde realiza sus actividades profesionales o el local del Despacho para el que trabaja o esta asociado.

Para mayor claridad de los datos a llenar en el formato antes mencionado, se anexa copia del mismo en la siguiente página.

Cabe mencionar que el formato JAD-01, hace referencia a una lista de documentos que deben anexarse, que para el caso de que el Contador no cuente con el Registro correspondiente de la DGAFF, debe anexar los señalados con los dígitos 2, 3, 4 y 5, por el contrario solo deberá anexar los señalados en los punto 1 y 5.

VII FOMATOS

JAD-01

	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	SOLICITUD DE REGISTRO DE CONTADORES	SOLICITUD No.
	DELEGACION _____	PUBLICOS PARA LA DISTRIBUCION SOBRE EL	
	SUBDELEGACION _____	CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE LA	
	PERIFERIA DE SERVICIOS DE FINANZAS AUDITORIA PATRONALES Y VERIFICACION	LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y SUS REGLAMENTOS SUSPENDIENDO A LOS PATRONOS Y DEMAS SUJETOS OBLIGADOS	

I. DATOS DEL CONTADOR PUBLICO

P	NOBRE _____	R F C _____
D	APELLIDO PATERNO, MATERNO Y HOMBRES _____	
T	DOMICILIO PARTICULAR CALLE _____	MUN. _____
O	COLOMIA _____	CODIGO POSTAL _____
R	POBLACION _____	ENTIDAD FEDERATIVA _____ TELEFONO _____
A	TITULO EFECTUADO POR _____	
F	GRADUA PROFESIONAL NUMERO _____	DE FECHA _____
F	REGISTRO ANTE LA S. N. Y. C. P. _____	
A		

II. DATOS DEL DESPACHO AL QUE PERTENECE

NOBRE _____	R F C _____
DOMICILIO CALLE _____	MUN. _____
COLOMIA _____	CODIGO POSTAL _____
POBLACION _____	ENTIDAD FEDERATIVA _____ TELEFONO _____
CARGO OVA DESEMPEÑA _____	FECHA DE INGRESO _____

III. COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS AL QUE PERTENECE

NOBRE _____	MUN. _____
DOMICILIO CALLE _____	CODIGO POSTAL _____
COLOMIA _____	ENTIDAD FEDERATIVA _____ TELEFONO _____
POBLACION _____	

IV. EMPRESAS EN LAS QUE HA PRESTADO SERVICIOS PROFESIONALES

PATRON	TELLEFONO	CARGO	PLNIDO

<p>EL PRESENTE 1. EXISTENCIA DE REGISTRO EFECTUADO POR LA PAGINA 2. COPIA DEL ACTA DE FUNDACION O ACTA DE INTEGRACION CERTIFICADA POR NOTARIO PUBLICO 3. COPIA DE LA RESOLVA PROFESIONAL EMITIDA POR LA S. P. CERTIFICADA POR NOTARIO PUBLICO INTERVENIENDO EL REGISTRO 4. COPIA DE LA DECLARACION DE INSCRIPCION AL COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS 5. QUINA FOTOCOPIA TALLADO INFANTIL ADICIONAL PARA TALLADO DE CREDENCIAL</p> <p>NOTA: CUALQUIER MODIFICACION A LOS DATOS DE ESTA SOLICITUD DEBE COMUNICARSE DENTRO DE LOS ONCE DIAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE OCURRA</p>	<p>HABO DEL CONOCIMIENTO DEL HAGO QUE EN CASO DE DEFECCIONADO ESTA SOLICITUD, ME QUEDARE ALO ESTABLECIDO EN EL INSTANTIVO PARA LA LITIGACION QUE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS HANCHO A LOS PATRONOS Y DEMÁS SUJETOS OBLIGADOS</p> <p>DEMAS SUJETOS OBLIGADOS _____</p> <p>FIRMA DEL SOLICITANTE _____</p> <p>_____ LUGAR Y FECHA</p>
---	--

PARA USO EXCLUSIVO DEL I. M. S. S.

EVALUADOR		FECHA		AUTORIZACION		FECHA	
NOBRE Y FIRMA _____	DIA MES AÑO _____	REC. ASIGNADO _____	NOBRE Y FIRMA _____	DIA MES AÑO _____			



El artículo 25 del Reglamento para el Pago de Cuotas, establece la obligación del contador público que haya sido autorizado para dictaminar, el informar al Instituto cualquier cambio en los datos que haya proporcionado en su solicitud de registro en un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha en que ocurrió dicha modificación.

Como se observa en los requisitos señalados se especifica la condición de que se debe estar registrado ante la SHCP, en términos del artículo 52 fracción I del CFF, por lo tanto paradójicamente para cumplir con este requisito se deben cumplir otros más que establece dicho código para la obtención de ese registro, los principales requisitos que menciona el código son los establecidos en el artículo 45 del Reglamento de dicho Código los cuales se resumen en:

- Acreditar la nacionalidad mexicana.
- Cédula Profesional emitida por la SEP.
- Constancia emitida por Colegio de Contadores Públicos que acredite su calidad de miembro activo expedida dentro de los dos meses anteriores a la presentación de la solicitud.

Asimismo, debe expresar bajo protesta de decir verdad que no está sujeto a proceso o condenado por delitos de carácter fiscal o por delitos intencionales que ameriten pena corporal.

Cabe mencionar que una vez obtenido el registro mencionado debe presentar constancia que sustentó y aprobó examen ante la autoridad fiscal o en su defecto presentar constancia de cumplimiento de la norma de educación continua expedida por su Colegio o Asociación Profesional o constancia de actualización académica expedida por dicho colegio o asociación ello debe ser presentado dentro de los tres primeros meses de cada año.

Asimismo, los contadores de nacionalidad extranjera, podrán llevar a cabo la dictaminación de información siempre y cuando cumplan con los tratados internacionales de que México sea parte, según lo establece el inciso b) del artículo 52 del CFF.

Una vez que el Lic. en Contaduría cumple con los requisitos que señala el artículo 52 y su reglamento respectivo del Código Fiscal, estará en posibilidad de realizar una revisión a cualquier empresa, sin embargo pueden existir ciertas circunstancias que limiten su actividad las cuales se encuentran contempladas en el artículo 26 del Reglamento para el Pago de Cuotas al Seguro Social las cuales se refieren de manera general a lo siguiente:

Son impedimentos para que un Contador Público autorizado pueda dictaminar para efectos del Seguro Social:

- Ser familiar del propietario
- Ser o haber sido empleado del patrón

- Tener vinculación económica con el patrón
- Ser agente de bolsa.
- Estar vinculado con el patrón.
- Ser empleado de algún organismo fiscal.
- Otras situaciones análogas.

Se entiende que existe una relación familiar con el propietario cuando el contador público autorizado es cónyuge, pariente por consanguinidad en línea recta sin limitación de grado, colateral dentro del cuarto grado y por afinidad del propietario o socio principal de la empresa o de algún director, administrador o funcionario que tenga intervención en la administración de la empresa.

Para poder explicar la relación familiar que pudiera tener el contador público autorizado con el patrón la ley reconoce tres tipos de parentescos que son de consanguinidad, afinidad y el civil. El parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor, el parentesco de afinidad es el que se contrae por el matrimonio entre el varón y los parientes de la mujer o viceversa, el parentesco civil es que nace de la adopción. Cabe aclarar que para clasificar el parentesco existen grados los cuales son determinados por cada generación: el parentesco también se puede dar en diferentes direcciones, ya sea en línea recta o transversal; la primera se compone de la serie de grados entre personas que descienden unas de otras, puede ser ascendente o descendente según el punto de partida o relación que se atiende, la segunda se compone de la serie de grados entre personas que sin descender unas de otras proceden de un progenitor o tronco común.

Por lo anterior los contadores públicos autorizados que pretendan dictaminar una empresa, no podrán hacerlo cuando sean:

- Esposo o esposa del patrón, socio o funcionario de la empresa
- El abuelo, el padre, el hijo o el nieto del patrón, socio o funcionario (Línea Recta)
- El hermano, el tío, el primo o el sobrino del patrón, socio o funcionario (Línea Colateral)
- El suegro, cuñado, o concuño del patrón, socio o funcionario (Afinidad).

Se entiende que existe o existió una relación laboral entre el contador y el patrón cuando el primero preste o haya prestado sus servicios durante el año anterior en forma subordinada al patrón o a una empresa filial subsidiaria o que esté vinculada económicamente o administrativamente con el propio patrón cualquiera que sea la forma como se le designe y se le retribuya en sus servicios; el comisario de la sociedad no estará impedido para dictaminar salvo que concurra otra causal de las que se menciona en este Reglamento para el Pago de Cuotas, específicamente en el artículo 26.

Se entiende que existe vinculación económica con el patrón cuando tenga o haya tenido o pretenda tener alguna injerencia o vinculación económica en los negocios del patrón durante el ejercicio que comprenda la dictaminación.

Se entiende que el contador público está impedido a dictaminar cuando sea corredor de bolsa y se encuentre activo en su ejercicio profesional.

Se entiende que se encuentra vinculado al patrón cuando la relación que exista entre ambos le impida tener independencia o imparcialidad de criterios, o bien que los resultados de su dictamen determinen sus emolumentos o retribución.

Se entiende que el contador público está impedido a dictaminar cuando esté sea empleado de un organismo fiscal cuando este prestando sus servicios al Instituto o a otra Autoridad fiscal competente para determinar contribuciones federales.

Se entiende que el contador público está impedido a dictaminar cuando se encuentre a una situación análoga a las descritas que pueda afectar su imparcialidad.

Como se puede observar, los impedimentos que señala el artículo 26 del reglamento para el pago de cuotas al Seguro Social se establecen con fin de que el contador público que desee dictaminar tenga absoluta imparcialidad en el momento de emitir una opinión, lo anterior es compartido con el artículo 53 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

#### **RESPONSABILIDADES DEL CONTADOR PÚBLICO QUE DICTAMINA PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL**

Una vez que el contador público pretende dictaminar para efectos del Seguro Social y cumple con lo requisitos antes citados y no se encuentra impedido por alguna de las causales antes mencionadas, tendrá que tener en cuenta las responsabilidades que asumirá para la presentación de su dictamen ante la autoridad fiscal.

El Contador es responsable en la elaboración de su dictamen, de la aplicación de las normas de auditoría generalmente aceptadas y de los procedimientos de auditoría que considere necesarios en las circunstancias con el objeto de obtener la evidencia suficiente y competente para sustentar su opinión en relación al cumplimiento de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos en lo relativo al registro de patrones, la afiliación de sus trabajadores, las modificaciones del salario y las bajas así como la base para el pago de las cuotas obrero patronales de conformidad con el reglamento para el pago de cuotas y su respectivo instructivo.

La responsabilidad del Auditor, se limita a la elaboración de su dictamen de conformidad con las normas de auditoría, mientras que el patrón a la administración de la compañía quien es la responsable del cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 19 de la LSS, es decir, el auditor es responsable solo de la revisión del cumplimiento de dichas obligaciones mas no es responsable de la elaboración del trabajo para la determinación de las cuotas y avisos entre otras cosas.

El auditor tiene como obligación el apearse a las normas de auditoría generalmente aceptadas en la elaboración de su dictamen, según lo establece el artículo 36 del Reglamento para el pago de cuotas, el cual menciona que es responsabilidad del

Contador público el obtener la evidencia suficiente e idónea para sustentar su opinión en lo relativo al cumplimiento de las obligaciones, además esta obligación se encuentra contemplada en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación en su artículo 52, así también en el artículo 42 del Reglamento para el Pago de Cuotas al Seguro Social, el cual establece que el contador debe cumplir con las normas de auditoría como son las relativas a la capacidad, independencia e imparcialidad, a las relativas al trabajo profesional tales como la planeación del trabajo y la supervisión de los auxiliares quienes le permitirán allegarse de los elementos de juicio, el estudio y evaluación del control interno del contribuyente lo que le determinara el alcance y naturaleza de los procedimientos de auditoría que tendrá que aplicar, así también los elementos probatorios de la determinación de las contribuciones federales.

Cuando el Contador no cuente con los elementos necesarios para emitir su dictamen, deberá en consecuencia emitir un dictamen con abstención de opinión y cuando los elementos probatorios determinen un efecto cuantificado emitirá en consecuencia un dictamen con salvedades o negativo dependiendo de la situación de que se trate.

El Contador tiene también la responsabilidad de suscribir el aviso de presentación del dictamen conjuntamente con el patrón, y dentro de un plazo no mayor a los cuatro meses siguientes de la terminación del ejercicio fiscal anterior según lo establece el artículo 29 del Reglamento para el Pago de Cuotas.

El contador público tiene la responsabilidad de rendir su dictamen dentro de un plazo máximo de seis meses contado a partir de la fecha de presentación del aviso y en el caso que haya presentado petición de prórroga, deberá de rendir su dictamen dentro de lo señalado en el oficio de prórroga, dicho plazo se podrá conceder hasta por 60 días naturales siempre que existan causales debidamente comprobadas. Según lo establecido en los artículos 34 y 35 del Reglamento para el Pago de Cuotas.

Por lo anterior, el contador público deberá tener mucho cuidado en el momento en que presentará el aviso de dictaminación, ya que desde el momento de la presentación de dicho aviso, se tomará el tiempo estipulado como plazo para la presentación de dictamen, es decir, si el aviso de presentación de dictamen se hace con fecha 15 de enero de 1996 la presentación del dictamen deberá ser a más tardar seis meses después, es decir, el 15 de julio del mismo año.

El contador público autorizado esta obligado a emitir su dictamen a menos que sea sustituido por el patrón, sobrevenga un impedimento o decline seguir prestando sus servicios profesionales según lo establece el artículo 35 del Reglamento para el Pago de Cuotas.

Por otro lado el Contador que desee dictaminar para efectos del Seguro Social asumirá ciertas responsabilidades para con su cliente, siendo entre otras:

- El tener la experiencia necesaria para llevar a cabo la revisión.
- El de asesorar adecuadamente al patrón para determinar la conveniencia de realizar o no el dictamen.

- El de asesorar al patrón en la corrección de sus cuotas obrero patronales en caso de ser necesario.
- El informarle de los riesgos que pudieran originarse como consecuencia de la auditoría, tales como el pago de diferencias, el reprocesamiento de nóminas, la elaboración masiva de movimientos afiliatorios o modificación de salarios o bajas.

#### **SANCIONES APLICABLES AL CONTADOR PUBLICO QUE DICTAMINA PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL**

Cuando las autoridades del IMSS detecten irregularidades en la elaboración de un dictamen imputables al contador público darán aviso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que sea esta la que aplique las sanciones que establece el artículo 51 del Reglamento del CFF.

Tenemos que las sanciones serán las establecidas en el artículo 57 del Reglamento del Código Fiscal dependiendo de las causas de que se traten, siendo estas las siguientes:

##### **A) AMONESTACIONES**

- Cuando se presenten incompletos o extemporáneamente el dictamen, el informe o los anexos.
- En caso de no cumplir con los requerimientos del IMSS para aclarar su dictamen
- Cuando no cumpla con la norma de educación continua. (Amonestación por cada trimestre de incumplimiento)

##### **B) SUSPENSIÓN**

- Hasta por un año, cuando acumules tres amonestaciones.
- Hasta por dos años cuando:
  - No formule el dictamen informe y anexos debiendo hacerlo.
  - Cuando habiendo presentado incompletos el dictamen informe y anexos, las aclaraciones hechas por el contador público, no sean suficientes para el IMSS.
  - Cuando la documentación aclaratoria solicitada por el IMSS, no sea presentada oportunamente y se hayan solicitado prórrogas autorizadas por el IMSS.
- Hasta por tres años:
  - Cuando se resuelva que el dictamen se hizo en contravención de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.
  - Cuando esté sujeto a proceso por presunta comisión de un delito de carácter fiscal o por delitos intencionales que ameriten pena corporal. La suspensión durará hasta la resolución definitiva de dicho proceso.

##### **C) CANCELACIÓN DEL REGISTRO.**

- Reincidencia en la violación a las disposiciones para la formulación del dictamen y demás información para efectos fiscales (Reincidencia, cuando el contador público acumule tres suspensiones).
- Cuando la sentencia en el proceso señalado en el último párrafo del inciso B) sea condenatoria.

El proceso para la determinación de una sanción será el siguiente:

Determinada la irregularidad, esta se informará al contador público para que un plazo máximo de 15 días hábiles presente pruebas documentales en su descargo.

Agotada la fase anterior la autoridad emitirá la resolución que proceda dando aviso por escrito al Colegio Profesional al que pertenezca el contador público.

#### D) OTRAS CAUSAS DE SANCIONES.

También son motivo de cancelación del registro al contador público las siguientes causas:

- Dejar de ser socio activo del Colegio de Contadores Públicos al que pertenezca, reconocido por la Federación de Colegios de Profesionistas.
- Establecer relación laboral con el IMSS.
- Dejar de tener vigencia su registro en la SHCP (DGAFF)

El contador público que pretenda dictaminar para efectos del Seguro Social, deberá tener en cuenta todos y cada uno de los puntos citados en este capítulo, tales como los requisitos que debe cumplir, las responsabilidades que adquiere tanto con el IMSS como con su cliente que es el patrón, así como los impedimentos de dictaminación y las sanciones a las que puede hacerse acreedor en caso de incumplimiento de las mismas.

Los artículos antes señalados así como la normatividad expresada pretenden regular la actuación del contador público que dictamine para efectos del Seguro Social, elevando aún más lo estipulado por las normas de auditoría generalmente aceptadas.

## **VI. NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE AUDITORIA APLICABLES EN EL DICTAMEN PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL**

Una vez que el contador público cumple con todos los requisitos y se encuentra dentro del marco legal que rige su actuación, se encuentra listo para llevar a cabo una auditoría para efectos fiscales incluyendo el Dictamen del Seguro Social, para ello tendrá que seguir la metodología y normatividad que establecen las normas de auditoría generalmente aceptadas que sean aplicables al dictamen del seguro social.

### **NORMAS DE AUDITORIA**

Normas Personales  
Normas de Ejecución del Trabajo  
Normas de Información.

Para efectos del dictamen del Seguro Social, las normas personales se cumplen cuando el Contador cumple ante el IMSS con los requisitos de registro ya que con ello esta demostrando que tiene su cédula profesional, así como la constancia de educación continua expedida por el Colegio de Contadores al que pertenece y con ello manifiesta que es un contador que cuenta con un entrenamiento técnico y una capacidad profesional reconocidos legalmente, además el contador que se registra para efectos de dictaminar, al momento de llenar el formato respectivo manifiesta los lugares en donde ha prestado sus servicios con anterioridad, lo cual demuestra que tiene la experiencia necesaria en el ámbito profesional y que por tanto es una persona capaz de llevar a cabo el trabajo de auditoría para efectos del Seguro Social

La norma del cuidado y diligencia profesional, es la actitud que debe mostrar el auditor durante todo el trabajo de revisión, es decir, debe desempeñar su trabajo con meticulosidad y atención, con sentido de responsabilidad, ya que para efectos del dictamen del seguro social deben de ser reducidos al mínimo los riesgos de omitir la revisión de aspectos importantes.

La norma referente a la independencia que el contador público debe mostrar en su revisión, se cumple al no caer en uno de los supuestos establecidos para que el contador público se encuentre impedido para dictaminar, mismos que fueron analizados en el capítulo anterior.

En cuanto a las normas referentes a la ejecución del trabajo, estas se cumplirán a través de la metodología que el contador público tendrá que seguir para llevar a cabo su revisión del cumplimiento de las obligaciones del patrón ante el IMSS siendo la siguiente, la cual es enunciativa más no limitativa.

### **Metodología para realizar la auditoría**

- **Planeación del trabajo de auditoría.**
  - **Análisis y evaluación de la factibilidad de realizar la auditoría.**
  - **Perfil del cliente para efectos del IMSS**
  - **Valuación de riesgos de errores u omisiones en el cumplimiento de las obligaciones.**
    - **Valuación del Control Interno**
      - **Entrevistas con el cliente y funcionarios de la empresa.**
      - **Pruebas globales de cumplimiento.**
      - **Lectura y análisis de los principales documentos (Estados financieros, contratos, litigios y otros.)**
      - **Visitas a las instalaciones de la empresa**
    - **Evaluación del riesgo que representaría al cliente la auditoría.**
  - **Determinación de objetivos de la auditoría.**
  - **Carta propuesta de servicios**

Con esta parte de la metodología estamos cumpliendo con las normas de planeación del trabajo.

Una vez aceptada la carta propuesta de servicios se procederá a tomar las siguientes consideraciones para elaborar el programa de trabajo y establecer cuáles serán los documentos a solicitar a la empresa, cuáles serán los procedimientos y técnicas que se aplicarán sobre la información para la obtención de la evidencia suficiente y competente que le permitirá al contador público respaldar su opinión.

Consideraciones para el programa de trabajo:

1. Identificar el universo al 100%
2. Darle un orden secuencial y lógico al trabajo.(Actividades)
3. Definir el volumen de información a revisar
4. Definir los procedimientos y técnicas a aplicar en la revisión.
5. Definir el personal que intervendrá en la auditoría
6. Calendarizar las actividades por persona y por tiempo (Cronograma)
7. Dar seguimiento a lo presupuestado y supervisar los cambios y variaciones así como el trabajo del personal que ejecute el trabajo.

La documentación a requerir al patrón para elaborar la integración de la información será la siguiente:

- **Preparación de papeles de trabajo e integración de papeles preparados por la compañía en su caso.**
- **Acceso a su sistema de nóminas**
- **Integración del archivo permanente y demás documentación requerida para su revisión**
- **Análisis de registro contables**

#### **Análisis e integración de gastos**

**Amarre por centros de costos o registros contables inherentes a cada registro patronal contra las nóminas respectivas**

- **Análisis de la clasificación de la compañía en el grado de riesgo.**

**Integración de activos fijos**

**Integración de materias primas (Productos básicos)**

**Análisis de los procesos de trabajo**

**Agrupación del personal por actividades**

**Declaración o dictamen de grado de riesgo vigente durante el ejercicio**

Continuando con la metodología para la revisión, una vez obtenidos los documentos a revisar, se procederá a elaborar el programa de trabajo el cual deberá especificar cuales serán los papeles de trabajo que realizarán los colaboradores de la auditoría y los procedimientos y técnicas a aplicar para revisar cada una de las obligaciones.

El siguiente paso de la metodología, será que los auditores colaboradores lleven a cabo las actividades que enumera el programa de trabajo es decir, con ello se estará realizando la auditoría en su etapa de ejecución de trabajo.

Una vez hechas las revisiones se deberán determinar las omisiones o diferencias que resulten entre lo determinado por auditoría y lo determinado por la compañía, esto con el fin de regularizar la situación fiscal de la empresa, una vez que se hayan enterado las cuotas respectivas al Instituto.

Por último se deberá terminar la revisión con el cierre de papeles de trabajo y la preparación del dictamen:

- Discusión del resultado de la revisión y de las omisiones detectadas con el cliente.
- Elaboración del dictamen del IMSS.
- Presentación del dictamen.

A continuación se analizará en forma detallada el contenido de la metodología antes señalada.

#### **Planeación del trabajo de auditoría:**

El Boletín 3040 de las normas de auditoría generalmente aceptadas especifica que es necesario realizar una planeación adecuada para cumplir con los objetivos de manera eficiente, de ahí que el proyecto inicial debe ser revisado constantemente al igual que el trabajo que se vaya realizando.

Para planear de manera eficiente el trabajo de auditoría se debe analizar:

1. Finalidades, condiciones y limitantes del trabajo específico que va a desarrollarse.

2. Las características específicas de la empresa, sus obligaciones ante el IMSS y la información financiera será objeto de análisis considerando las relativas a la operación al igual que la situación jurídica y el control interno que existe en esta.

Lo anterior en virtud de que la planeación de la auditoría se verá modificada dependiendo de la finalidad concreta del trabajo a desarrollar, así por ejemplo, se incorporarán nuevas actividades, se modificarán estas o se omitirán algunas.

Para la planeación en las auditorías para efectos del seguro social, se tendrán que valorar las condiciones en que se encuentra operando la empresa, como por ejemplo:

- Si la empresa lleva un sistema de contabilidad
- Si cuenta con un adecuado departamento y sistema de nóminas
- Si cuenta con un adecuado sistema de impuestos.
- Si cuenta con políticas referentes a remuneraciones de los trabajadores.
- Si cuenta con archivos de expedientes de trabajadores y sus contratos.
- Si cuenta con archivos de los movimientos ante el IMSS.
- Si cuenta con evidencia en la determinación de sus contribuciones.
- Si cuenta con sistemas electrónicos de datos en la elaboración de sus nóminas y sus impuestos.

En caso de darse las condiciones antes señaladas, facilitará el trabajo de auditoría por lo que en la planeación se debe tomar en cuenta el tiempo, las actividades a desarrollar y por tanto los honorarios deberán estar en proporción a estas condiciones.

Por el contrario cuando la empresa no se encuentre en buenas condiciones para la elaboración del trabajo de auditoría, estaremos frente a limitantes de la revisión las cuales también deben ser tomadas en cuenta desde el momento de la planeación del trabajo, tanto en la estimación de tiempo, del personal que intervendrá en la auditoría y de los honorarios que se obtendrán con la misma, entre otras limitantes podemos enumerar las siguientes:

- No contar con sistemas de nóminas
- No contar con un departamento específico de personal.
- No contar con sistemas de cómputo (En caso de ser masivas las operaciones).
- No contar con políticas y normas así como controles de las remuneraciones otorgadas al personal.
- No contar con adecuados archivos o que estos se encuentren desactualizados.
- No tener control sobre los movimientos al IMSS.
- No contar con adecuado sistema de impuestos.
- Que la información no se encuentre concentrada en el centro de trabajo o administración de la empresa.
- Que los centros de trabajo se desarrollen en diferentes entidades del país.

Otro aspecto a considerar en la planeación son las características de la empresa, las cuales se constituyen en el perfil del cliente; que de alguna forma se encuentra

vinculado a las condiciones y limitantes antes señaladas pero que además debemos de tomar en cuenta si se encuentra dentro de un tratamiento especial para efectos del seguro social tal es el caso de los patrones dedicados a la actividad de la construcción, que cuente con varios registros patronales, que su sistema de remuneraciones sea diverso, es decir, que otorgue varias prestaciones además de las mínimas legales, la formas en que tiene establecidos sus contratos con lo trabajadores ya sean individual o colectivo, la magnitud de su personal, entre otras.

Ahora bien es necesario que se realice un análisis de la situación legal de la empresa o patrón es decir su personalidad jurídica, capacidad legal para celebrar operaciones, cumplimiento de sus obligaciones, condiciones bajo las cuales se ha obligado contractualmente, etc.

Al analizar los puntos mencionados con anterioridad estaremos valuando la posibilidad de llevar a cabo la auditoría, la extensión que deberemos tener en cuanto al trabajo y si es factible desde el punto de vista técnico el realizar la revisión, sin embargo antes de continuar planeando la ejecución del trabajo es necesario que analicemos y evaluemos si un dictamen del IMSS, es conveniente para el cliente, ya que en algunos casos no es recomendable la auditoría debido a la situación que guarda la empresa con el IMSS, es decir el riesgo importante de que existan errores y omisiones en el cumplimiento de las obligaciones, las cuales en el caso del dictamen deben ser enteradas al finalizar el trabajo, por lo que en algunos casos es una carga financiera excesiva para el cliente y lo único que se estará logrando con ello es poner en evidencia a la empresa ante las autoridades. Lo anterior con la finalidad de no perjudicar al cliente, sino asesorarlo para el cumplimiento de sus obligaciones, ya que en caso de que no sea factible por esas circunstancias la dictaminación, se recomendaría una autocorrección ante el IMSS, por otro lado es importante realizar este análisis previo.

Para que el auditor tenga un panorama más amplio acerca de las condiciones, limitaciones y el perfil del cliente, es necesario que realice un estudio preliminar que determine las mismas así como aplicar un análisis del control interno preliminar: para valorarlo deberá realizar entrevistas con los funcionarios y empleados de la empresa con el objeto de aplicarles un cuestionario de control interno que permita detectar deficiencias en los procedimientos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones ante el IMSS.

El auditor para allegarse de información general acerca de la empresa puede auxiliarse con la aplicación de un cuestionario de investigación preliminar el cual le servirá como una herramienta eficaz para el sondeo de una empresa con el cual deberá obtener información general acerca de:

- Datos generales de la empresa. (Nombre, fecha de inicio de actividades, domicilio, giro etc.)
- Número de registros patronales.
- Datos del RFC, INFONAVIT, y SAR.
- Número de sucursales y ubicación.

- Si realiza actividades de la construcción .
- Número de trabajadores.
- Tipos de sueldo ante el IMSS.
- Si existen salarios asimilables a sueldos.
- Si ha tenido revisiones por parte del IMSS.
- Qué tipo de prestaciones otorga.
- Si otorga gratificaciones recurrentes.
- Qué políticas tiene establecidas para remuneraciones.
- Qué remuneraciones integra la empresa al salario y cuales no.
- Indicar cuál es la política y el procedimiento de la integración al salario.
- Indicar cuál es la clasificación del riesgo de trabajo.
- Si cuenta con archivos de movimientos al IMSS.
- Cuáles son las actividades declaradas ante SHCP y SSA.
- Descripción del proceso del trabajo.
- Que tipo de contratos maneja.
- Indicar la integración del departamento de nóminas.
- Indicar qué sistema de registro y cálculo de nóminas se utiliza.
- En caso de utilizar equipo de computo, indicar cuáles son los parámetros para el cálculo de las nóminas y de las contribuciones sobre las mismas.
- Indicar los periodos de pago.
- Indicar la magnitud de movimientos ante el IMSS.
- Si se cuenta con asesores laborales.

Para continuar con la planeación de la auditoría y una vez efectuado el cuestionario preliminar, es necesario que el auditor realice la valuación del control interno, esto con el fin de comprobar que la información obtenida en el cuestionario preliminar tiene credibilidad, ya que en algunas ocasiones las respuestas obtenidas de los funcionarios de la empresa no son ciertas en su totalidad, esto nos permitirá a su vez formarnos un criterio sobre la situación de la empresa todo lo anterior con el fin de determinar la factibilidad de llevar a cabo la auditoría.

#### **Control Interno**

El Boletín 3050 que se refiere al estudio y evaluación del control interno del IMCP determina que el auditor debe realizar un estudio y evaluación adecuados del control existente, que le sirva de base para determinar el grado de confianza que va a depositar en el.

Por lo tanto el auditor debe tener presente los elementos que forman parte del control interno tales como organización, procedimientos, personal y supervisión.

Para lograr un adecuado estudio del control interno de un empresa que se va a dictaminar para efectos del seguro social se ha considerado que la siguiente guía contiene los elementos necesarios para ello, esto permitirá evaluar el grado de confiabilidad de los registros y tener una razonable certeza en cuanto al alcance y de los objetivos perseguidos.

Los procedimientos que se enlistan a continuación son con el propósito de aplicar pruebas de cumplimiento y así concluir si los sueldos y salarios no contienen cifras erróneas así como el de comprobar que se esta cumpliendo con las obligaciones legales y fiscales a que esta sujeta la empresa tales como (Inscripción, modificación y bajas de salarios para efectos del IMSS, retención de la contribución obrera y aportaciones al SAR).

- Verificar que al momento de la contratación de personal sea notificado al área de nóminas para su inclusión, así también para verificar si dicha contratación esta de acuerdo con las políticas de la administración
- Comprobar que el sueldo que recibe cada trabajador corresponde al puesto establecido en el tabulador de sueldos y autorizado de conformidad con las políticas de la empresa.
- Verificar que los puestos estén clasificados correctamente de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo y a las políticas de la empresa.
- Constar en los expedientes de los trabajadores los siguientes documentos:  
Solicitud de empleo, contrato de trabajo, RFC, Aviso de inscripción, modificación de salario y en su caso baja ante el IMSS, certificados de incapacidad médicas expedidas por el Instituto así como su apertura ante el SAR e INFONAVIT, autorización de vacaciones, entre otras.

- Realizar una selección de una nómina del ejercicio y de ella seleccione algunos empleados, y por cada uno de ellos efectúe lo siguiente:

Verifique los cálculos aritméticos.

Observar que las retribuciones y las deducciones de la nómina estén debidamente establecidas y autorizadas de acuerdo a las políticas de la empresa.

- Comprobar si se mantienen reportes de tiempo laborado por cada trabajador así como de tiempo extra y su autorización.
- De los trabajadores seleccionados elija por lo menos un mes para su revisión y realice lo siguiente:  
Efectúe los cálculos correspondientes para cerciorarse de la adecuada aplicación de las tablas del impuesto sobre la renta retenido.  
Identifique los trabajadores y asegúrese que efectivamente hayan prestado sus servicios a la compañía en el periodo correspondiente.  
Compruebe que existan las autorizaciones que amparen los periodos de vacaciones.  
Compruebe la corrección de las retenciones realizadas al trabajador por concepto de ISR y cuotas al IMSS, conforme lo establecido en las leyes respectivas.

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

- Compruebe la corrección de las aportaciones hechas por la empresa por concepto de SAR por los empleados seleccionados anteriormente.  
La apertura de las cuentas individuales y los depósitos bancarios por este concepto.  
Constancia al trabajador por las aportaciones realizadas.  
Verifique que la cuota pagada sea del 2% calculada sobre el salario base de cotización y de acuerdo a lo establecido por la Ley y lo comentado en el Capítulo V de este trabajo.  
Compruebe que el 5% de aportación al INFONAVIT este calculada y pagada con la misma base del fondo de retiro considerando que existe un límite de 10 veces el SMG conforme al área geográfica.  
Compruebe la adecuada integración de los salarios base de cotización para IMSS, INFONAVIT y 2% sobre nóminas.
- Cerciórese que las personas que realizan las nóminas estén debidamente supervisadas y que no sean las mismas para efectuar los pagos.
- Rectifique que exista evidencia donde se plasme que el trabajador haya cobrado su sueldo y prestaciones como recibos de sueldos firmados por el trabajador, ya sea verificando el cheque o depósito en una cuenta bancaria del trabajador.
- Comprobar que se haya realizado la baja del trabajador con la misma fecha ante la nómina, el IMSS y el SAR.
- Verifique qué procedimiento realiza la empresa cuando un trabajador no cobra su sueldo en el periodo correspondiente.
- Elabore un análisis de percepciones pagadas fuera de nóminas como finiquitos, préstamos por fondo de ahorro, reembolso de gastos de pasaje, gasolina, etc; esto es para verificar si dichos conceptos se incluyen posteriormente en la nómina para que se apliquen los descuentos adecuados de ISR y en su caso la cuota obrera.
- Verifique la correcta contabilización de las cantidades pagadas por nómina y de los ajustes de acuerdo con las políticas de la empresa.
- Compruebe que los registros del personal, nóminas y documentos importantes se encuentren debidamente resguardados y que se permita el acceso sólo a personas autorizadas por la administración de la empresa.
- Se tiene identificado el pago de sueldos por centro de costos.
- Se pagan sueldos sobre la base destajo o comisiones sobre ventas.
- Cuántos tipos de nóminas existen y con qué período se pagan

- Describa los planes de previsión social establecidos por la compañía.
- Existe un control de las incapacidades médicas de los trabajadores para su cotización en nóminas, IMSS y SAR.
- Se cuenta con un control para los días de ausentismo por parte de los trabajadores.

Otro medio con el cual se complementa el estudio del control interno es a través de la lectura y análisis de los principales documentos de la empresa tales como los estados financieros, contratos de trabajo, nóminas, liquidaciones del IMSS y pagos del SAR entre otras, esto con el fin de darse una idea de la estructura de la empresa y confirmar las características de la misma.

Por ejemplo al momento de revisar los estados financieros, se puede percatar las condiciones de la empresa en lo referente a sus cuentas por pagar principalmente a las contribuciones pendientes de pago, así como a los compromisos que tiene la empresa para con sus trabajadores tales como sueldos por pagar, provisiones de aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro entre otras, además en una lectura al estado de resultados se puede identificar claramente si la empresa tiene clasificado sus registros por centros de costos, es decir, por sucursales, por áreas, por departamentos, etc.

Además al momento de revisar los contratos de trabajo, se puede percatar de ciertas condiciones especiales que repercuten en el cumplimiento de las obligaciones, tales como días de aguinaldo, días de vacaciones, porcentaje de prima vacacional, jornada de trabajo, formas de remuneración tales como, comisiones, destajo etc., tipos de prestaciones adicionales a las legales como: bonos, vales, premios entre otras.

Por otro lado el contador, debe realizar una visita a las instalaciones de la empresa que le permitan precisar si las actividades realizadas por los trabajadores son acordes con la clase y grado de riesgo en que se encuentra cotizando la empresa en el ramo de riesgo trabajo. Para ello debe darse una idea general de los procesos productivos en caso de que los haya, así como de la maquinaria utilizada para determinar que sea acorde con el giro que la empresa utilizó para su inscripción en el IMSS, ya que en algunas ocasiones el giro inicial de una empresa puede variar a través del tiempo con la implementación de otras actividades y procesos productivos por lo que obviamente su clasificación en el grado de riesgo debe verse modificado.

Una vez que se ha recabado la información referente al estudio del control interno, es necesario que el contador califique el grado de confiabilidad que depositará en los procedimientos, políticas y controles establecidos por la empresa, para ello deberá clasificar el control interno de la empresa dentro de los tres siguientes grados: Control interno Alto, Control interno Medio y Control interno Bajo, dicho grado se determinará tomando en consideración el cumplimiento de los procedimientos y

objetivos enlistados anteriormente, es decir, a mayor cumplimiento, corresponde mayor grado de control.

El análisis de los elementos de la empresa que se describió en los párrafos anteriores es con el objeto de valorar el riesgo de encontrar errores y omisiones en el cumplimiento de las obligaciones de la empresa para con el IMSS, ello con el objeto también de evaluar el riesgo que tiene el cliente en caso de que se lleve a cabo el trabajo de auditoría, ya que en caso de determinar que las condiciones que presenta la empresa y las características de la misma así como la falta de un control interno confiable, trae como consecuencia que al llevar a cabo la auditoría represente un riesgo inminente de detectar errores y omisiones en el cumplimiento de obligaciones y mas aun diferencias en la determinación de las cuotas al IMSS, esta situación debe ser informada al cliente ya que es obligación del contador manifestar la situación en que se encuentra la empresa, así como explicar al patrón que en caso de aceptar el trabajo de auditoría, el riesgo de determinar diferencias a cargo del mismo es alto y que por tanto una vez determinadas las mismas estas deberán ser enteradas al seguro social, ello con el fin de emitir un dictamen limpio o sin salvedades que permita regularizar la situación jurídica y fiscal del cliente, en caso contrario, el contador se verá en la obligación de emitir un dictamen con salvedades en donde manifieste las irregularidades detectadas en su auditoría que originen las diferencias aun no pagadas lo cual a su vez trae como consecuencia que el Instituto ejerza sus facultades de autoridad fiscal, por lo anterior el evaluar el riesgo de llevar a cabo la auditoría es de radical importancia y por ello es necesario concientizar al cliente del mismo para que sea él quien determine si se lleva a cabo o no la auditoría, bajo su propio riesgo y responsabilidad. Esta etapa se realiza con el fin de que no existan sorpresas al final de la auditoría ya que se pone en aviso al cliente de la situación fiscal que guarda la empresa ante el IMSS y que por tanto el trabajo se realiza bajo común acuerdo, ya que el cliente deberá regularizar todas y cada una de las situaciones detectadas por el auditor y deberá manifestar su compromiso de así hacerlo antes de llevar a cabo el trabajo, con el fin de que el contador tenga los elementos necesarios para emitir un dictamen limpio.

Una vez que se evalúa el riesgo de llevar a cabo la auditoría y que es aprobado por el cliente, se está en posibilidad de iniciar el trabajo de revisión, para ello deberán plantearse en primer término los objetivos de la propia auditoría, los cuales son:

- Verificar que la compañía ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 19 y todas sus fracciones de la LSS.
- Verificar los correctos movimientos de afiliación de trabajadores ante el IMSS.
- Determinar, en función de los registros contables de la compañía, la conciliación de las bases declaradas para efectos de ISR, e IMSS y determinar cuál es la base correcta.
- Detectar omisiones en el pago de contribuciones o aportación y el origen de las mismas.
- Regularizar la situación fiscal del patrón ante el IMSS, mediante la corrección de los errores y omisiones detectados.

- **Obtener la información necesaria en la que se basará la elaboración del dictamen del contador.**

Con lo anterior se establece que el contador realiza una planeación de la auditoría, misma que debe ser base para la ejecución del trabajo y la cual también debe ser informada al cliente mediante una carta propuesta de servicios en la que se indique qué hará el auditor, cómo lo hará y cuál será el resultado, contemplando los diversos factores y elementos que compondrán el trabajo de auditoría, así como la forma en que se llevará acabo la misma, la colaboración que espera el auditor de la administración de la empresa, así como los compromisos que adquiere el patrón al aceptar el trabajo de auditoría y el monto de los honorarios que le retribuirán al contador por concepto de su trabajo. Es oportuno destacar que en dicha carta el contador debe informar al cliente que su dictamen no lo exime de responder a aclaraciones y compromisos que el Instituto le pudiese requerir, ya que el dictamen no limita las facultades del IMSS.

Una vez que el cliente acepta lo establecido en la carta propuesta, el contador procederá a planear la parte de la auditoría referente a la ejecución del trabajo, basándose en la información que obtuvo al momento de valorar el riesgo de aceptación del trabajo, ya que el mismo servirá para determinar el alcance, la naturaleza y la extensión en la aplicación de los procedimientos y técnicas de auditoría que se verán reflejados en el programa de trabajo.

#### **IDENTIFICAR EL UNIVERSO AL 100%**

Para la elaboración del programa de trabajo el auditor deberá tomar en cuenta los puntos enlistados con anterioridad, empezando con la identificación del universo que compone el objeto de la revisión, es decir, para efectos del seguro social, el universo son las obligaciones a que está sujeto el patrón, es decir, su inscripción ante el Instituto, la de sus trabajadores, los movimientos afiliatorios, la autodeterminación de sus cuotas, la retención de las cuotas obreras, sus registros de nóminas, su determinación de la prima del grado de riesgo, el aviso de inscripción del patrón, el número de avisos de alta de sus trabajadores, el número de avisos de modificación de salarios, el número de avisos de baja de trabajadores, lo que implica que para determinar el universo estará en proporción al número de trabajadores que laboraron durante el ejercicio revisado, además del número de nóminas, el número de registros patronales de la empresa y por ende el número de liquidaciones al IMSS y SAR en proporción al número de registros, así también el número de accidentes o riesgos de trabajo en lo referente a ese ramo de seguro, etc. Lo que quiere decir que cada empresa tendrá un universo diferente y que irá en relación con el número de trabajadores así como con el número de movimientos u operaciones que afectan su relación con el IMSS (Altas, Bajas, Modificaciones, Incapacidades, Ausencias, etc.). Lo anterior con el fin de saber la magnitud de la información a revisar y establecer los

procedimientos mas idóneos que nos permitan tener la seguridad de que dicho universo será revisado satisfactoriamente, así como prever el número de auditores auxiliares que intervendrán en el trabajo para cubrir dicho procedimiento, además de establecer el tiempo programado en el que se llevará acabo la auditoría, es oportuno decir, que mientras mas grande sea el universo, es decir, entre más trabajadores, nóminas, movimientos al IMSS, registros patronales tenga la empresa, mayor será el número de auxiliares a emplear en dicho trabajo, así como mayor deberá ser el tiempo programado para la misma y a su vez la extensión en los procedimientos de auditoría a emplear, es obvio que por ello es importante tomar en cuenta este aspecto antes de realizar cualquier programa de trabajo ya que el mismo deberá adecuarse al universo que muestra la empresa y no será el mismo para todas.

#### **DAR UNA SECUENCIA LÓGICA A LAS ACTIVIDADES**

Una vez identificado el universo objeto de la revisión, es necesario que el auditor plasme las actividades que deberán seguir los auditores auxiliares o el mismo en su caso, para llevar acabo la revisión de las obligaciones antes mencionadas, para ello debe seguir una metodología la cual implica que las actividades deben ser ordenadas de manera secuencial y lógica, es decir, que tengan una coherencia entre ellas y que la conclusión de una actividad permita iniciar otra, la cual debe estar ligada de manera congruente con la anterior y no enlistar las actividades en forma desordenada ya que ello trará como consecuencia que existieran deficiencias en la ejecución del trabajo, por ejemplo, no podemos revisar si la prima de grado de riesgo es correcta si antes no revisamos los elementos que la determinan, tales como días cotizados, número de trabajadores expuestos al riesgo etc., además, las actividades deben estar establecidas de manera clara y concreta para efectos de que el auditor que la ejecute, lo haga de la forma en que se programa y no dejar dudas o confusiones en la aplicación de los procedimientos.

#### **DEFINIR EL VOLUMEN DE INFORMACIÓN A REVISAR.**

Este punto es trascendental para la determinación del alcance en una auditoría convencional, ya que con base en el estudio y evaluación del control interno se establece el volumen de información a revisar, es decir, la auditoría se hace a través de la ejecución de las actividades sobre una porción definida de la información y no sobre su totalidad, para mayor claridad, se realizan pruebas selectivas sobre el universo, el cumplimiento que se verifica sobre de ellas es lo que le permite al auditor obtener la evidencia suficiente y competente que respalda su opinión, la aplicación de este procedimiento selectivo se realiza en virtud de que es impráctico el revisar el 100% ya que se piensa que es prácticamente recalcular la información y no validarla; sin embargo, la auditoría para efectos del seguro social, hace necesario que la información a revisar sea en algunos casos la totalidad del universo, es decir, no aplicando pruebas selectivas, sino revisando el 100%, lo anterior parece contradictorio a lo establecido en normas de auditoría, sin embargo, es inninente que así se realice en virtud de que este dictamen no cuenta con el respaldo necesario del IMSS, ya que el mismo aun cuando existe el dictamen, puede determinar diferencias

en la determinación de cuotas, por lo que entonces el dictamen no sería de gran ayuda para el cliente o patrón, en ese caso, ¿cuál sería la ventaja para el cliente? si de todos modos aun con revisión quedarán diferencias sin detectar, las cuales se le exigirían pagar por parte del IMSS, disminuyendo así los beneficios que le otorga una revisión o auditoría, la revisión al 100% no es para todas las auditorías, es recomendable por lo anterior que la auditoría se realice de esta forma cuando menos el primer ejercicio revisado y una vez asesorada la empresa sobre cumplimiento de sus obligaciones se podrá disminuir el volumen a revisar en los años subsecuentes, para ello se deberá tener un constante seguimiento sobre las observaciones de errores detectados en ejercicios anteriores y así poder disminuir el volumen de información revisada, este planteamiento puede parecer impráctico cuando el universo es bastante amplio, es decir, el número de trabajadores y movimientos de la empresa es muy amplio, sin embargo, para cumplir con la revisión al 100%, el auditor se puede y en esos casos creemos, debe apoyarse en las múltiples ventajas que los sistemas electrónicos de datos le proporcionan para lo cual es recomendable que su trabajo sea complementado con la ayuda y asistencia de un experto en la manipulación de dichos sistemas que le permita realizar el número de operaciones necesarias para determinar las correctas cuotas que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores, cabe agregar que en el mercado actual existen diversos sistemas especializados para el procesamiento de nóminas, para lo cual sólo es necesario alimentar los programas con la información correcta, además que existen herramientas auxiliares que pueden implementarse para realizar el reproceso de las nóminas con los datos correctos para efectos de cumplir con las obligaciones antes mencionada, lo que sin lugar a dudas, ha venido a facilitar el trabajo del auditor que por ende el factor magnitud no debe de representar mayor problema en la revisión al 100% de la información.

Por tanto, para efectos de determinar el volumen de información a revisar, se deberá tomar en cuenta si es el primer ejercicio a revisar para efectos del Seguro Social, lo cual en tal caso será como dijimos en un 100%, en caso contrario, se tomará en cuenta el grado de avance de la empresa en la corrección de los procedimientos erróneos detectados en auditorías anteriores así como el grado de control interno que vayamos encontrando en los años subsecuentes en lo referente a las obligaciones del Seguro Social.

## PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE AUDITORIA

Una vez que se ha definido la información a revisar, el auditor deberá hacerlo aplicando las técnicas y procedimientos que marcan las normas de auditoría que se requieran en cada una de las actividades a desarrollar.

Cabe recordar que una técnica de auditoría servirá como una herramienta práctica de investigación y prueba que el auditor aplicará para obtener la información y comprobación necesaria para sustentar su opinión.

El IMCP, a través de sus normas de auditoría y tal como lo contemplamos en los primeros capítulos de este trabajo, reconoce las siguientes técnicas de auditoría:

Estudio General. Análisis. Inspección. Confirmación. Investigación. Declaración. Certificación. Observación y Cálculo.

Estas técnicas de auditoría ya fueron analizadas en el capítulo 2 de este trabajo, a continuación explicaremos de que manera son aplicables cada una de ellas en una auditoría para efectos del Seguro Social.

**ESTUDIO GENERAL:** Esta técnica consiste en la apreciación de las características generales de la empresa o patrón, de las prestaciones o percepciones establecidas en los contratos de trabajo, así como de los nombres de los integrantes del consejo de administración.

Dicha apreciación la obtendrá el auditor con base a su experiencia profesional a partir de datos o informaciones originales de la empresa en lo relativo al giro, clasificación para el seguro del riesgo de trabajo, número de registro patronal, número de trabajadores al servicio de la empresa, domicilio de la misma, etc. En relación con las diversas percepciones y prestaciones de los trabajadores, el auditor hará las siguientes investigaciones, por ejemplo, el auditor puede hacerse una idea sobre la variedad de conceptos de percepciones y prestaciones, en su caso en efectivo o en especie a que tengan derecho los trabajadores al revisar los contratos de trabajo para verificar si la empresa las ha integrado al salario o si son de las que no se adicionan. Asimismo el auditor, puede investigar los nombres de los miembros del consejo de administración para verificar también si es procedente su afiliación al seguro social.

Con relación a los conceptos de las percepciones de los trabajadores el auditor, una vez que los ha obtenido podrá por comparación comprobar si en su totalidad están incluidas en las mismas, como es evidente, la aplicación de esta técnica se realiza desde las primeras etapas de la auditoría e incluso en la propia planeación como ya se explicó anteriormente, además esta técnica sirve de orientación para aplicar las restantes, por lo cual generalmente se desarrolla antes de cualquier otra; su aplicación debe realizarse con cuidado y diligencia, por lo que se recomienda que la realice un auditor con experiencia.

**ANÁLISIS:** Esta técnica consiste en la determinación de los diversos conceptos de percepciones de los trabajadores que en su parte diaria forman el salario integrado para efectos de cotización en el seguro social.

El análisis de las percepciones se podrá obtener de:

- Nóminas u otros comprobantes de percepciones.
- Contratos de trabajo
- Declaraciones de los mismos trabajadores.

La contabilización de las diversas percepciones de los trabajadores, se reflejará obviamente en cuentas de resultados por ser gastos propios de la empresa y podrían

afectarse también las cuentas del balance, por lo que la técnica del análisis puede ser de dos clases, mediante la revisión de pólizas de diario y de egresos.

**Análisis de movimientos.** Este es aplicable para las cuentas de resultados, en las cuales el saldo se forma por la acumulación de las diversas partidas de cargo. Los salarios y otras prestaciones de los trabajadores se irán cargando a determinada cuenta como la de "gastos de administración", dicha cuenta incluirá otros conceptos de gastos; por ello será necesario que el auditor seleccione las partidas correspondientes a las percepciones de los trabajadores, las cuales al estar registradas en forma global, es decir por todos los trabajadores, le servirán para efectuar sus conciliaciones con los totales de nóminas e inclusive con lo declarado en el Impuesto Sobre la Renta.

**Análisis de saldo.** Este es aplicable para cuentas de balance, en las cuales el saldo se forma por la compensación de cargos y abonos, se enfocan este tipo de técnica a aquellos casos en que por ejemplo, se hagan préstamos a los trabajadores, generalmente a funcionarios y que se vayan cargando a la cuenta "Deudores Diversos". El auditor deberá analizar si los cargos por préstamos han sido abonados por los correspondientes pagos; de lo contrario los cargos pendientes de compensar deberán integrarse al salario base de cotización una vez comprobado el traspaso a gastos. El caso de préstamo a funcionarios fue sólo un ejemplo, ya que pueden existir otros conceptos de cargo a otras cuentas como la entrega al cajero del fondo fijo, el pago de viáticos por comprobar, los cuales, en su caso de no ser comprobados como tales, que en tal caso también tendrían que integrarse al salario, por otro lado es necesario analizar si existen cuentas de pasivo por concepto de percepciones a los trabajadores, ya que las mismas se originan de provisiones de gastos como por ejemplo el aguinaldo por pagar, que no en todos los casos es el efectivamente pagado y que por tal motivo existe una diferencia en lo registrado en gastos, esto por decir un ejemplo, para lo cual deberá ajustarse dicha situación sobre las percepciones efectivamente pagadas a los trabajadores.

Otra fase de la técnica del análisis consiste en que el auditor determine la razonabilidad de que la documentación que le fue presentada sea confiable en su totalidad, para lo cual será necesario que efectúe la conciliación entre los importes por concepto de :

- Documentación presentada (nóminas, comprobantes de póliza o auxiliares, etc.)
- Registros contables
- Declaración para efectos del Impuesto Sobre la Renta

En caso de que las diferencias resultantes no sean significativas, el auditor tendrá un punto de apoyo para confiar en la veracidad de documentación que vaya a analizar así como su correcta contabilización y en el contenido de la declaración del ISR.

**INSPECCIÓN:** Esta técnica consiste en la verificación de la existencia de nóminas, recibos de salarios, percepciones y honorarios, contratos de trabajo y de servicios profesionales, así como de la presencia de los mismos trabajadores y profesionales, que se encuentren vigentes al momento que el auditor haga su revisión.

El registro contable de los pagos que haga la empresa por concepto de percepciones de trabajadores, así como de honorarios por prestación de servicios, debe estar avalado por los comprobantes correspondientes.

El auditor, al aplicar la técnica de inspección comprobará la existencia de dichos documentos, para lo cual, una vez analizados los diversos movimientos contables, procederá a verificar dicha comprobación documental.

También es importante comprobar la existencia física de los trabajadores mediante pruebas selectivas de acuerdo al volumen de ellos: En una entrevista directa se les cuestiona sobre su fecha de ingreso a labores sus percepciones devengadas y sobre todo, si están afiliados al seguro social.

**CONFIRMACIÓN:** Esta técnica se aplica al realizar una solicitud por escrito, por parte de la empresa en revisión a una persona física o moral independiente para que informe sobre una operación determinada, principalmente relacionada con las prestaciones de los trabajadores y con la contratación del personal de tipo especial.

Para aplicar la técnica de la confirmación, el auditor debe indicar al representante legal de la empresa que este revisando, que solicite por escrito a otra empresa o persona física la información que el auditor requiera. Esta técnica puede realizarse de tres formas:

- Positiva. Se pide al confirmante que conteste, ya sea que esté o no de acuerdo con los datos que se le aporten.
- Negativa. Se pide al confirmante que conteste solo en caso de no estar de acuerdo con los datos que se le aporten.
- Indirecta, Ciega o en Blanco. No se dan datos al confirmante, se le solicita información sobre el importe de los contratos de prestación de servicios y, en su caso características de estos.

Como ejemplo podemos mencionar una confirmación de contratos establecidos con empresas que se dedican a proporcionar vales de comida, despensa o gasolina a trabajadores de las empresas, en los cuales se puede pedir o confirmar información sobre las cantidades otorgadas a la empresa por estos conceptos y posteriormente verificar si la información corresponde con la registrada en los documentos comprobatorios tales como nóminas o registros contables.

**INVESTIGACIÓN:** Esta técnica consiste en la información mediante la entrevista a funcionarios y empleados encargados de la contratación del personal, de la elaboración de nóminas y de avisos afiliatorios y de las liquidaciones de cuotas al seguro social. En ese proceso es recomendable que también se entreviste con los funcionarios que también determinan las normas inherentes a la integración del salario base de cotización y pregunte que conceptos de percepciones se acumulan y cuales no, así como su fundamentación sobre estas últimas. Igualmente el auditor obtendrá la información acerca del período establecido para presentar los avisos de inscripción y si existiera algún tipo de trabajadores que a juicio de la empresa no fueren afiliables, tomar nota y en su oportunidad dar su opinión al respecto.

**DECLARACIÓN:** Es el escrito firmado por funcionarios y empleados de la empresa que tengan relación con ciertas operaciones. La declaración se realiza cuando la importancia del resultado de las investigaciones realizadas por el auditor así lo amerite.

La importancia que el auditor le dé a la declaración depende del tipo de evasión en que haya incurrido la empresa; por ejemplo, que esta no incluya al salario base de cotización determinada percepción, o bien que haya afiliado a los trabajadores después del plazo establecido en la ley respectiva. En ambos supuestos, es importante la declaración cuando la evasión sea significativa en relación al número de trabajadores revisados.

Esta técnica esta limitada por el hecho de que la información es proporcionada por el personal que interviene en el proceso de información del personal.

**CERTIFICACIÓN:** Esta técnica consiste en el trámite que realiza el representante legal de la empresa ante una dependencia oficial, con el objetivo de obtener un documento que avale un hecho determinado.

Cuando el auditor recurre a un documento certificado obtenido de una dependencia oficial, generalmente es para aplicar un procedimiento supletorio, por falta de algún tipo de documentación o información que no le fue proporcionada en su oportunidad.

Por ejemplo: Cuando el auditor no tenga a disposición las formas MT-1, referentes a la calificación de riesgos de trabajo necesarios para determinar la prima del mismo, puede solicitar al representante legal que realice una certificación con el IMSS, en la que proporcionen los datos de dichas formas para la revisión del grado de riesgo.

**OBSERVACIÓN:** Esta técnica consiste en darse cuenta personalmente de la forma cómo el personal de la empresa realiza ciertas actividades.

Para descubrir la forma como se realizan las operaciones para determinar los salarios base de cotización, el auditor aplica la técnica de observación, ya sea en forma abierta o bien en forma discreta; también puede aplicarla para conocer como elabora la empresa los avisos de alta y su período de presentación al seguro social.

Otro tipo de observación empleado por el auditor para conocer como se realizan los avisos de alta, consiste en correlacionar dichos avisos con el ingreso físico de los trabajadores a la empresa por su alta al trabajo; cuando se presente el caso, se observa la forma como la empresa elabora los avisos correspondientes.

Es importante que el auditor recorra las diversas áreas de la empresa para observar los diversos procesos de operación, las instalaciones, el mobiliario y equipo y así se forje una idea del número aproximado de trabajadores y su clasificación por áreas de producción, de administración y de ventas, de este modo tendrá los elementos de juicio para enmarcar los tipos de percepciones de los trabajadores, así como de servicios profesionales, en su caso.

**CÁLCULO:** Esta técnica consiste en la verificación aritmética de la razonabilidad en el pago de cuotas al seguro social tanto en forma global sobre percepciones totales como por cada trabajador sobre su correcta cotización.

Aplicación global. Mediante esta técnica de cálculo se puede estimar el total de las cuotas por el período a revisar, para ello se parte de los importes totales de percepciones fijas, a los que se le suman los salario probables de trabajadores de salario variable que ingresaron en el período de revisión y las percepciones variables, de tal manera que se obtendrá el total de la percepción sujeta al pago de cuotas; este resultado se multiplica por el porcentaje de cuotas en que esta clasificada la empresa, y se obtendrá un total de cuotas que en promedio debió pagar la empresa.

El cálculo global realizado por el auditor deberá compararse con la suma de las liquidaciones bimestrales de cuotas que pago la empresa; es así como el auditor podrá tener una idea de la razonabilidad en el cálculo de estas cuotas.

**Aplicación individual:**

El auditor verifica de manera analítica la parte integrable de cada prestación o percepción de los trabajadores revisados, realizando los cálculos correspondientes para su determinación y en su caso estableciendo los límites o excedente de ello para su integración al salario de cada trabajador.

Una vez que se han explicado las técnicas de auditoría adaptadas a revisiones sobre seguro social, a continuación se resume la aplicación de las mismas en el siguiente cuadro; cabe señalar que la aplicación de las técnicas no tiene un orden específico, es decir, se pueden aplicar en cualquier momento de la auditoría dependiendo del procedimiento y criterio que el auditor este utilizando ya que como sabemos la aplicación de varias técnicas dan origen a un procedimiento el cual varía de acuerdo al programa de trabajo que se haya formulado para la revisión de determinada empresa.

Los procedimientos de auditoría aplicables a la revisión del cumplimiento de las obligaciones patronales al Seguro Social, se detallan en las actividades que se enumeran de forma secuencial y lógica en el programa trabajo que el auditor formula para cada una de las empresas que revisa, es por ello que los procedimientos de auditoría que se deben tomar en cuenta para efectos de la revisión se encuentran inmersos en las actividades que hemos establecido anteriormente y que seguiremos describiendo a lo largo de este capítulo.

**DEFINIR EL PERSONAL QUE INTERVENDRÁ:**

El auditor, en la mayoría de los casos, no realiza el trabajo por sí solo sino que se auxilia con la intervención de auditores de menor experiencia debido a que en algunas

etapas del trabajo no se requiere de un profundo conocimiento técnico, por tal motivo, el auditor debe planear el número de auxiliares que intervendrán en la auditoría así como considerar el nivel de experiencia y conocimiento de estos auxiliares con el objeto de que realicen las actividades que describirá en su programa de trabajo, cabe señalar que existen diferentes factores que determinarán el nivel y el número de auditores auxiliares, estos factores son en primer término la magnitud del universo, es decir, el número de trabajadores de la empresa así como el número de operaciones relacionada con el cumplimiento de obligaciones tales como (altas, bajas y modificaciones de salarios), por otro lado las características particulares de la empresa, es decir, la diversidad y complejidad de las percepciones y prestaciones que otorga la empresa a sus trabajadores, el giro de la misma etc; otro factor determinante en la definición del personal de auditoría que intervendrá es el nivel de control interno en que se haya clasificado a la empresa, entre mayor grado de control interno, menor será el número de auditores que intervendrán en la auditoría así como el nivel de conocimiento y experiencia de los mismos, otro factor importante para este punto radica en el hecho de que si la empresa ha revisado ha tenido con anterioridad revisiones del seguro social o bien si es la primera ocasión en que se audita para estos efectos, lo cual implica que si es su primer revisión, se necesitará personal de auditoría con mayor experiencia y quizá mayor número de auxiliares, todo lo anterior debe tomarse en cuenta en la determinación y planeación del personal que intervendrá en el trabajo.

También es importante señalar que una vez definido el personal que intervendrá en la ejecución del trabajo es necesario que el auditor responsable, explique a los auditores auxiliares la idea del papel que desempeña cada uno de ellos en cada etapa en que intervendrán, así como en la auditoría total; además deberá informarles de los sistemas contables, registros y demás elementos que utiliza la empresa y con los que tendrán que trabajar haciendo necesario también el presentarlos con los funcionarios y empleados de la empresa con los que tendrá que solicitar la información respectiva.

#### CALENDARIZAR LAS ACTIVIDADES POR PERSONA Y POR TIEMPO (CRONOGRAMA)

Una vez que hemos definido las actividades ha realizar así como el personal que intervendrá para llevarlas a cabo, es necesario que el auditor realice una minuciosa planeación del tiempo en que deberán llevarse a cabo la mencionadas actividades, para lo cual también tendrá que especificar las personas que deberán realizar cada una de ellas, para ello el auditor puede auxiliarse de la herramienta del cronograma, en la cual se especifican el número de horas que el auditor estima necesarias para la ejecución de cada una de las actividades tomando en cuenta la experiencia de auditorías anteriores así como de la magnitud del universo a revisar y el grado de control interno detectado con anterioridad, cada uno de los auditores auxiliares deberá contar con el cronograma respectivo, para que sepa con exactitud lo que debe hacer y en cuanto tiempo debe realizarlo, en base a el cronograma general de la auditoría, el auditor estima una cantidad de horas totales en las que se realiza el trabajo, esto le permite a su vez realizar una calendarización de las actividades y etapas de la

auditoría con el fin de estimar la fecha de conclusión del trabajo de revisión y considerando a su vez el plazo límite para la entrega de su dictamen.

#### **DAR SEGUIMIENTO A LO PRESUPUESTADO Y SUPERVISAR LOS CAMBIOS Y VARIACIONES ASÍ COMO EL TRABAJO DEL PERSONAL.**

Una vez que los auditores auxiliares o el propio auditor inician la etapa de ejecución del trabajo, el auditor responsable esta obligado a verificar que se esté llevando el trabajo conforme a lo planeado en relación al programa de trabajo y al cronograma establecido a fin de determinar si se están llevando a cabo o no las actividades programadas e identificar las variaciones de dicha planeación con el objeto de valorarlas y dar solución a los problemas que hayan modificado la estructura planeada del trabajo, por tal motivo el auditor debe ejercer una función de supervisión, misma que también se encuentra regulada por las normas de auditoría generalmente aceptadas en su Boletín 30-10, el cual establece de manera general que el auditor esta obligado a ejercer supervisión sobre los auditores auxiliares en caso de haberlos misma que dependerá de la experiencia como la preparación y capacidad profesional de cada uno de ellos.

Toda vez que las situaciones que se pueden presentar en la práctica son muy diversas en lo que se refiere al personal que participa en el desarrollo del trabajo y terminación del mismo por lo que la supervisión debe realizarse en función de tales particularidades. Invariablemente todo el trabajo que se ejecute debe estar supervisado por una persona de mayor experiencia y capacidad profesional que en este caso será el auditor registrado ante el Seguro Social quien es además el que suscribe y emite el dictamen el que asumirá la responsabilidad total del trabajo como si lo hubiese ejecutado personalmente.

Para ejercer la supervisión, el auditor responsable deberá revisar a detalle todos los papeles de trabajo preparados por el personal asignado a fin de satisfacerse de los resultados obtenidos.

#### **DOCUMENTACIÓN A REQUERIR AL PATRÓN PARA ELABORAR LA INTEGRACIÓN DE LA INFORMACIÓN:**

Para llevar a cabo la ejecución de trabajo será necesario requerir los documentos donde se encuentre la información que contenga el objeto de revisión en este caso lo relacionado con el cumplimiento de las obligaciones de la empresa para con el seguro social, estos documentos sirven a su vez para la preparación de los papeles de trabajo que los auditores deberán realizar en cada una de las actividades señaladas en el programa de trabajo.

El Boletín 3010 de las normas de auditoría generalmente aceptadas referente a la "Documentación de la auditoría", determina que el auditor debe documentar todos aquellos aspectos importantes de la auditoría que proporcionan evidencia de que su

trabajo se lleva a cabo de acuerdo con las normas de auditoría; de esta manera los papeles de trabajo constituyen el soporte de la auditoría.

Los papeles de trabajo son los registros que prepara el contador así como los que proporciona la empresa y terceras personas, mostrando el trabajo realizado, los métodos y procedimientos seguidos así como las conclusiones a que se llegó y que respaldarán la opinión del dictamen.

Los papeles de trabajo correctamente preparados permiten alcanzar el objetivo de la planeación, ejecución, supervisión y revisión del trabajo.

El boletín en cuestión señala que la información que se incluye en los papeles de trabajo así como la documentación a requerir es la siguiente:

1. Extractos o copias de asambleas de accionistas, sesiones del consejo de administración, poder notarial del representante legal, contratos colectivos o individuales de trabajo y otros documentos legales tales como el alta ante la Secretaría de Hacienda, alta ante la Secretaría de Salud, contrato ante el SAR, así como Inscripción ante el IMSS( Alta, credencial e informe de clasificación inicial).
2. Información referente a la estructura organizacional y legal de la empresa.
3. Evidencia del proceso de planeación y programa de auditoría.
4. Evidencia del estudio y evaluación del sistema contable y del sistema del control interno, la que puede estar referida a diagramas de flujo, cuestionarios, memoranda descriptivos o una combinación de estos métodos.

Cabe señalar que la documentación descrita con anterioridad constituye el archivo denominado permanente, en virtud de que esta documentación será vigente para todas y cada una de las auditorías subsiguientes.

A continuación enlistamos la documentación que conforma el archivo continuo, es decir, aquellos papeles cuya vigencia sólo será para el período revisado.

1. Declaración anual informativa de retenciones por honorarios.
2. Declaración anual de ISR.
3. Dictamen del grado de riesgo.
4. Convenio o acuerdos celebrados con la autoridad.
5. Tabla de factores de integración.
6. Cuadro de prestaciones .
7. Comunicaciones con otros auditores expertos y otros terceros involucrados.
8. Declaraciones recibidas por el cliente.

A continuación señalamos la documentación mínima que se requerirá a la empresa para su revisión :

1. Acumulados bimestrales de nóminas y/o listas de raya.
2. Expedientes de trabajadores (confianza, sindicalizados, confidentiales)
3. Pólizas de diario y egresos relativas a pagos hechos fuera de nómina.

4. Liquidaciones de cuotas obrero patronales.
5. Formatos de pago del SAR
6. Balanza de comprobación y auxiliares de gastos.
7. Cuadro o catálogo de trabajadores por antigüedad.
8. Reparto de utilidades.
9. Aguinaldos.

#### ANÁLISIS DE REGISTROS CONTABLES.

##### Análisis e integración de gastos.

- Revisión de la balanza de comprobación anual y determinación de las cuentas que incluyen percepciones y prestaciones que pudieran ser integrables al IMSS.
- Análisis de transacciones y saldos.
- Revisión de acumulados de nóminas.
- Verificación resumen de liquidaciones bimestrales
- Análisis global entre acumulado o reproceso de las liquidaciones pagadas.

Cconciliación de percepciones por centro de costos o registros contables inherentes a cada registro patronal contra:

- Nóminas y registros contables (auxiliares)
- Aplicación contable.
- Datos de la declaración anual.

##### Análisis de la clasificación de la compañía en el grado de riesgo.

- Se deberá elaborar un papel de trabajo por cada registro patronal y en caso de cambios de actividad o de más de una actividad.
- Un papel de trabajo que contenga datos generales de la empresa, domicilio legal y de el registro a dictaminar, clasificación actual ( última cédula de liquidación)
- Análisis de las actividades y procesos productivos de la compañía.
- Integración de los activos fijos ( Maquinaria propia y arrendada).
- Materias primas utilizadas o materiales de acuerdo al sector que pertenece la empresa. (comercio, producción o servicio)
- Clasificación de trabajadores por áreas de producción.
- Verificación de la lista del número de empleados del periodo revisado contra liquidaciones bimestrales, acumulados de nómina declaración anual.

Los papeles de trabajo deberán contener la evidencia de que el sistema de control interno ha sido suficientemente estudiado y evaluado.

El auditor debe también adoptar los procedimientos necesarios para asegurar la custodia y confidencialidad de sus papeles de trabajo y deberá conservarlos por el tiempo que sea necesario con objeto de satisfacer las necesidades de su práctica y cualquier requerimiento legal o profesional , entre los que se encuentran los señalados en el artículo 45 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social y que se

correlaciona con la fracción I del artículo 55 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

La información a que se ha hecho referencia anteriormente, debe contener evidencia suficiente y competente y haber sido obtenida a través de un examen directo, o en la aplicación de alguna de las técnicas de auditoría antes mencionadas.

En resumen, los papeles de trabajo de auditoría deben presentar un registro claro, conciso y adecuado que documente totalmente los procedimientos de auditoría seguidos así como las conclusiones efectuadas; de igual manera debe contar con la constancia de quien realizó el trabajo de auditoría y de quien lo supervisó.

En esencia, las cédulas que integran los papeles de trabajo, deben contener:

- Nombre del cliente
- Título de la cédula
- Fecha de auditoría
- Índice apropiado
- Las iniciales de quien formuló y quien supervisó.
- La fecha en que se elaboró y en la que se supervisó.
- Las referencias cruzadas apropiadas.
- La simbología de auditoría debidamente explicada
- Además en la parte inferior de la cédula deberá indicarse la fuente de información de donde se obtuvieron los datos de la misma.
- Conclusiones del trabajo realizado.

Los papeles de trabajo deberán ser ordenados en una forma lógica y siguiendo el índice que el auditor responsable haya designado para cada una de las cédulas, esto le permitirá tener en un legajo de la información necesaria para la elaboración del dictamen y los anexos que acompañan al mismo.

A continuación mostramos un índice enunciativo mas no limitativo de los papeles que compondrían un legajo de auditoría del Seguro Social:

#### **I. PRIMERA PARTE (AP)**

- 1.1. Escritura constitutiva y modificaciones
- 1.2. Poder notarial del representante legal
- 1.3. Alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 1.4. Inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 1.5. Alta ante la Secretaría de Salubridad y Asistencia.
- 1.6. Contrato colectivo de trabajo.
- 1.7. Modelo contrato individual de trabajo.
- 1.8. Contrato del SAR.
- 1.9. Reglamento interior de trabajo
- 1.10. Plan de prestaciones
- 1.11. Declaración de grado de riesgo.
- 1.12. Contratos de honorarios.

- I.13 Declaración anual de ISR
- I.14 Convenios con el IMSS
- I.15 Registro de firmas.
- I.16. Otros registro patronales
- I.17. Domicilio.

## II. SEGUNDA PARTE

- II.1 Cuestionarios
- II.2 Memorandos
- II.3 Organigrama general
- II.4 Organigrama de recursos humanos.
- II.5 Relación del personal de R.H. y sus funciones.
- II.6 Rotación del área de R.H.

## III. TERCERA PARTE.

- III.1 Informe
  - III.1.1 Informe
  - III.1.2 Características generales de los contratos
- III.2 Prontuario general de percepciones y su tratamiento análisis y discusión
- III.3 Integración de percepciones y prestaciones por subcuentas de:
  - III.3.1 Gastos de fabricación.
  - III.3.2 Gastos de administración
  - III.3.3 Gastos de venta
  - III.3.4 Gastos de distribución
  - III.3.5 Honorarios pagados.
- III.4 Resumen de liquidaciones y aportaciones.
  - III.4.1 IMSS
  - III.4.2 SAR.
- III.5 Análisis de pago de P.T.U.
- III.6 Conciliación de percepciones
- III.7 Vaciado de nóminas.

## IV. PRUEBAS SUSTANTIVAS

- IV.1 Salarios fijos.
- IV.2 Salarios Variables
- IV.3 Salarios mixtos

## V. DIFERENCIAS

- V.1 Cuotas Obrero Patronales (COP) IMSS
- V.2 Riesgo de trabajo
- V.3 SAR.
- V.4 Avisos de afiliación, modificación y bajas consecuencia de diferencias y omisiones por dictamen

## **VI. EVALUACIÓN GRADO DE RIESGO**

### **VI.1 Registros de incidencias**

### **VI.2 Relación de activos fijos.**

### **VI.3. Cálculo**

El índice anterior, no limita el número de papeles de trabajo ni el contenido de los mismos ya que para cada auditoría se deberá contar con los documentos necesarios para la evidencia del trabajo realizado, sin lugar a dudas en un caso práctico la diversidad de los mismos será mayor.

Cabe mencionar que en algunas ocasiones no es posible asentar toda la información en lo papeles de trabajo con respecto a los procedimientos aplicados, por lo tanto el auditor se puede auxiliar con la utilización de las denominadas marcas de auditoría las cuales son símbolos preestablecidos por cada auditor, mismo que le da un significado a cada una de ellas, normalmente se utilizan para confirmar en los papeles de trabajo, el hecho de que se ha practicado una técnica de auditoría, las mas comunes son para evidenciar que se ha revisado las operaciones aritméticas o que se han cotejado las cifras con diversos documentos.

- Todo lo anterior debe reflejarse claramente en el programa de trabajo el cual debe establecer específicamente las actividades y procedimientos que ya hemos enunciado y que son necesarios para la revisión los cuales se deben clasificar de acuerdo a las características y finalidades con las que se realizan y de acuerdo a la secuencia lógica de la auditoría, de tal forma en el programa de trabajo se deberán especificar en primer lugar las actividades referentes a obtener información sobre:
  - Las características generales de la empresa
  - Contratos de trabajo
  - Inscripción de asegurados
  - Movimientos de afiliación
  - Salario base de cotización
  - Omisiones y diferencias detectadas
  - Conciliación de percepciones
  - Evaluación de la actividad
  - Evaluación del grado de riesgo
  - Dictamen

Hemos dicho con anterioridad que una vez que se tiene el programa de trabajo lo siguiente será que se lleven a cabo las actividades que en el se enumeran y tomando en cuenta los procedimientos establecidos, para lo cual los auditores auxiliares deberán ejecutar el trabajo.

Una vez obtenida la información derivada de la revisión y expresada en los papeles de trabajo el auditor responsable deberá supervisar el legajo de auditoría así como elaborar el cierre de papeles de trabajo ya que en la etapa final de la auditoría se debe realizar una revisión del contenido de los mismos para verificar que estén completos.

Así también se deben repasar todos los problemas importantes que se encontraron y que deben estar reflejados en los papeles de trabajo, las soluciones que se tomaron y la forma en que se reflejan en los estados financieros y en el dictamen.

Es conveniente que en el cierre de papeles de trabajo, una persona ajena al trabajo ejecutado en específico, revise los borradores y ciertos papeles a fin de cumplir con la existencia de la supervisión ejercida.

Una vez que se tiene el cierre de los papeles de trabajo, el auditor tendrá todos los elementos necesarios para emitir un juicio derivado de la revisión y por consiguiente estará en posibilidad de formular, llenar y presentar ante el Instituto el dictamen respectivo, el cual representa el documento final, conclusión de cualquier trabajo de auditoría y el cual será tema del siguiente capítulo, aunque no hay que olvidar que con esto la empresa no queda eximida de una revisión por parte de la autoridad, ya que en un momento dado puede solicitar los mismo papeles de trabajo del auditor o bien realizar una visita domiciliaria, esto último a nuestro parecer hace restar fuerza al trabajo realizado por un contador ya que en todo caso la autoridad no esta creyendo en el esfuerzo y sentido de responsabilidad que asume un profesional de la contaduría, aunque claro está de aquellas excepciones de personas, que afectan la imagen de los demás.

## VII. DICTAMEN

Como hemos visto a largo de este trabajo, para lograr llegar a la conclusión de una auditoría, y en específico del dictamen, el contador debe primero cumplir con una serie de requisitos para poder dictaminar, además, el patrón deberá presentar al Instituto el aviso correspondiente de dictaminación en los formatos autorizados para tal efecto (JAD-02) dentro de los primeros cuatro meses siguientes a la terminación del ejercicio fiscal inmediato anterior dicho aviso debe ser suscrito por el patrón o su representante legal y el contador público autorizado que vaya a dictaminar según los artículos 28 y 29 del Reglamento para el Pago de Cuotas,<sup>1</sup> en el caso de patrones dedicados a la industria de la construcción podrán presentar el aviso por cada una de las obras abarcando el período de duración de la misma, para luego desarrollar el largo y minucioso examen de la situación en que se encuentra la empresa a fin de determinar el grado de cumplimiento de las obligaciones de la misma para con el IMSS en relación a la ley y demás reglamentos y culminar con la emisión de una opinión sustentada con la evidencia suficiente y competente que se materializa en los papeles de trabajo, dicha opinión es comúnmente conocida como Dictamen.

El Reglamento para el Pago de Cuotas, regula tanto la presentación del dictamen como los pasos a seguir ya sea por el auditor o el patrón para la aceptación del mismo, el Instituto podrá no aceptar la dictaminación en una empresa, es decir, dejar sin efectos el aviso JAD-02, antes mencionado cuando no se cumplan los requisitos establecidos en los artículos 28 y 29 del Reglamento y que ya enunciamos en el párrafo anterior, o bien cuando no contenga los datos especificados en el artículo 30, por otro lado el Instituto podrá no aceptar la dictaminación cuando el registro del Contador Público este suspendido o cancelado, o bien cuando se le este practicando una visita de auditoría por parte del Instituto por el período solicitado a dictaminar y por último cuando por estar notificada una orden de visita de auditoría con la excepción que marca el artículo 32 el cual indica, que surtirá efectos el aviso en los casos en los que no hubiera requerimiento por parte del Instituto, se entenderá por aceptado el aviso, si en un término de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción no recae notificación al respecto, por otra parte se podrá tener una aceptación de dictaminación cuando este pactada una orden de visita domiciliaria pero no iniciada la revisión documental, tomando en cuenta los antecedentes del patrón respecto del cumplimiento de las obligaciones, el Instituto podrá autorizar el dictamen hasta por tres ejercicios anteriores a la fecha de visita en tal caso se le notificará la autorización respectiva dentro de un plazo de 30 días naturales según lo establecen los artículos 31 y 32 del Reglamento para el Pago de Cuotas.

Por otro lado, la ley del IMSS contempla la posibilidad de realizar una sustitución de Contador Público designado en un aviso inicial siempre que modifique dicho aviso en la delegación o subdelegación respectiva así como exponiendo los motivos que tiene el patrón para ello, o bien cuando el contador público no pueda realizar el dictamen por incapacidad física o impedimento comprobado, debiendo formular el aviso respectivo antes de que concluya el plazo para presentar el dictamen, en este caso el

<sup>1</sup> El formato JAD-02 se presenta en el apéndice al final del trabajo.

**Instituto podrá conceder una prórroga que no podrá ser mayor de 60 días a partir de la fecha del presentación del aviso original**

El dictamen entonces se constituye en un documento de carácter oficial ya que tiene fines legales, que determinan la situación jurídico fiscal de una empresa ante una autoridad que en este caso es el IMSS.

Es oportuno citar el fundamento legal del dictamen del seguro social, se encuentra en el artículo 19 A del la LSS y que además se encuentra regulado en el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social en su Capítulo III.

Una vez concluida la revisión del cumplimiento de las obligaciones conforme a lo enunciado en el capítulo anterior de este trabajo, es importante analizar los resultados derivados a fin de que en el caso de existir diferencias en el entero de las cuotas obrero patronales, proceder a corregir las mismas mediante el pago de las liquidaciones complementarias.

Asimismo en el caso de incumplimiento de la obligación de presentar los avisos de inscripción, modificación de salario y bajas de trabajadores, dicha situación también deberá ser corregida a través de la presentación de los avisos, incluyéndoles la leyenda de "Dictamen" en el ángulo superior izquierdo de los formatos, o bien haciendo lo anterior utilizando los dispositivos magnéticos a que nos referimos en el pasado capítulo IV de este trabajo.

Por otro lado para complementar la corrección derivada de omisiones, será necesario corregir la situación del SAR presentando los formatos SAR 01-1 como complemento a los pagos realizados, asimismo el patrón enterará las cuotas ante la institución de crédito correspondiente en los formularios SAR 01-1 y SAR 02-1.

Las correcciones anteriores son muy importantes realizarlas para que el dictamen a emitir no tenga salvedades por incumplimiento de las obligaciones que marca la Ley del Seguro Social y sus demás reglamentos correspondientes.

En el caso de que se haya corregido dicha situación se deberá mencionar en el cuerpo del dictamen así como anexar copia fotostática de los pagos complementarios.

### **NORMATIVIDAD DEL DICTAMEN**

Cabe mencionar que la fecha de presentación del dictamen será dentro de un plazo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación del aviso, en situaciones normales, sin embargo en ocasiones excepcionales este plazo podrá ampliarse a solicitud de prórroga por parte del contador y del patrón. En caso de que el dictamen se presente en forma extemporánea o se omita su presentación, el contador estará sujeto a la aplicación de sanciones, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Reglamento para el Pago de Cuotas.

Por lo anterior se desprende el hecho de que el dictamen se puede presentar fuera del tiempo como lo establece el artículo 34 del RPC, siempre y cuando se solicite prórroga al IMSS la cual debe estar justificada con causas comprobadas, por lo que el Instituto podrá conceder sesenta días más para la presentación del dictamen. Asimismo, cuando el dictamen se presente fuera del plazo señalado y no se haya solicitado prórroga o la misma no proceda, el dictamen no surtirá efecto alguno para el Instituto a menos que el mismo lo considere importante haciéndolo saber mediante escrito con copia para el contador y el patrón dentro un plazo no mayor a los tres meses siguientes a la fecha de su presentación.

Para la presentación del dictamen para efectos del seguro social, el Instituto ha establecido un instructivo que consiste en un cuadernillo el cual especifica las formas e intrusiones específicas así como los anexos y documentos con los que debe ser integrado:

- Carta de Presentación del Dictamen
- Dictamen
- Anexos

**Anexo I Informe.**

- a) Características generales del patrón
- b) Características generales de los contratos de trabajo colectivo e individual

**Anexo II Cuadro analítico de cuotas del seguro social pagadas por omisiones determinadas en la revisión.**

- A) Copia de las liquidaciones de cuotas obrero patronales elaboradas.
- B) Constancia del trámite de los avisos afiliatorios y movimientos salariales.

**Anexo III Cuadro analítico de las cuotas del seguro del retiro pagadas por omisiones determinadas en la revisión.**

- A) Comprobantes del SAR01

**Anexo IV Análisis de percepciones por grupos o categorías de trabajadores, indicando si se acumularon al salario base de cotización por el patrón.**

**Anexo V Conciliación de percepciones de trabajadores, contra registros contables y lo declarado para efectos del impuesto sobre la renta para personas físicas o morales.**

- A) Copia de la declaración del I.S.R.
- B) Determinación del importe total de salarios tope de acuerdo a los máximos señalados por la Ley.
- C) Importe de percepciones variables del sexto bimestre anterior al ejercicio dictaminado.

D)Importe de percepciones variables del sexto bimestre del ejercicio dictaminado.

Anexo VI. Reporte de las actividades y clasificación de la empresa dictaminada.

**La Carta de presentación del Dictamen** se constituirá en el medio para la entrega del cuaderno del dictamen y anexos, dicha carta debe contener los datos de identificación del patrón, el ejercicio fiscal que se dictamina, la fecha de presentación del aviso para dictaminar y en su caso de la prórroga autorizada, asimismo, debe mencionar la relación de anexos que integran el dictamen, los datos de identificación del Contador Público, el nombre y la firma del mismo así como la del patrón además la fecha de elaboración, lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo 38 del Reglamento para el Pago de Cuotas

**El Dictamen** debe estar formulado con apego a la Ley del Seguro Social y Reglamentos y a las normas de auditoría generalmente aceptadas.

Por tal motivo la opinión del contador deberá tomar en cuenta las normas de auditoría relativas a la información, las cuales se encuentran establecidas en el Boletín 4010, mismas que establecen el modelo y los requisitos mínimos que deberá tomar en cuenta el contador para la formulación del dictamen, los cuales se refieren de manera general a la obligación del contador de contemplar dentro de su dictamen lo siguiente:

- Identificación del objeto de revisión (Estados financieros, obligaciones ante el IMSS, etc.)
- A quién debe estar dirigido el dictamen
- Redacción y firma del dictamen
- Fecha del dictamen

El IMSS ha expresado por su parte un modelo de dictamen para efectos de las auditoría del cumplimiento de las obligaciones patronales, mismo que se encuentra contemplado dentro del cuerpo del instructivo que el mismo Instituto emitió para el efecto, dicho modelo contempla los aspectos básicos que fueron enumerados anteriormente y que establece el IMCP a través del boletín mencionado.

La estructura del dictamen según las normas de auditoría y según el modelo antes mencionado, se integra esencialmente por dos párrafos básicos más no limitantes, los cuales se refiere en primer lugar al alcance de la auditoría y el segundo a la opinión sobre el objeto de revisión.

Existen cuatro tipos de opiniones que el Instituto reconoce, siendo estas:

- Limpia.
- Con salvedades.
- Con abstención de opinión.

- Con opinión negativa

### OPINION LIMPIA

Un dictamen podrá ser limpio en dos situaciones; la primera cuando en los resultados de la revisión no se hayan encontrado diferencias o incumplimiento de las obligaciones que establece al Ley del Seguro Social y sus Reglamentos; la segunda cuando habiéndose encontrado diferencias y omisiones éstas fueron pagadas y corregidas antes de la emisión del dictamen.

A continuación presentamos un modelo del dictamen cuando no existan salvedades a informar:

A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_

*He examinado los movimientos de afiliación de trabajadores, nóminas, listas de raya, liquidaciones de cuotas obrero patronales, documentación comprobatoria, y registros contables en lo referente a pago de sueldos, salarios, y otras percepciones a trabajadores, asimismo efectúe pruebas globales sobre nómina de sueldos, sobre la conciliación para percepciones de trabajadores, contra registros contables y lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta para personas morales o físicas por el ejercicio comprendido del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_ y por cada uno de los seis bimestres del año, referentes al patrón \_\_\_\_\_ con números de registros patronales \_\_\_\_\_ y Registro Federal de Contribuyentes \_\_\_\_\_.*

*En mi opinión el patrón \_\_\_\_\_ ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 19 fracción I, II y III, de la Ley del Seguro Social, según se informa en los anexos I, I-A, II y III, no observando irregularidades.*

*Mi examen se efectuó conforme al instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento sobre las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patronos y demás sujetos obligados y a las normas de auditoría generalmente aceptadas y en consecuencia incluyeron las pruebas de los registros de contabilidad y otros procedimientos de auditoría que, dentro de las circunstancias considere necesarias.*

C.P. \_\_\_\_\_  
(Nombre y Firma)

Registro IMSS \_\_\_\_\_

El anterior es un modelo general el cual se aplica sólo cuando no existan diferencias y omisiones.

En el caso de que existan diferencias, las cuales se hubiesen detectado y enterado al IMSS, el dictamen seguirá siendo limpio empero se modificara el párrafo de opinión el cual deberá mencionar esta situación.

A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_

*He examinado ...*

*En mi opinión el patrón \_\_\_\_\_ ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 19 fracción I, II y III, de la Ley del Seguro Social, según se informa en los anexos I, I-A, II y III habiendo observado que cumplió con las disposiciones legales excepto que incurrió en omisiones que fueron cubiertas con liquidaciones complementarias por un importe total de \$ \_\_\_\_\_, y que se originaron por \_\_\_\_\_.*

*Mi examen ...*

C.P. \_\_\_\_\_  
(Nombre y Firma)  
Registro IMSS \_\_\_\_\_

Como se puede observar, este modelo solo se modifica en relación con el anterior en el párrafo de opinión, en el cual se debe especificar la existencia de las omisiones detectadas, así como la cuantía de las mismas y el motivo que las había originado, siempre y cuando las mismas se hubiesen enterado a través de liquidaciones y pagos complementarios.

Cabe señalar que en el caso de que se presente el dictamen limpio por no haber encontrado diferencias y omisiones en el primer ejercicio revisado, el Instituto presume que los resultados expresados en el dictamen no son del todo creíbles ya que considera que siempre se incurre en errores tratándose del primer ejercicio revisado; por lo tanto ante un dictamen así el Instituto ejerce sus facultades de revisión a fin de confirmar los resultados de dicho dictamen.

#### **OPINION CON SALVEDADES**

Un dictamen podrá tener salvedades cuando existan diferencias, omisiones o incumplimiento de las obligaciones y éstas no fueran corregidas ni enteradas, este tipo de dictamen obviamente será de la atención del Instituto para ejercer sus facultades de revisión.

El modelo para la presentación del dictamen en caso de que se encuentren las circunstancias antes mencionadas se presenta a continuación.

A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_

*He examinado ...*

*En mi opinión el patrón \_\_\_\_\_ ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 19 fracción I, II y III, de la Ley del Seguro Social, según se informa en los anexos I, I-A, II y III habiendo observado que cumplió con las disposiciones legales excepto que incurrió en omisiones que fueron determinadas por el suscrito por la cantidad \$ \_\_\_\_\_ y que se originaron por \_\_\_\_\_.*

*Mi examen ...*

*C.P. \_\_\_\_\_  
(Nombre y Firma)*

*Registro IMSS \_\_\_\_\_*

#### **ABSTENCION DE OPINION**

Por otro lado existe la posibilidad de que el dictamen pueda contener abstención de opinión en el caso de que no existan los elementos suficientes para la aplicación de los procedimientos de auditoría con lo cual se tendrían limitantes para obtener resultados sobre los cuales opinar, este tipo de opinión también será de la atención del Instituto que en estos casos actuará en forma enérgica a través de una visita domiciliaria, el modelo de ésta es el siguiente:

*A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_*

*He examinado ...*

*Durante mi revisión me percate que la compañía no cuenta con las nóminas del ejercicio revisado ni con registro alguno de las percepciones pagadas a los trabajadores, mismas que representan la base para la determinación de las cuotas obrero patronales, por lo que no me pude cerciorar de la corrección y razonabilidad de las mismas.*

*Debido a la limitación en el alcance de mi trabajo, que se menciona en el párrafo anterior, y en vista de la importancia de los efectos que pudiera tener la no existencia de nóminas antes mencionadas, me abstengo de expresar una opinión sobre el cumplimiento de las obligaciones patronales ante el IMSS*

*C.P. \_\_\_\_\_  
(Nombre y Firma)*

*Registro IMSS \_\_\_\_\_*

Como se muestra en el modelo anterior existen cambios respecto a los modelos anteriores, es decir, ya no se incluirá el párrafo de opinión, por existir limitantes, haciendo necesario explicar todas las causas que originan las mismas y expresar enfáticamente que no se puede emitir opinión alguna.

Por otra parte, es conveniente mencionar que el contador publico no deberá sustituir una opinión negativa o con salvedades por una abstención de opinión según lo establece las normas de auditoría generalmente aceptadas

#### OPINION NEGATIVA

El dictamen con opinión negativa será en los casos en los que se incurra en grandes diferencias y omisiones las cuales no hayan sido enteradas al instituto, así también cuando existan graves incumplimientos de las obligaciones patronales

A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_

*He examinado ...*

*En mi opinión el patrón \_\_\_\_\_ no ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 19 fracción I, II y III, de la Ley del Seguro Social, según se informa en los anexos I, I-A, II y III habiendo observado que no cumplió con las disposiciones legales y que incurrió en omisiones que fueron determinadas por el suscrito por la cantidad \$ \_\_\_\_\_ y que se originaron por \_\_\_\_\_.*

*Mi examen ...*

C.P. \_\_\_\_\_  
(Nombre y Firma)

Registro IMSS \_\_\_\_\_

Es oportuno recordar que es imprescindible realizar un examen a fondo antes de llevar a cabo una auditoría para efectos del seguro social, para poder evitar así un dictamen con salvedades, negativo o con abstención de opinión, que evidencie a la empresa en su incumplimiento de las obligaciones que le confieren.

Cabe señalar que el contador al asumir el trabajo de auditoría para efectos del seguro social esta obligado a emitir un dictamen, a menos de que sea sustituido por el patrón, sobrevenga un impedimento o decline a seguir prestando sus servicios, esto de conformidad con el artículo 39 del reglamento antes mencionado.

Por otro lado existe la posibilidad de que el contador puede emitir un dictamen parcial, pero sólo en el caso de existir razones de hecho o de derecho que no permitan formular un dictamen completo con todos sus anexos, pero dicha posibilidad

resultaría en cierta forma perjudicial para la empresa ya que alertaría al IMSS para indagar más ampliamente dicho dictamen a fin de encontrar omisiones.

Para completar esta parte del dictamen es necesario asentar el registro patronal y el ejercicio o periodo dictaminado así mismo el número de registro, nombre y firma del Contador Público autorizado.

#### **ANEXOS DEL DICTAMEN**

Además de la opinión a que no referimos en los párrafos anteriores, recordemos que para la presentación del dictamen es necesario la elaboración de anexos, los cuales contienen información sobre la información revisada, estos anexos ya fueron mencionados con anterioridad sin embargo, a continuación se presenta un análisis de la información que debe contener los mismos.

Anexo I. Descripción de las características de la empresa.

1. Informe del patrón dictaminado que debe proporcionarse a través del documento que contenga:

- Breve descripción de las características generales del patrón y específicas sobre las modalidades de aseguramiento que le sean aplicables, en las que se indica a su vez:
  - Nombre, denominación o razón social
  - Fecha de iniciación de operaciones.
  - Domicilio
  - Giro o actividades principales
  - Representante legal.
  - Centros de trabajo, indicando para cada uno de ellos:
    - Domicilio, fecha de iniciación de actividades, RFC, Registro patronal
    - Actividades, Clase, grado de riesgo y prima

Si en el ejercicio sujeto a dictamen adquirió la calidad de patrón sustituto Bases de cotización especial al IMSS en su caso.

Características de los contratos de trabajo colectivos e individuales tipo y en su caso mencionar lo siguiente:

- Sindicato
- Vigencia del contrato colectivo
- Tipos de contratación.
- Jornadas de trabajo.
- Tipos de salario

Si existieran contratos de trabajo con denominación distinta, que se encuentren contenidos en la LFT se indicará las características generales de los mismos.

- Datos personales del contador dictaminador, debiendo anotar al calce de este informe su número de registro y firmarlo, así como el nombre y firma del patrón y representante legal

**Anexo II. Cuadro analítico de cuotas al seguro social pagadas por omisiones determinadas en la revisión con lo siguiente:**

- Año, bimestre o período de pago.
- Días del bimestre.
- Cuotas del seguro de enfermedades y maternidad.
- Cuotas del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- Cuotas del seguro del riesgo de trabajo
- Cuotas del seguro de guarderías para hijos de aseguradas.
- Cuotas del seguro del retiro
- Total de cuotas

A este documento deberán adjuntarse copias fotostáticas de las cédulas de cuotas obrero patronales elaboradas y pagadas con motivo de la revisión practicada o en su caso informar las omisiones no pagadas a la fecha de entrega del dictamen al IMSS. Omisiones determinadas en la revisión, clasificadas en su caso como sigue:

- Trabajadores no inscritos
- Trabajadores inscritos en fecha posterior y/o con salario inferior.
- Avisos de modificación del salario con fecha posterior y/o salario inferior.
- Avisos de modificación de inscripción por bajas improcedentes
- Avisos de baja no presentados.

**Anexo III. Cuadro analítico del SAR, pagadas por omisiones determinadas en la revisión, con lo siguiente:**

- Año y bimestre.
- Días del bimestre
- Cuota patronal
- Aportación adicional realizada por conducto del patrón.
- Total
- Comprobantes del SAR-01 elaborado y pagado ante la institución de crédito o entidad financiera que maneje la subcuenta del SAR.

**Anexo IV. Análisis de percepciones por grupos o categorías de trabajadores, indicando si se acumularon al salario base de cotización por el patrón en los términos de la Ley señalando en todos los casos la base de acumulación.**

**Anexo V. Conciliación de percepciones de trabajadores, contra registros contables y lo declarado para efectos del I.S.R., a cargo de la persona moral o personas físicas en su caso.**

A este anexo deberá adjuntarse invariablemente copia de la declaración anual del I.S.R. correspondiente al ejercicio dictaminado, así como la determinación del importe total de salarios tope de acuerdo a los máximos señalados por la Ley, importe

de percepciones variables del sexto bimestre anterior al ejercicio dictaminado y del sexto bimestre del ejercicio dictaminado.

**Anexo VI. Reporte sobre la actividad y clasificación de la empresa dictaminada y grado de riesgo.**

Los anexos señalados en los párrafos anteriores deberán presentarse enumerados en forma progresiva, en el mismo orden en que se han mencionado y deberán suscribirse por el contador público autorizado, consignando su nombre y número de registro.

Todo lo anterior de acuerdo con el artículo 40 de RPC.

Cabe señalar que en caso de dictamen a patrones dedicados a la industria de la construcción, deberán adicionar a los anexos antes mencionados, lo siguiente:

I. Cédula del total de pagos por remuneraciones a trabajadores por cada una de las obras iniciadas, en proceso, suspendidas, canceladas o terminadas en el ejercicio y relativas al registro patronal dictaminado.

II. Cédula del total de subcontratistas, por las obras del ejercicio y relativas al registro patronal dictaminado.

III. Cédula de pagos por cuotas obrero patronales desglosadas por cada una de las obras del ejercicio dictaminado.

Cabe señalar que existe un instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los demás patrones y sujetos y su objeto es el de ayudar al contador autorizado para la presentación del dictamen y sus respectivos anexos así como el de uniformar la presentación del mismo a través de instrucciones específicas y detalladas en el llenado de los anexos dato por dato.

En el capítulo VIII de este trabajo se contempla un caso práctico en el que se muestra el dictamen y sus anexos así como la forma en que debe ser presentado.

#### **RESOLUCIONES DEL IMSS SOBRE DICTÁMENES PRESENTADOS.**

Una vez que el contador público ha presentado en tiempo y forma su dictamen ante la subdelegación correspondiente, el IMSS procederá para la revisión del dictamen de la siguiente forma tomando en cuenta los siguientes criterios.

- El IMSS presume que los hechos afirmados en el dictamen son ciertos salvo prueba en contrario, es decir, en primera instancia el IMSS manifiesta la credibilidad de los resultados expresados en el dictamen por el contador público, sin embargo, si existen hechos que demuestren lo contrario, anulará la validez del mismo, según lo establecido en el artículo 44 del Reglamento para el Pago de Cuotas.

- Nos obstante lo anterior, el Instituto podrá en todo momento ejercer sus facultades de comprobación, es decir, la presentación del dictamen así como las opiniones, interpretaciones o determinaciones del contador público, no obligan al Instituto a la no emisión de liquidaciones correspondientes en caso de determinar diferencias en el dictamen, esto quiere decir, que en el caso de que el contador público no haya llevado a cabo un trabajo de auditoría detallado y minucioso y por lo anterior no haya detectado el total de errores y omisiones en el cumplimiento de obligaciones, el Instituto podrá determinar las mismas y exigir el entero de dichas diferencias, esto aparentemente resta validez al dictamen del contador público, ya que no le da una seguridad total al patrón revisado, es por este hecho que anteriormente nos manifestamos por que el trabajo de auditoría se realizará cubriendo en su totalidad los aspectos que interviene en el cumplimiento de las obligaciones, es decir, lo que denominamos una auditoría al 100%, para que en el caso de que el Instituto decidiera llevar a cabo sus facultades de revisión, éste no encontrará diferencias posteriores a las detectadas y pagadas como consecuencia del trabajo del auditor.
- Además de lo anterior el IMSS revisará el dictamen del contador público y los anexos antes referidos, dicha revisión se hará conforme a los siguientes lineamientos:
  - Secuencial, revisa los dictámenes entregados a él de manera secuencial.
  - El IMSS requerirá al contador público por escrito cualquier información que conforme al reglamento debiera estar contenido en el legajo respectivo, los papeles de trabajo de la auditoría así como información y documentos que se consideren pertinentes para cerciorarse del cumplimiento de las obligaciones como registros contables o documentación original.
- El IMSS podrá en su caso requerir también al patrón información y documentación de naturaleza análoga a la antes descrita, cuando no haya sido proporcionado por el contador público autorizado.
- La información y documentación señalada deberá proporcionarse al Instituto en un plazo máximo de diez días hábiles contados a a partir del día siguiente a la notificación.

Todo lo anterior según lo establecido en el artículo 45 del Reglamento para el Pago de Cuotas.

Aunque el IMSS no ha expresado a través de sus reglamentos cuales son los criterios en los que se basa para la revisión del dictamen del contador público, la experiencia de la contaduría pública organizada ha detectado que el Instituto tiene cierta tendencia a revisar y requerir a los contadores públicos cuando los dictámenes emitidos por éste así como las circunstancias de la empresa auditada se encuentre en semejanza a los siguientes supuestos:

Cuando los resultados emitidos en el dictamen no arrojen diferencias a cargo del patrón tratándose del primer dictamen.

Cuando la empresa tenga antecedentes de:

- Escrito de autocorrección
- Presunción de irregularidades
- Solicitud de orden de visita emitida, no notificada.
- Orden de visita notificada sin iniciar la revisión.
- Orden de visita notificada e iniciada la revisión.

Por otro lado y aunque se considere un criterio subjetivo el Instituto también muestra una tendencia a revisar los dictámenes cuya presentación no demuestre profesionalismo (limpieza, orden, presentación, etc.), ya que el IMSS presume que si la entrega del trabajo no muestra interés por parte del contador, seguramente el trabajo de auditoría tampoco se realizó de manera profesional por lo que es importante revisar.

Una vez requerida y presentada la información el instituto podrá inconformarse sobre la misma haciendo del conocimiento al patrón y al contador por lo que podrá ejercer sus facultades de revisión que le otorga la Ley en su artículo 240 fracción XVIII.

Hasta el momento, nos hemos referido a diferencias del dictamen en la mayoría de los casos a las cuotas que el patrón ha dejado de pagar al Instituto, sin embargo, existe la posibilidad que con motivo del dictamen se detecten diferencias pero de naturaleza contraria es decir, a favor del patrón por cuotas pagadas en exceso, el Instituto reconoce esta posibilidad y manifiesta que dichas diferencias podrán ser solicitadas en devolución, según lo establece el artículo 50 del Reglamento para el Pago de Cuotas, el cual también establece que dicha devolución se sujetará en lo dispuesto en el artículo 278 de la LSS la cual indica que la devolución procederá y se hará efectiva sin causar intereses y podrá pagarse cuando sea reclamada en un plazo no mayor de cinco años siguientes a la fecha del entero de las cuotas, además de que esas diferencias a favor del patrón en ningún caso podrán ser compensadas contra otras cuotas a cargo del mismo. La devolución excluye las aportaciones al seguro del retiro. No obstante es de considerarse que el mencionado artículo 50 resulta injusto e incongruente con lo dispuesto con el artículo 22 del CFF el cual determina el derecho del contribuyente a que se le cubra el interés en el caso que exista saldo a su favor y solicite la devolución, además lo establecido en el art. 23 del mismo código donde se contempla la posibilidad que el contribuyente pueda compensar los saldos a favor que tuviese como resultado del pago de una declaración, siempre que se trate de una misma contribución, lo anterior muestra que el IMSS presenta reglas diferentes que se inclinan a su favor.

Todo lo expresado en este capítulo debe ser tomado en cuenta para la preparación y presentación del dictamen y los anexos correspondientes que el contador público autorizado debe entregar al Instituto.

**Es importante reiterar antes de concluir este capítulo, el hecho de que aún cuando se presente el dictamen el Instituto resta importancia al mismo y al contador público al manifestar que la presentación del mismo no obligan al Instituto a no ejercer sus facultades de comprobación y vigilancia.**

## **CAPÍTULO VIII**

### **CASO PRÁCTICO**

Una vez que hemos analizado la teoría referente a la auditoría para efectos del dictamen sobre las obligaciones del Seguro Social, trataremos de plasmar lo mencionado a través de los anteriores capítulos en un caso práctico el cual contiene diversas situaciones que se resuelven conforme a lo analizado anteriormente.

El presente capítulo tiene como objeto ejemplificar los conceptos, métodos, técnicas y procedimientos, así como la normatividad que enunciamos en cada uno de los capítulos anteriores, para que le sirva de una mejor forma al lector de este trabajo, lo anterior en virtud de que la Licenciatura de Contaduría Pública se caracteriza por ser más práctica que teórica debido a la naturaleza misma de su objeto.

El caso práctico que a continuación se desarrollará tiene las siguientes consideraciones que servirán para la elaboración de la auditoría hasta la conclusión del dictamen mismo que será entregado al Instituto Mexicano del Seguro Social.

La empresa que hemos tomado como ejemplo para este caso se denomina RJO DIEZ, S.A. DE C.V., misma que se dedica a la elaboración y venta de alimentos (Restaurante), la empresa ha decidido que se le audite para fines del Seguro Social en virtud de que pretende regularizar su situación fiscal con este organismo, por lo que decidió llamar al Despacho de Auditores Vázquez, Ordóñez y Soriano, S.C., mismos que otorgan los servicios referentes a dicha auditoría, después de ponerse en contacto se plantearon diversas posturas de parte de la empresa, tales como la de estar en completa disposición de cubrir las cuotas obrero patronales que surgieran como producto del dictamen sin importar el monto de las mismas, la de expresar su amplio interés por regularizar su situación ante el IMSS, así como corregir los procedimientos y cálculos en la determinación de sus contribuciones, derivadas de la revisiones que el despacho llevase a cabo.

Por lo anterior, el despacho procedió a presentar el aviso de dictaminación ante el Instituto por conducto del L.C. Angeles Ordóñez Soriano, con el formato JAD-02 con fecha 24 de abril de 1996, siendo aceptado el mismo con referencia al oficio No. 263 96 por consiguiente el plazo para la presentación del Dictamen será el 24 de octubre del mismo año.

Una vez que ambas partes se pusieron de acuerdo sobre los anteriores aspectos, los auditores se dispusieron a llevar a cabo un estudio preliminar sobre la situación de la empresa, encontrando que la misma no realizaba la integración correcta de su salario base de cotización para efectos de los pagos de las contribuciones, ya que la administración de la mismas se limitaba a calcular dichos salarios aplicándoles el factor de integración que se compone de los días de aguinaldo y prima vacacional para trabajadores de primer año de antigüedad (1,0452), sin ni siquiera actualizar este factor con el cumplimiento de años de cada trabajador, por lo que dejaba de integrar varias prestaciones y percepciones que según la Ley de IMSS, deben tomarse en cuenta para su cálculo, por otro lado se percibió que ningún trabajador había sufrido de accidente alguno durante el ejercicio inmediato anterior por lo que la prima del grado de riesgo no se vió modificada.

Ante las circunstancias detectadas en el estudio preliminar, los auditores consideraron que la mejor forma de llevar a cabo la integración de los papeles de trabajo para la elaboración del dictamen era de llevar a cabo una revisión al 100% de las obligaciones de los patrones, principalmente la referente a la autodeterminación de las cuotas obrero patronales, por lo que se dispusieron en primer lugar a recalcular correctamente los salarios integrados de los trabajadores de la empresa, mismos que posteriormente sirvieron para la elaboración de las liquidaciones correctas y así obtener las diferencias omitidas en el pago de las cuotas por parte de la empresa, con todo ello y con los papeles de trabajo que se encuentran en este capítulo, se recabo la información necesaria para la elaboración del dictamen del contador público, así como de los anexos que integran al mismo.

Los datos cuantitativos y cualitativos necesarios para la ejecución de la auditoría se presentan en la siguiente página, la estructura de la práctica se divide en tres grandes partes, las cédulas y papeles obtenidos por parte de la empresa las cuales se identifican con un índice remarcado en celdas negras con la letra "E", después las cédulas elaboradas por la auditoría con objeto de determinar los papeles necesarios para el reproceso de los impuestos y la elaboración del dictamen mismas que se identifican con la letra "A" y por último los papeles de trabajo así como el propio dictamen y el cuadernillo de los anexos que acompañan al mismo y que se identificaron con la letra "D", cabe señalar que para facilidad del lector, así como por ser parte de la auditoría, en cada cédula se encuentran los cruces de las cantidades con el fin de que quede lo más claro posible la obtención de las mismas.

## **CEDULAS DE LA EMPRESA**

### **DESCRIPCIÓN DE LAS CÉDULAS DEL CASO PRÁCTICO:**

#### **"DATOS GENERALES"**

En las cédula "E1" se describen y enumeran los trabajadores con los que cuenta la empresa para el desarrollo propio de sus actividades, en estas cédulas se detallan además, los años de antigüedad que cada trabajador tiene de colaborar para la empresa, así como el número de días de aguinaldo que se le otorga de manera anual que como se puede ver es mayor al establecido por la Ley Federal del Trabajo, de igual forma se especifica el porciento de prima vacacional que se le otorga a cada uno de ellos y el número de días de vacaciones a disfrutar de acuerdo a su antigüedad, por otro lado se contempla dentro de la misma cédula el sueldo mensual que percibe cada trabajador, así como el puesto que desempeña en la empresa, todos estos datos son necesarios entre otras cosas para la determinación del factor de integración al que nos referimos en su oportunidad en el capítulo cinco cuando enunciamos lo referente a la determinación de la parte fija del salario integrado, por otro lado es importante saber cual es la ocupación de cada trabajador ya que en el cuadernillo de dictamen existe un anexo que contiene dicha información. Dentro de esta misma cédula encontramos ciertos considerandos importantes que deben ser tomados en cuenta para varias circunstancias de la auditoría, tales como, que si el fondo de ahorro solo se retira una vez al año y que la parte patronal es igual a la obrera, entonces quiere decir que dicha percepción cumple con lo dispuesto por la Ley del Seguro Social para que no se considere como integrables, así como que si las vacaciones fueron disfrutadas quiere decir que no hubo una prestación adicional por las mismas o bien que cuando las mismas no son gozadas por los trabajadores pero si son pagadas, las mismas tendrían que integrar lo cual no es el caso de esta empresa, en estos considerandos también se nos estipula la periodicidad de pago que es necesario para saber cuantas nóminas debe tener registradas la empresa por el período anual, en estos datos también encontramos el monto referente a la liquidación anterior a la primera del ejercicio auditado, esto con el fin de saber cuanto debió la empresa pagar por concepto de entero provisional ya que como sabemos este se calcula de acuerdo al 50% del valor de la liquidación del bimestre anterior, dentro de los datos también se enuncia la política de aumentos que tiene la empresa respecto al salario de sus trabajadores misma que nos dice que será conforme a los períodos y porcentajes en que se modifique el salario mínimo, por lo que para el ejercicio 1995, dicho salario sufrió dos modificaciones una el primero de abril y otra para el mes de diciembre por lo que los sueldos de todos los trabajadores se vieron modificados en los mismos porcentajes en que se incrementó el salario mínimo, en lo referente a la baja de un trabajador, este datos es necesario para saber en que momento deja de cotizar para la empresa y considerar las percepciones variables del último bimestre en que colaboró para la determinación de la conciliación de bases del pago de cuotas, por otro lado se menciona que la empresa da el servicio de comida a sus trabajadores, esto en virtud de que su actividad se encuentra obligada por la Ley Federal de Trabajo para que se le brinde comida sana y nutritiva a los trabajadores de la mismas sin costo alguno para ellos, por lo que para efectos de la

determinación del salario diario integrado de auditoría, se debe considerar un incremento del 8.33% al salario de acuerdo a los establecido por la Ley del Seguro Social, además de ello la empresa otorga una cantidad fija de vales de despensa por lo que será necesario identificar la cantidad integrable de la misma de acuerdo a los límites señalados por el IMSS para tal efecto, también se considera que la empresa otorgó propinas pactadas en un período determinado por lo que de acuerdo con lo enunciado en el capítulo IV de esta tesis, esta percepción es integrable al salario base de cotización, por último en lo referente a estos considerandos encontramos que los días de incapacidad que se les otorga a los trabajadores son subsecuentes, es decir no son pagados por la empresa por lo que tampoco se devengó salario por los mismos.

#### **PERCEPCIONES VARIABLES DEL BIMESTRE ANTERIOR:**

Como datos de la empresa se proporcionan también las percepciones variables del 6to bimestre de 1994, las cuales deben considerarse para la integración del salario del primer bimestre de 1995, el detalle de la cédula "E2", es por persona y por percepción, dicha cédula sirve además para las partidas en conciliación que se encuentran incluidas en la prueba global de bases.

#### **CUADRO DE PERCEPCIONES**

En la cédula "E3" se encuentran enumeradas las percepciones que se les otorgan a los trabajadores y que fueron detectadas durante el estudio preliminar, en ellas se desarrollo un análisis para identificar si integran o no al salario de acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social, esto con el fin de identificarlas correctamente cuando se recalculen los salarios integrados según auditoría así como su forma de integración si es fija o variable, cabe señalar que esta cédula también es útil para la información que se debe integrar en los anexos del dictamen, como se verá más adelante.

#### **CUADRO DE AUSENCIAS E INCAPACIDADES:**

Este cuadro o mapa de incapacidades nos indica el número de ausencias que cada trabajador tuvo en cada uno de los meses, esto con el fin de saber cuantos días devengo salario en los determinados bimestres así como para saber cuantos días debe cotizar para cada uno de los mismos, necesarios para la determinación de bases, ya que como sabemos, los salarios integrados deben ser multiplicados por el número de días en que devengó salario el trabajador, por lo que cada vez que un trabajador haya faltado o se haya incapacitado no se tomarán en cuenta estos días para la determinación de bases, la cédula nos muestra por separado las incapacidades de las ausencias ya que como sabemos para los seguros de retiro y de enfermedades y maternidad cada una de ellas tienen un tratamiento especial el cual se ve plasmado en las cédulas de auditoría, cabe señalar que cuando un trabajador tiene una falta o incapacidad subsecuente, se le descuenta su día de sueldo así como la parte proporcional del séptimo día tal y como se muestra en el cálculo de días de la nómina de este caso práctico.

#### **CUADRO DE SALARIOS DIARIOS DEL AÑO:**

En la cédula "E5", se encuentran establecidos por mes y por trabajador las cuotas diarias que percibe cada uno de ellos así como se refleja el momento en que dichas cuotas se ven aumentadas de acuerdo a la política descrita con anterioridad de acuerdo a los porcentos y momentos de modificaciones al salario mínimo, esta cédula es básica para la determinación de salarios integrados ya que de estas cuotas fijas se aplica el factor de integración fijo y se adicionan las variables, además también sirve para el incremento del 8.33% referente a la alimentación gratuita que se les da a los trabajadores, entre otras tantas cosas.

#### **CUADRO DE MODIFICACIONES DEL SALARIO MÍNIMO DE 1995**

En este cuadro se mencionan cuales fueron los salarios mínimos del D.F. vigentes para diferentes períodos del ejercicio, esto con el fin de saber entre otras cosas cuales son los límites de integración del salario, así como los límites de integración de vales de despensa, en este cuadro se especifica claramente el momento en que dichos salarios mínimos tuvieron vigencia desde su fecha de inicio hasta su terminación en su caso.

#### **NOMINAS DEL MES DE ENERO:**

En estas cédulas encontramos las dos nóminas quincenales del mes de enero, así como un consolidado de las dos, es decir un consolidado que muestra las cantidades que recibió cada trabajador y que se le retuvieron al mismo durante este período, mismas que amarran con las cantidades que se encuentran expresadas en los resúmenes de percepciones y deducciones de cada trabajador y que más adelante se muestran, las nóminas del mes de enero se presentan con el fin de ver ese amarrar el cual se da en todos los meses y se verifica en las mismas la forma de determinación de los días de pago de acuerdo a las faltas e incapacidades que como ya dijimos con anterioridad contemplan el descuento de la parte proporcional del séptimo día.

#### **RESUMEN DE PERCEPCIÓN MENSUAL POR TRABAJADOR:**

En este resumen se encuentran expresadas las percepciones mensuales que cada trabajador tuvo de acuerdo a cada mes y a cada percepción con el fin de identificar las percepciones variables mismas que se utilizan para el cálculo del salario integrado del bimestre posterior, este resumen también se encuentra realizado por cada trabajador y cuenta a su vez con un consolidado en el que se muestran todas las percepciones del ejercicio por todos los trabajadores que es la suma de los resúmenes individuales de percepciones y que constituyen el total de percepciones pagadas a través de las nóminas ya que como se mencionó estos resúmenes provienen de ellas, además el consolidado sirve para la conciliación de percepciones que se muestra en los papeles del dictamen y de la auditoría tal y como lo indican sus cruces.

**CÉDULAS DE AUTODETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES SEGÚN LA COMPAÑÍA:**

En estas cédulas se muestran las liquidaciones que pago la empresa en cuyos salarios integrados se calcularon multiplicando el factor de 1.0432 a cada una de las cuotas diarias que se mostraron con anterioridad por lo que son incorrectas, en estas mismas liquidaciones se encuentra la cantidad de base y pago por concepto de SAR, por efectos prácticos, estas cédulas sirvieron además para obtener la liquidaciones complementarias de diferencias por dictamen ya que el importe de las mismas se comparó con las cédulas de auditoría y se determinaron así las diferencias, la presentación de las liquidaciones consta de una cédula de resumen donde se muestran las bases así como los porcentajes de cada seguro y las cantidades a pagar por cada una de ellas a si como el entero provisional pagada con anterioridad, la otra cédula que complementa esta liquidación es el detalle o análisis de las bases ya que en las mismas se encuentran expresados todos los trabajadores de la empresa su salario integrado así como los días en que cotiza para cada ramo y el total de bases que se transcribe en las primeras cédulas.

## Datos generales:

La empresa cuenta con el siguiente personal y les otorga las siguientes prestaciones legales:

EMPLEADO	ANTIGÜEDAD EN AÑOS	DÍAS DE AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	DÍAS DE VACACIONES	SUELDO MENSUAL	PUESTO
Sr. Sánchez	1	20	30%	10	N\$ 11.000,00	GERENTE
Sra. Pérez	2	20	30%	12	1.800,00	COCINERA
Sr. López	3	20	30%	12	3.600,00	CHEF
Snta. García	1	20	30%	8	490,20	MESERA
Sr. Hernández	2	20	30%	12	1.490,00	CAJERO
		A 7	A 1			

## CONSIDERACIONES:

- Las vacaciones fueron disfrutadas y formaron parte del salario.
- La empresa otorga un fondo de ahorro equivalente al 13% del sueldo diario y es retrado sólo una vez al año
- Al trabajador se le retiene la cantidad equivalente a la aportación patronal del fondo de ahorro
- El periodo de pago es quincenal.
- La liquidación del bimestre anterior tuvo un importe total por N\$ 6,361 00 Por lo que se pagó un Entero Provisional de : 3,180,50 en el mes de enero de 1995.
- La empresa tiene la política de incrementar el sueldo de sus empleados en los porcentajes y en los periodos que así se establezcan en relación a los salanos mínimos
- El Sr. Hernández dejó de laborar para la empresa el 31 de octubre de 1995
- La empresa otorga a sus trabajadores una comida al día sin retenerles por ello cantidad alguna
- La empresa no repartió PTU durante el ejercicio por reportar pérdidas en el año anterior.
- La empresa otorga vales de despensa por el equivalente a N\$ 300 00 mensuales por cada trabajador
- En el mes de agosto la empresa llevó a cabo un evento especial por lo que el patrón acordó otorgarle la cantidad de \$700 00 por concepto de propinas a la mesera.
- Los días por incapacidades que se señalan para los trabajadores se consideran subsiguientes.

PERCEPCIONES VARIABLES DEL BIM ANTERIOR				E 7	
		GRATIFICACION	PREMIO DE PUNTUALIDAD	BONO DE ACTUACION	TOTAL
Sr. Sánchez	A 4	N\$ 1.000 00			N\$ 1.000 00
Sra. Pérez	E 2, J 7, K 4	500 00			500 00
Sr. López	A 7	500 00			500 00
Snta. García	Z	500 00	A 7	800 00	1.300 00
Sr. Hernández	A 7	500 00			500 00
		N\$ 3.000 00		N\$ 800 00	N\$ 3.800 00
					D 1

CUADRO DE PERCEPCIONES		INTEGRA AL SALARIO	
PERCEPCIONES	TIPO	SI	NO
Sueldo	Fijo	X	
Prima Vacacional	Fijo	X	
Aginaldo	Fijo	X	
Despensa	Fijo	X	
Fondo de Ahorro	Fijo		X
Premio de Puntualidad	Variable	X	X
Bono de actuación	Variable	X	
Propinas	Variable	X	
Gratificaciones	Variable	X	
Alimentación Gratuita	Fijo	X	
Prima Dominical	Fijo	X	
Días Festivos	Variable	X	

CUADRO DE AUSENCIA E INCAPACIDADES EN EL AÑO												F-4
	MESES											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>AUSENCIAS</b>												
Sr. Sánchez												
Sra. Pérez	2	II				1	II					II
Sr. López							2	II		3	II	
Snta. García			1	II							1	II
Sr. Hernández					1	II						
<b>INCAPACIDADES</b>												
Sr. Sánchez		II	II	II								
Sra. Pérez		28	31	25								
Sr. López							7	II			5	II
Snta. García		3	II									
Sr. Hernández												
	II	II	II	II								



MODIFICACIONES AL SALARIO MINIMO GENERAL DIARITE 1986				
VIGENCIA	PUBLICADO EN EL D.O.F.	SALARIO	TOPE	TOPE
		MINIMO	IVCM 10 SMGDF	E Y M 25 SMGDF
01-01-85 A				
31-03-85		@ 16.34	& 163.40	* 408.50
01-04-85 A				
03-12-85	31-03-85	@ 18.30	& 183.00	* 457.50
04-12-85	02-12-85	@ 20.15	& 201.50	* 503.75

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.																
RDI 88802 CW9																
PERIODO DE PAGO 1 DE ENERO AL 10 DE ENERO DE 1986.																
EMPLADO	RFC	DIAS %	SALARIO	IMPORTE	PENSA DOMIN	FONDO ANONIMO	VALES DE EMPLEO	OTRAS PERCEPCIONES	TOTAL PERCEPCIONES	ISPT	IMSS	FONDO ANONIMO	TOTAL deducciones	NETO A PAGAR	PAGO EN EFECTIVO	PAGADO EN ESPECIE
RAMON ESCOBAR	GALETTOTZLON	15	76.34	245.10	10.21	31.98	150.00	-	437.16	-	12.51	43.79	75.64	361.24	311.28	150.00
LUPE ESCOBAR	CRUZGONZALEZ	15	128.00	4,000.00	71.00	234.00	150.00	-	4,525.00	-	89.25	480.00	569.25	1,855.75	1,544.00	150.00
ROBERTO ESCOBAR	PEREZGONZALEZ	15	49.47	1,483.00	31.98	89.00	150.00	-	1,753.98	-	38.62	152.78	171.40	1,582.58	1,439.38	150.00
HELENE ESCOBAR	PERAZOLES	13.75%	80.00	762.00	34.64	89.57	150.00	200.00	1,246.19	-	23.64	189.34	212.98	1,034.71	874.78	150.00
JOSEFA ESCOBAR	SAUCOYAGUIZ	15	288.67	9,520.00	229.17	718.00	150.00	-	10,645.17	-	225.86	1,430.00	1,655.86	8,989.31	8,887.79	150.00
<b>TOTAL</b>			<b>612.67</b>	<b>8,882.88</b>	<b>386.16</b>	<b>1,176.88</b>	<b>790.00</b>	<b>350.00</b>	<b>11,686.68</b>	<b>-</b>	<b>388.83</b>	<b>2,363.77</b>	<b>2,752.60</b>	<b>8,934.08</b>	<b>8,887.79</b>	<b>790.00</b>

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.																
RDI 88802 CW9																
PERIODO DE PAGO 16 DE ENERO AL 31 DE ENERO DE 1986.																
EMPLADO	RFC	DIAS %	SALARIO	IMPORTE	PENSA DOMIN	FONDO ANONIMO	VALES DE EMPLEO	OTRAS PERCEPCIONES	TOTAL PERCEPCIONES	ISPT	IMSS	FONDO ANONIMO	TOTAL deducciones	NETO A PAGAR	PAGO EN EFECTIVO	PAGADO EN ESPECIE
JOSEFA ESCOBAR	GALETTOTZLON	16	76.34	261.44	10.21	31.98	150.00	-	453.64	-	12.51	47.87	60.19	373.45	323.41	150.00
LUPE ESCOBAR	CRUZGONZALEZ	16	129.00	4,072.00	71.00	240.00	150.00	-	4,583.00	-	90.25	495.25	585.43	1,797.57	1,644.20	150.00
ROBERTO ESCOBAR	PEREZGONZALEZ	16	49.47	1,516.67	31.98	92.31	150.00	-	1,770.96	-	39.12	156.61	195.73	1,575.23	1,422.58	150.00
HELENE ESCOBAR	PERAZOLES	16	80.00	800.00	34.74	124.00	150.00	-	1,108.74	-	23.64	240.00	273.24	835.79	646.25	150.00
JOSEFA ESCOBAR	SAUCOYAGUIZ	16	288.67	9,888.00	229.17	762.00	150.00	-	10,829.17	-	225.86	1,425.33	1,751.19	9,278.51	9,186.51	150.00
<b>TOTAL</b>			<b>612.67</b>	<b>8,882.77</b>	<b>386.16</b>	<b>1,176.88</b>	<b>790.00</b>	<b>-</b>	<b>12,897.28</b>	<b>-</b>	<b>390.83</b>	<b>2,363.77</b>	<b>2,847.25</b>	<b>9,268.94</b>	<b>9,246.88</b>	<b>790.00</b>

\*1 NOTA:  
DETERMINACION DE LA PARTE PROPORCIONAL DEL SEPTIMO DIA POR LAS FALTAS QUE PRESENTA EL SR. OROÑEZ

SEPTIMOS DIAS EN LA SEMANA ENTRE  
DIAS PAGADOS EN LA SEMANA 7  
PROPORCIÓN SEPTIMO DIA 14.29%

DETERMINACION DE LOS DIAS A PAGAR

DIAS DE LA QUINCEANA 15  
MENOS  
FALTAS O INCAPACIDADES 2.00  
MENOS  
PROPORCIÓN SEPTIMO DIA 0.29  
DIAS A PAGAR EN LA QUINCEANA 12.71

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.																
RDN 1520072 CW9																
PERIODO DE PAGO CONSOLIDADO ENERO																
EMPLEADO	RFC	DIAS	SALARIO	IMPORTE	PRIMA DOMIN.	FONDO AHORRO	VALES DESPENSA	OTRAS	TOTAL PERCEPCIONES	ISPT	IRIS	FONDO AHORRO	TOTAL DEDUCCIONES	NETO A PAGAR	PAGO EN EFECTIVO	PAGADO EN ESPECIE
SANCIA LIZBETH ELBA	GALE100271106	31 00	3156	526.54	20.43	55.93	300.00	-	862.82	-	24.42	131.72	156.12	736.52	436.66	300.00
LOPEZ BALDAMAR FIDEL	LOSE060225455	31 00	240.00	3 720.00	150.00	483.00	300.00	-	4 653.00	-	192.40	567.20	1 159.50	3 454.50	3 154.00	300.00
DE LA CRUZ FRANCISCO OSMA	HEPO040322107	31 00	89.33	1 539.67	63.08	200.16	300.00	-	2 191.81	-	79.63	400.31	479.96	1 621.95	1 321.96	300.00
PERAZA RAMIREZ ANGELES	PERA040315436	28 11	120.00	1 722.86	69.47	223.87	300.00	220.00	2 516.30	-	47.28	447.94	495.21	2 021.07	1 721.07	300.00
SANCHEZ RAMIREZ OSCAR	SAOS070525442	31 00	723.33	11 366.87	458.33	1 477.67	300.00	-	13 822.67	-	453.32	2 955.32	3 408.65	10 194.01	9 824.01	300.00
TOTAL			1,228.19	18,835.79	790.31	2,451.34	1,600.00	200.00	23,747.29	-	797.06	4,962.48	8,699.58	16,047.71	14,667.74	1,600.00

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

RESUMEN DE PERCEPCIONES MENSUALES POR TRABAJADOR

PERCEPCIONES													
MES	SUELDO	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	DESPENSA	FONDO AHORRO	PRIMA DOMINICAL	DÍAS FESTIVOS	PREMIO PARTIALIDAD	BONO ACTUACIÓN	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	IMP RETENIDO
ENERO	11,366.67			300.00	1,477.67	458.33	-					13,602.67	453.32
FEBRERO	10,266.67			300.00	1,334.67	366.67	654.44				250.00	13,202.44	453.32
MARZO	11,366.67	850.00		300.00	1,477.67	366.67	757.78					15,148.78	476.37
ABRIL	12,320.00			300.00	1,601.60	513.33	-					14,734.93	542.82
MAYO	12,730.67			300.00	1,654.99	410.67	848.71					15,945.03	551.87
JUNIO	12,320.00			300.00	1,601.60	410.67	-					14,632.27	551.87
JULIO	12,730.67			300.00	1,654.99	513.33	-					15,198.99	560.92
AGOSTO	12,730.67			300.00	1,654.99	410.67	-				250.00	15,346.32	560.92
SEPTIEMBRE	12,320.00			300.00	1,601.60	410.67	821.33					15,452.60	551.87
OCTUBRE	12,730.67			300.00	1,654.99	513.33	-					15,198.99	551.87
NOVIEMBRE	12,730.67			300.00	1,654.99	424.36	848.71					15,658.72	597.11
DICIEMBRE	13,880.53		9,034.67	300.00	1,804.47	559.70	-		2,000.00			27,579.37	557.85
TOTAL	147,493.87	850.00	9,034.67	3,600.00	19,174.20	5,359.39	3,660.98	-	2,000.00	-	500.00	192,002.10	6,410.11

**RIO DIEZ, S.A. DE C.V.**  
**RESUMEN DE PERCEPCIONES MENSUALES POR TRABAJADOR**

TRABAJADOR	Sra. Páivi						No. INSS	0178596310-1						
F. INGRESO	1/3/92		RFC	PENAS90319L88		PUESTO	COCINERA							
F. BAJA			SAR	PENAS90319L88		VACACIONES	10							
<b>PERCEPCIONES</b>														
MES	SUELDO	PRIMA	AGUINALDO	DESPENSA	FONDO	PRIMA	DIAS	PREMIO	BOHO	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	INSS	
		VACACIONAL			ANORRO	DOMINICAL	FESTIVOS	PUNTUALIDAD	ACTUALIZACIÓN				RETENIDO	
ENERO	1,722.86			300.00	223.97	69.47	-				200.00	2,516.36	94.57	
FEBRERO	-			-	-	-	-					-	-	
MARZO	-			-	-	-	-					-	-	
ABRIL	336.00			50.00	43.68	2.80	-					432.48	18.26	
MAYO	2,006.40			300.00	260.83	64.72	133.76					2,765.71	109.57	
JUNIO	2,016.00	201.60		300.00	262.08	67.20	-					2,846.88	105.57	
JULIO	2,083.20			300.00	270.82	84.00	-					2,738.02	113.22	
AGOSTO	2,083.20			300.00	270.82	67.20	-					2,721.22	113.22	
SEPTIEMBRE	2,016.00			300.00	262.08	67.20	134.40				250.00	3,029.68	111.40	
OCTUBRE	2,083.20			300.00	270.82	64.00	-					2,738.02	111.40	
NOVIEMBRE	2,016.00			300.00	262.08	67.20	134.40					2,779.68	120.53	
DICEMBRE	2,271.36		1,478.40	300.00	295.28	91.59	-	2,000.00	800.00			7,236.62	112.49	
<b>TOTAL</b>	<b>18,634.22</b>	<b>201.60</b>	<b>1,478.40</b>	<b>2,750.00</b>	<b>2,422.45</b>	<b>665.33</b>	<b>432.56</b>	<b>2,000.00</b>	<b>800.00</b>	<b>-</b>	<b>450.00</b>	<b>29,824.61</b>	<b>1,614.23</b>	
		<b>45.11</b>		<b>41.11</b>			<b>45.11</b>		<b>45.11</b>		<b>45.11</b>			

Nota: Para la determinación del sueldo mensual se toman en cuenta la disminución por faltas e incapacidades y su respectiva proporción del séptimo día.



**RIO DIEZ, S.A. DE C.V.**

**RESUMEN DE PERCEPCIONES MENSUALES POR TRABAJADOR**

TRABAJADOR												No NSS			
Sra Garcia												0781285461-1			
F. INGRESO												RFC	GALE170021LON	PUESTO	MESEPA
30/08/94												SAR	GALE170021LON	VACACIONES	0
PERCEPCIONES															
MES	SUELDO	PRIMA	AGUINALDO	DESPENSA	FONDO	PRIMA	GRAT	PREMIO	BONO	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	RETS		
		VACACIONAL			AHORRO	DOMINICAL	FESTIVOS	PUNTUALIDAD	ACTIVACION				RETENIDO		
ENERO	506.54			302.00	65.65	20.43	-					892.82	24.42		
FEBRERO	382.82			303.00	49.77	13.67	25.52					771.78	24.42		
MARZO	506.54			300.00	65.65	16.34	33.77				100.00	1,022.50	27.53		
ABRIL	549.02			300.00	71.37	22.88	-					943.27	29.84		
MAYO	567.32			300.00	73.75	18.30	37.82					967.20	30.34		
JUNIO	549.02			300.00	71.37	18.30	-					938.70	30.34		
JULIO	567.32	32.94		300.00	73.75	22.88	-					966.69	30.83		
AGOSTO	567.32			300.00	73.75	18.30	-			700.00		1,659.38	30.63		
SEPTIEMBRE	549.02			300.00	71.37	18.30	36.60					975.30	29.84		
OCTUBRE	546.41			300.00	71.03	22.03	-				100.00	1,039.48	29.84		
NOVIEMBRE	549.02			300.00	71.37	18.30	36.60					975.30	32.82		
DICIEMBRE	619.10		403.00	300.00	80.48	24.96	-	1,500.00	200.00			3,127.55	30.66		
TOTAL	6,459.49	32.94	433.00	3,630.00	839.73	234.69	170.32	1,500.00	200.00	700.00	230.00	14,340.17	351.73		
		A1.1	A13			A.1		A.1	A.2	A.3	A.7				

226

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

RESUMEN DE PERCEPCIONES MENSUALES POR TRABAJADOR

TRABAJADOR	St. Hernandez							No. INSS	0687565124-1					
F. INGRESO	31/10/97	RFC	HEPOM432LW7	PUESTO	CAJERO									
F. BAJA	31/10/95	SAR	HEPOM432LW7	VACACIONES	10									
PERCEPCIONES														
MES	SUELDO	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	DESPEASA	FONDO AHORRO	PRIMA DOMINICAL	DÍAS FESTIVOS	PREMIO PUNTUALIDAD	BONO ACTUACIÓN	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	DIAS RETIENDO	DIAS
ENERO	1,539.67			300.00	200.16	62.08	-					2,101.91		79.63
FEBRERO	1,390.67			300.00	180.79	49.67	92.71					2,013.83		79.63
MARZO	1,539.67			300.00	200.16	49.67	102.64	400.00				2,592.13		63.68
ABRIL	1,613.03			300.00	209.69	67.21	-					2,189.93		67.68
MAYO	1,724.43			300.00	224.18	55.63	114.96					2,419.19		92.21
JUNIO	1,668.80			300.00	216.94	55.63	-	1,500.00				3,741.37		92.21
JULIO	1,724.43			300.00	224.18	69.53	-			600.00		2,918.14		93.72
AGOSTO	1,724.43			300.00	224.18	55.63	-					2,304.23		93.72
SEPTIEMBRE	1,668.80			300.00	216.94	55.63	111.25					2,352.62		90.70
OCTUBRE	1,668.80	166.88	926.74	300.00	216.94	67.29	-		400.00			3,746.65		90.70
NOVIEMBRE						-								
DICIEMBRE						-								
TOTAL	16,252.71	166.88	926.74	3,000.00	2,114.15	587.96	421.57	1,500.00	800.00	-	600.00	26,380.01		883.89
		11	114			11		11			11			

227

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

E 15

RESUMEN DE PERCEPCIONES MENSUALES POR TRABAJADOR

CONSOLIDADO													
PERCEPCIONES													
MES	SUELDO	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	DESPESA	FONDO AHORRO	PRIMA DOMINICAL	DIAS FESTIVOS	PREMIO PARTICIPALIDAD	BONO ACTUACION	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	IMPSS RETENIDO
	ES			ES	ES	ES					ES		
ENERO	18,855.73	-	-	-	1,500.00	2,451.24	760.31	-	-	-	200.00	23,787.29	844.35
FEBRERO	15,400.16	-	-	-	1,200.00	2,002.02	550.01	1,026.68	-	-	750.00	20,928.86	749.78
MARZO	17,132.87	1,312.00	-	-	1,200.00	2,227.27	552.67	1,142.19	400.00	-	100.00	24,067.01	781.02
ABRIL	18,850.05	-	-	-	1,250.00	2,450.51	774.22	-	-	-	-	23,324.78	828.27
MAYO	21,195.22	-	-	-	1,500.00	2,755.38	683.72	1,413.01	-	-	250.00	27,797.33	999.48
JUNIO	20,278.62	201.60	-	-	1,500.00	2,636.22	675.95	-	3,500.00	-	-	28,792.40	999.48
JULIO	20,196.82	32.94	-	-	1,500.00	2,625.59	814.39	-	-	-	600.00	25,769.73	999.59
AGOSTO	21,272.02	-	-	-	1,500.00	2,765.36	686.19	-	-	700.00	950.00	27,873.57	999.58
SEPTIEMBRE	20,125.02	-	-	-	1,500.00	2,616.25	670.83	1,341.67	-	-	250.00	26,503.78	977.38
OCTUBRE	20,427.48	166.88	926.74	-	1,500.00	2,655.57	823.69	-	400.00	-	100.00	27,000.36	977.38
NOVIEMBRE	19,327.69	-	-	-	1,200.00	2,512.60	644.26	1,288.51	-	-	-	24,973.06	985.66
DICIEMBRE	20,975.85	-	13,872.87	-	1,200.00	2,726.85	845.80	-	3,500.00	3,300.00	-	46,421.31	925.99
<b>TOTAL</b>	<b>234,037.48</b>	<b>1,713.42</b>	<b>14,739.61</b>	<b>16,550.00</b>	<b>30,424.87</b>	<b>8,482.04</b>	<b>6,212.06</b>	<b>7,000.00</b>	<b>4,100.00</b>	<b>700.00</b>	<b>3,200.00</b>	<b>327,219.48</b>	<b>11,127.66</b>
	D1	A1 - D1	D1	D1	D1	D1	A8 - D1	D1	A8 - D1	A8 - D1	A8 - D1	A8 - D1	

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL**

TE-SO-05A

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A. DE C.V.		REGISTRO PATRONAL: YMO-12113-10-7			
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 108-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100			BIM 6	AÑO 95	
LOCALIDAD BENITO JUÁREZ, D.F.		PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRÓN RDI 850802 CWS		
DELEG	SUBDELEG	ACTIVIDAD	PRIMA R.T.	FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO	
4		4 PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	0.6414	15-ene-96	
IMPORTE SAR					
43,585.92	X	2%	871.72		
NUMERO DE ASEGURADOS	4	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR
DÍAS	242	ENF Y MAT	43,866.87	11.8750	5,208.19
COTIZADOS		I.V.C.M.	26,064.42	7.8850	2,035.18
IMPRESO IMSS		R.T.	43,585.92	0.6414	279.56
		GUÁRD	43,585.92	1.0000	435.86
				SUMA:	7,979.79
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALIFICADOS CONFORME AL DISPUESTO POR LSS					
MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 DICIEMBRE DE 1995 EN BANCOMER					4,077.40
NETO A PAGAR					N\$ 3,902.39
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS					
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE		RECARGOS	S		
		%	U		
			M		
			A		
(SU NOMBRE Y FIRMA)					
PATRÓN O REP LEGAL		TOTAL A PAGAR			N\$

229



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**

**TESORERÍA GENERAL**

**TE-SO-05A**

<b>NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b> RIO DIEZ, S.A. DE C.V.		<b>REGISTRO PATRONAL:</b> YR0-12113-10-7			
<b>DOMICILIO LEGAL:</b> SAN LORENZO 106-401 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100			<b>BIM:</b> 5	<b>AÑO:</b> 95	
<b>LOCALIDAD:</b> BENITO JUÁREZ, D.F.		<b>PRIMA R.T.:</b> 0.8414	<b>RFC. PATRÓN:</b> RDI 850802 CW9		
<b>DELEG:</b> 4	<b>SUBDELEG:</b> 4	<b>ACTIVIDAD:</b> 4 PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	<b>PRIMA R.T.:</b> 0.8414	<b>FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO:</b> 15-nov-95	
<b>IMPORTE SAR:</b> 44,273.29 X 2% 885.47					
<b>NUMERO DE ASEGURADOS:</b>	<b>RAMO DE SEGURO:</b>	<b>PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN:</b>	<b>PORCENTAJE DE APLICACIÓN:</b>	<b>CUOTAS POR PAGAR:</b>	
299	ENF Y MAT	44,273.29	11.8750	5,257.45	
	V.C.M.	27,528.79	7.8000	2,170.65	
<b>IMPRESO I.R.S.S.</b>		<b>R.T.</b>	<b>PRIMA R.T.</b>	<b>CUOTAS POR PAGAR:</b>	
		GUARD	44,273.29	1.0000	442.73
<b>DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASIENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS</b>				<b>SUMA:</b>	8,154.80
				<b>MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 OCTUBRE DE 1995 EN BANCOMER</b>	
				<b>NETO A PAGAR</b>	NS
				3,985.15	
<b>PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS</b>					
<b>ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE</b>		<b>RECARGOS</b>		<b>S</b>	
		%		<b>U</b>	
				<b>M</b>	
				<b>A</b>	
<b>(SU NOMBRE Y FIRMA)</b>		<b>TOTAL A PAGAR</b>		<b>NS</b>	
<b>PATRÓN O REF LEGAL</b>					



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL**

TE-SO-05A

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A DE C.V.			REGISTRO PATRONAL: Y/60-12113-10-7			
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100					BIM 4	AÑO 95
LOCALIDAD BENITO JUÁREZ, D.F.			PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRÓN RDI 850802 CW9		
DELEG 4	SUBDELEG 4	ACTIVIDAD PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	PRIMA R.T. 0.6414	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO 15-sep-95		
IMPORTE SAR 45,236.52      X                                      2%      904.73						
NÚMERO DE ASEGURADOS	5	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR	
DÍAS COTIZADOS	303	ENF Y MAT	45,236.52	11.8750	5,371.84	
		I.V.C.M.	28,217.52	7.8850	2,224.95	
IMPRESO LM 5.5		R.T.	45,236.52	0.6414	290.15	
		GUARD	45,236.52	1.0000	452.37	
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUEM CALCULADOS CON GAFME AL DISPUESTO POR LSS					SUMA:	8,339.30
MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 AGOSTO DE 1995 EN BANCOMER						4,168.34
NETO A PAGAR    N\$						4,170.96
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS						
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE		RECARGOS	S			
		%	U			
			M			
			A			
(SU NOMBRE Y FIRMA)						
PATRÓN O REF LEGAL			TOTAL A PAGAR	N\$		



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL**

TE-SO-05A

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A. DE C.V.	REGISTRO PATRONAL: Y160-12113-10-7
--	---------------------------------------

DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100	BIM 3	AÑO 95
--	----------	-----------

LOCALIDAD BENITO JUÁREZ, D.F.	PRIMA R.T. 0.6414	RFC, PATRÓN RDI 850802 CW9
----------------------------------	----------------------	-------------------------------

DELEG 4	SUBDELEG 4	ACTIVIDAD PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	PRIMA R.T. 0.6414	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO 15-jul-95
------------	---------------	---	----------------------	---

IMPORTE SAR				
45,123.17	X	2%	902.46	

NÚMERO DE ASEGURADOS	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR	
DÍAS	302	ENF Y MAT	45,123.17	11.8750	5,358.38
COTIZADOS		I.V.C.M.	28,378.67	7.8850	2,237.66
IMPRESO / M.S.S.	R.T.		45,123.17	0.6414	289.42
	GUARD		45,123.17	1.0000	451.23

DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASIENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS	SUMA:	8,336.69
---	-------	----------

MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 JUNIO DE 1995 EN BANCOMER	1,484.39
--	----------

NETO A PAGAR	NS	4,852.29
--------------	----	----------

PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS

(SU NOMBRE Y FIRMA)

PATRÓN O REPRESENTANTE LEGAL

ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE	RECARGOS	S	
	%	U	
		M	
		A	
TOTAL A PAGAR		NS	

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
TESORERÍA GENERAL  
CÉDULAS BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES

HOJA:

BIESTRIMESTRE 399  
REGISTRO PATRONAL:

Y60-12113-10-7

DATOS DEL ASEGURADO				INCIDENCIAS						PERCEPCIONES BASE DE COTIZACIÓN										
NO. DE AFILIACIÓN	NOMBRE	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACIÓN	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACIÓN	ALTA, REINGRESO, BAJA O MODIFICACIÓN DEL SALARIO						DÍAS DE AUSENCIA SIN SALARIO		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		L.V.C.M.		R.T. Y.G.		SAR		
				CLAVE	FECHA			INC (7)	AUS.	AUM. DÍAS (1 X 11)	PERCEPCIONES (4 X 13)	AUM. DÍAS	PERCEPCIONES (4 X 15)	AUM. DÍAS	PERCEPCIONES (1 X 16)	AUM. DÍAS	PERCEPCIONES (1 X 17)			
					DÍA	MES	AÑO													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
01000001-1	RAMOS LOPEZ MA CLAS	19 13	19 13									01	1 167	01	1 167	01	1 167	01	1 167	
01000001-1	HERNANDEZ PROCELLO OMAR	56 14	56 14									01	3 547	01	3 547	01	3 547	01	3 547	
01000001-1	OLAS SALDANIA EDGAR	140 67	140 67						2	53	8 206	59	6 788	59	8 268	59	8 268	59	8 268	
01000001-7	PEREZ RAMIREZ ANGEL S	70 24	70 24							1	60	4 214	00	4 214	00	4 214	00	4 214	00	4 214
01000001-6	RAMOS LOPEZ MA CLAS	437 50	437 50									01	27 908	01	27 908	01	27 908	01	27 908	
											SUMA	NS	45 123	NS	28 379	NS	45 123	NS	45 123	

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL							E-74	
CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES							TE-SO-05A	
TESORERÍA GENERAL								
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ S.A DE C.V.				REGISTRO PATRONAL: Y/60-12113-10-7				
DOMICILIO LEGAL: SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100						BIM 2	ANO 95	
LOCALIDAD BENITO JUÁREZ, D.F.				PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRÓN RDI 850802 CW9			
DELEG 4	SUBDELEG	ACTIVIDAD 4 PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	PRIMA R.T. 0.6414	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO 15-may-95				
IMPORTE SAR								
38,107.25	X		2%	762.15				
NÚMERO DE ASEGURADOS	5	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR			
DÍAS	240	ENF Y MAT	38,107.25	11.8750	4,525.24			
COTIZADOS		I.V.C.M.	23,057.21	7.8850	1,818.06			
IMPRESO (I.N.S.S.)		R.T.	38,107.25	0.6414	244.42			
		GUARD	38,107.25	1.0000	381.07			
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LEG.				SUMA:		6,968.79		
				MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 ABRIL DE 1995 EN BANCOMER		3,222.90		
				NETO A PAGAR NS		3,645.89		
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS								
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE			RECARGOS	S				
			%	U				
				M				
				A				
(SU NOMBRE Y FIRMA)								
PATRÓN O REP LEGAL				TOTAL A PAGAR	NS			

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
TESORERÍA GENERAL  
CÉDULAS BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES

HOJA:

BM ESTRE 096  
REGISTRO PATRONAL:

Y96-12113-10-7

DATOS DEL ASEGURADO				INCIDENCIAS						PERCEPCIONES BASE DE COTIZACIÓN								
NO. DE AFILIACIÓN	NOMBRE	SALARIO ODIARIO BASE DE COTIZACIÓN	SALARIO ODIARIO BASE DE COTIZACIÓN	ALTA, REINGRESO, BAJA O MODIFICACIÓN DEL SALARIO				DÍAS DE AUSENCIA SIN SALARIO		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		L.V.G.M.		R.T.Y.G.		SAR		
				CLAVE	FECHA			INC. (*)	AUX.	NUM. DÍAS	PERCEPCIONES (3 X 11)	NUM. DÍAS	PERCEPCIONES (4 X 15)	NUM. DÍAS	PERCEPCIONES (3 X 15)	NUM. DÍAS	PERCEPCIONES (3 X 17)	
					DÍA	MES	AÑO											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
OTROMEDIO 1	SANCHEZ LEONIDA ELIA	17 08	17 08							31	529	31	529	31	529	31	529	
		19 13	19 13	MS	01	04	95			30	574	30	574	30	574	30	574	
OTROMEDIO 1	HERNANDEZ PACHECO DAMA	51 91	51 91							31	1,609	31	1,609	31	1,609	31	1,609	
		58 14	58 14	MS	01	04	95		1	29	1,686	29	1,686	29	1,686	29	1,686	
OTROMEDIO 1	LOPEZ BALDARRIADOR	120 00	120 00							31	3,720	31	3,720	31	3,720	31	3,720	
		134 40	134 40	MS	01	04	95			30	4,032	30	4,032	30	4,032	30	4,032	
OTROMEDIO 1	PEREZ RAMIREZ ANGELES	62 71	62 71						31	0	-	0	-	0	-	0	-	
		70 24	70 24	MS	01	04	95	25		5	351	5	351	5	351	5	351	
	ICERT MC. FLOZ																	
OTROMEDIO 1	SANCHEZ JAMEL OSCAR	283 24	183 40							31	11,850	31	5,065	31	11,850	31	11,850	
		457 50	183 00	MS	01	04	95			30	13,725	30	5,430	30	13,725	30	13,725	
										SUMA	NS	38,107 25	NS	23,057 21	NS	38,107 25	NS	38,107 25





RETENCIÓN DE LA CUOTA OBRERA DEL PRIMER BIMESTRE						
TRABAJADORES	RETENCIONES					
	E Y M	IVCM	BIMESTRAL	TOTAL	TOTAL	
	0.03125	0.02078	0.03200	MESES	QUINCENAL	
JARCA LUIS EMILIA	29.35	19.49	48.84	24.42	12.21	
HERNANDEZ PACHECO OSCAR	95.71	63.55	159.26	79.63	39.82	
LOPEZ BALDOR LUCAS	231.25	153.55	384.80	192.40	96.20	
PEREZ RAMIREZ ANGELIS	36.83	27.74	64.57	47.23	23.64	
SANCHEZ ALARCON OSCAR	706.60	200.04	906.64	453.32	226.66	
TOTALES	1.119.75	474.37	1.594.12	797.06	398.53	

## **CÉDULAS DE AUDITORÍA.**

### **CÉDULA DE FACTORES DE INTEGRACIÓN DE PERCEPCIONES FIJAS DE LEY.**

En esta cédula se determinaron los factores de integración de las percepciones fijas que por Ley se les otorga a los trabajadores, se muestra una tabla que dependiendo de los años de antigüedad le corresponde el factor de integración. Estos factores son importantes de considerar para la integración de los salarios diarios integrados a cotizar, se tomaron en cuenta las proporciones diarias de prima dominical aginaldo y prima vacacional, este factor se aplicará a cada trabajador dependiendo de su antigüedad.

### **CUADRO DE ANTIGÜEDAD Y DÍAS DE VACACIONES**

En este cuadro se analiza la antigüedad de cada trabajador y asimismo se calcula la prima vacacional que le corresponde a cada uno de ellos y también se estipula la fecha en que cumple años cada trabajador para efectos de cambiar también el factor de cada trabajador en el bimestre que le corresponda.

### **CÉDULA DE FACTORES DE INTEGRACIÓN POR TRABAJADOR:**

En esta cédula se especifica el factor que le corresponde a cada trabajador por cada bimestre de acuerdo a su antigüedad y el período en que cambio su factor este factor de integración se aplicará más adelante a la cuota diaria que perciba cada trabajador en cada bimestre y posteriormente se adicionará el promedio variable.

### **RESUMEN PROMEDIO DE VARIABLES APLICABLES A CADA BIMESTRE**

En esta cédula se especifica el promedio de variables de cada trabajador y de cada bimestre esta será complemento de la cédula de factores de integración para efectos de determinar los salarios diarios integrados que deberán tomarse en cuenta para la elaboración de las cédulas de liquidación de auditoría que darán paso a las cédulas de diferencias en la determinación de las cuotas obrero patronales que se deberán enterar al Instituto como objeto del dictamen, esta cédula proviene de las cédulas individuales de percepciones variables que se enuncian a continuación.

### **INTEGRACIÓN DE PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE:**

Esta cédula se realizó por cada uno de los trabajadores y por todas y cada una de las percepciones variables que se encuentran contempladas en los resúmenes de percepciones de cada trabajador que ya detallamos con anterioridad en estas cédulas individuales también se contemplan las percepciones variables del bimestre 6 de 1994

que servirán para determinar el promedio de variables que jugará para efectos del salario base de cotización del primer bimestre de 1995, la cédula contempla ingresos mensuales que dentro de la misma se globalizan de acuerdo al bimestre que les corresponde y que posteriormente se sumarán con todas las percepciones del mismo período para después dividir las entre el número de días en que los trabajadores devengaron salario para determinar así el promedio de variables que posteriormente fue expresado en la cédula resumen que anteriormente analizamos y que deben ser adicionadas a las percepciones fijas para la determinación del salario base de cotización de cada bimestre. En esta cédula también se especifican las percepciones variables del 6 bimestre de 1995, las cuales no se contemplarán para la integración de salarios de este ejercicio sino para el próximo que será el primer bimestre de 1996 y que por tal motivo deberán ser consideradas como partidas en conciliación en la prueba global de bases.

#### **CONSOLIDADO DE PERCEPCIONES VARIABLES:**

En vista de que las cédulas anteriores son de manera individual esta cédula globaliza las cantidades expresadas por cada cédula anterior para efectos de verificar las cantidades globales.

#### **EXCEDENTES DE VALES DE DESPENSA**

En esta cédula encontramos el análisis de los vales de despensa integrables para el salario base de cotización ya que como enunciamos en el capítulo V de este trabajo, los vales de despensa o la ayuda que los patrones otorgan para tal efecto no integrará cuando no sea mayor al 40% del salario mínimo vigente del D.F., de lo contrario se debe integrar el excedente como es en el caso de esta empresa donde la cantidad que otorga de vales es mayo a dicho límite, por ello estas cédulas no permiten calcular la parte integrable que se obtuvo de calcular la parte diaria que se le da a cada trabajador y compararla contra el límite del 40% del SMDGDF, obteniendo así un excedente integrable mensual el cual posteriormente se convirtió en bimestral realizando un promedio ponderado de acuerdo a los días de cada mes y que debe ser adicionado a las percepciones fijas y variables integrables del salario, dentro de esta cédula también se expresa el límite no integrable de cada trabajador para efectos de la conciliación de la prueba global.

#### **PARTE INTEGRABLE DE ALIMENTACIÓN**

En estas cédulas se calcula la cantidad que debe adicionarse por el concepto de alimentación gratuita que representa un 8.33% del salario de cada trabajador, por tal motivo en primer lugar se encuentran expresadas las cuotas diarias de cada trabajador, en la parte inferior de la cédula se encuentra la aplicación del 8.33% de manera mensual, más adelante se globaliza de acuerdo a un promedio ponderado que va conforme al número de días de cada mes para efectos de la integración bimestral. En el cuadro inferior se analiza la parte integrable para efectos de saber la cantidad que deberá tomarse en cuenta en la conciliación de percepciones para efectos de analizar las bases.

## **DETERMINACIÓN DE LA PARTE INTEGRABLE DE LOS PREMIOS DE PUNTUALIDAD**

Como sabemos cuando se otorgan premios de puntualidad y asistencia, el límite de la no integración consiste en determinar el 10% del salario integrado y compararlo con el premio otorgado para efectos de que no rebase de lo contrario el excedente integrará, por ello la cédula consiste en determinar la parte diaria del premio de puntualidad dividiendo el monto de la percepción entre el número de días que lo comprende, el cual se compara contra el 10% del salario diario del bimestre anterior, el excedente se considera la parte integrable diaria la cual se adiciona en el cálculo del salario diario integrado, en esta cédula también se contempla la cantidad de no integrable del premio de puntualidad para efectos de contemplarlo en la conciliación de la prueba global.

### **CÉDULA DE SALARIO DIARIO INTEGRADO POR TRABAJADOR:**

Esta cédula es una de las medulares del trabajo e auditoría ya que en ella se calcularon los salarios base de cotización de acuerdo a lo establecido por la Ley del Seguro Social y que sirvieron para efectos del cálculo de las contribuciones según auditoría, en esta cédula se hizo el análisis por trabajador y por mes, consistió en multiplicar el factor de integración que le corresponde a cada trabajador que se obtuvo con anterioridad por la cuota fija que percibían en el momento de cada mes, a ese resultado se le adicionó la parte integrable de los vales de despensa analizada anteriormente así como las parte adicional del 8.33% de alimentación gratuita, este total nos da el salario integrado fijo al cual se le adicionaron el promedio diario de variables y el promedio del premio de puntualidad en su caso determinando así el salario integrado por mes el cual también fue calculado de manera bimestral en los casos en que era necesario con la fórmula del promedio ponderado tomando en cuenta los días de cada mes.

### **COMPARATIVO DEL SDI VS LÍMITES DE INTEGRACIÓN:**

En este caso práctico nos encontramos con el hecho de que uno de los trabajadores tiene un salario integrado mayor a los límites de 10 y 25 veces el salario mínimo del D.F., por lo que se procedió a realizar un comparativo para identificar la parte excedente de dichos límites y así contemplarlo en la conciliación de la prueba global de las percepciones base de cotización, ya que dicho excedente no forma parte de las mismas.

### **CÉDULAS DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES SEGÚN AUDITORÍA:**

Una vez que se hizo lo necesario para determinar los salarios base de cotización correctos con los que debió cotizar cada uno de los trabajadores, se procedieron a recalcular las liquidaciones correctas según auditoría las cuales consistieron en multiplicar los salarios integrados correctos por los días en los que cotiza cada

trabajador y de acuerdo a los tratamientos especiales de las incapacidades y ausencias del SAR y enfermedades y maternidad, estas cédulas de auditorías se compararon con las presentadas por la empresa a fin de determinar las diferencias en el pago de liquidaciones.

#### **CÉDULA RESUMEN DE PAGOS AL IMSS:**

En esta cédula se contemplan las cantidades que debió pagar la empresa por cada uno de los ramos de los seguros así como las bases correctas determinadas por auditoría.

#### **CÉDULAS DE AUTODETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS:**

Como explicamos anteriormente estas cédulas son el resultado de comparar lo calculado por auditoría contra lo pagado por la empresa y son las liquidaciones complementarias que pago la empresa para efectos de regularizar su situación fiscal con el IMSS.

CEDULA DE FACTORES DE INTEGRACION DE PERCEPCIONES FIJAS DENSO											A1
DIAS DE PERCEPCION	% DE PERCEPCION	PROPORCION	DIAS DE PERCEPCION	% DE PERCEPCION	PROPORCION	DIAS DE PERCEPCION	% DE PERCEPCION	PROPORCION	DIAS DE PERCEPCION	% DE PERCEPCION	PROPORCION
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
			(B X C)			(E X F)		(D + G+H)		(I/J)+1	
0	6	30%	1.8	52	25%	13	20	34.8	365	1.0953	
1	8	30%	2.4	52	25%	13	20	35.4	365	1.0970	
2	10	30%	3.0	52	25%	13	20	36.0	365	1.0986	
3	12	30%	3.6	52	25%	13	20	36.6	365	1.1003	
4	12	30%	3.6	52	25%	13	20	36.6	365	1.1003	
5	12	30%	3.6	52	25%	13	20	36.6	365	1.1003	
6	12	30%	3.6	52	25%	13	20	36.6	365	1.1003	
7	12	30%	3.6	52	25%	13	20	36.6	365	1.1003	
8	14	30%	4.2	52	25%	13	20	37.2	365	1.1019	
9	14	30%	4.2	52	25%	13	20	37.2	365	1.1019	
10	14	30%	4.2	52	25%	13	20	37.2	365	1.1019	



RIO DIEZ, S.A. DE C.V.					
RESUMEN DE PROMEDIO DE VARIABLES APLICABLES A CADA BIMESTRE					
BIMESTRE	SANCHEZ	PEREZ	LOPEZ	GARCIA	HERNANDE
1	16.39	8.20	8.20	21.31	8.20
2	15.84	6.90	12.27	0.46	1.57
3	12.42	-	4.07	2.19	8.38
4	13.91	2.23	8.95	0.62	1.88
5	4.03	-	12.73	11.29	9.68
6	13.46	6.30	4.49	2.28	
	A4 A20	A5 A22	A6 A24	A7 A24	A8 A25

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

24

**INTEGRACION DE PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE**

SR. SÁNCHEZ

MES	BIMESTRE	DÍAS FESTIVOS	BONO ACTUACION	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE	DÍAS DEL BIMESTRE EN QUE DEVENGO SALARIO	PROMEDIO DE PERCEPCIONES VARIABLES DIARIO
	BIMESTRE 6/94				1,000.00	1,000.00	1,000.00	61	16.39
ENERO		-				-			
FEBRERO	BIMESTRE 1	684.44			250.00	934.44	934.44	@ 59	15.84
MARZO		757.78				757.78			
ABRIL	BIMESTRE 2	-				-	757.78	@ 61	12.42
MAYO		848.71				848.71			
JUNIO	BIMESTRE 3	-				-	848.71	@ 61	13.91
JULIO		-				-			
AGOSTO	BIMESTRE 4	-			250.00	250.00	250.00	@ 62	4.03
SEPTIEMBRE		821.33				821.33			
OCTUBRE	BIMESTRE 5	-				-	821.33	@ 61	13.46
NOVIEMBRE		848.71				848.71			
DICIEMBRE	BIMESTRE 6	-	2,000.00			2,000.00	2,848.71	@ 61	46.70
					500.00				
PERCEPCIONES 1994		3,960.98	2,000.00	-	500.00	6,460.98	6,460.98		
TOTAL 6/94 Y 1994		3,960.98	2,000.00	-	1,500.00	7,460.98	7,460.98	365.00	

249

@ A27-A37

RIO DIEZ S.A. DE C.V.

## INTEGRACION DE PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE

SRA. PÉREZ		DÍAS	BONO	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	PERCEPCIONES	DÍAS DEL	PROMEDIO DE
MES	BIMESTRE	FESTIVOS	ACTUACIÓN				VARIABLES	BIMESTRE EN	PERCEPCIONES
							POR BIMESTRE	QUE DEVENGO	VARIABLES
								SALARIO	DIARIO
	BIMESTRE 0/04				500.00	500.00	500.00	61	8.20
ENERO		-	-	-	200.00	200.00			
FEBRERO	BIMESTRE 1	-	-	-	-	-	200.00	@ 29	6.90
MARZO		-	-	-	-	-			
ABRIL	BIMESTRE 2	-	-	-	-	-	-	@ 5	-
MAYO		133.76	-	-	-	133.76			
JUNIO	BIMESTRE 3	-	-	-	-	-	133.76	@ 60	2.23
JULIO		-	-	-	-	-			
AGOSTO	BIMESTRE 4	-	-	-	-	-	-	@ 62	-
SEPTIEMBRE		134.40	-	-	250.00	384.40			
OCTUBRE	BIMESTRE 5	-	-	-	-	-	384.40	@ 61	6.30
NOVIEMBRE		134.40	-	-	-	134.40			
DICIEMBRE	BIMESTRE 6	-	800.00	-	-	800.00	934.40	@ 61	15.32
PERCEPCIONES 1995		402.56	800.00	-	450.00	1,652.56	1,652.56		
TOTAL 0/04 Y 1995		402.56	800.00	-	950.00	2,152.56	2,152.56	278.00	

250

## INTEGRACION DE PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE

SR. LÓPEZ:

MES	BIMESTRE	DÍAS	BONO	PROPINAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	PERCEPCIONES	DÍAS DEL	PROMEDIO DE
		FESTIVOS	ACTUACIÓN				VARIABLES	BIMESTRE EN	PERCEPCIONES
							POR BIMESTRE	QUE DEVENGO	VARIABLES
								SALARIO	DIARIO
	BIMESTRE 6/94				500.00	500.00	500.00	61	8.20
ENERO		-	-	-	-	-			
FEBRERO	BIMESTRE 1	224.00	-	-	500.00	724.00	@ 59		12.27
MARZO		248.00	-	-	-	248.00			
ABRIL	BIMESTRE 2	-	-	-	-	-	@ 61		4.07
MAYO		277.76	-	-	250.00	527.76			
JUNIO	BIMESTRE 3	-	-	-	-	-	@ 59		8.95
JULIO		-	-	-	-	-			
AGOSTO	BIMESTRE 4	-	-	-	700.00	700.00	@ 55		12.73
SEPTIEMBRE		238.08	-	-	-	238.08			
OCTUBRE	BIMESTRE 5	-	-	-	-	-	@ 53		4.49
NOVIEMBRE		268.80	-	-	-	268.80			
NOVIEMBRE	BIMESTRE 6	-	300.00	-	-	300.00	@ 59		9.32
PERCEPCIONES 1995		1,256.64	300.00	-	1,450.00	3,006.64	3,006.64		
TOTAL 6/94 Y 1995		1,256.64	300.00	-	1,950.00	3,506.64	3,506.64	348.00	

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

INTEGRACION DE PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE

SRITA. GARCÍA

MES	BIMESTRE	DÍAS FESTIVOS	BONO ACTUACIÓN	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE	DÍAS DEL BIMESTRE EN QUE DEVENGO SALARIO	PROMEDIO DE PERCEPCIONES VARIABLES DIARIO
	BIMESTRE 6/94		800.00		500.00	1,300.00	1,300.00	61	21.31
ENERO		-	-	-	-	-			
FEBRERO	BIMESTRE 1	25.52	-	-	-	25.52	@ 25.52	55	0.46
MARZO		33.77	-	-	100.00	133.77			
ABRIL	BIMESTRE 2	-	-	-	-	-	@ 133.77	61	2.19
MAYO		37.82	-	-	-	37.82			
JUNIO	BIMESTRE 3	-	-	-	-	-	@ 37.82	61	0.62
JULIO		-	-	-	-	-			
AGOSTO	BIMESTRE 4	-	-	700.00	-	700.00	@ 700.00	62	11.29
SEPTIEMBRE		36.60	-	-	-	36.60			
OCTUBRE	BIMESTRE 5	-	-	-	100.00	100.00	@ 136.60	60	2.28
NOVIEMBRE		36.60	-	-	-	36.60			
DICIEMBRE	BIMESTRE 6	-	200.00	-	-	200.00	@ 236.60	61	3.88
PERCEPCIONES 1995		170.32	200.00	700.00	200.00	1,270.32	1,270.32		
TOTAL 6/94 Y 1995		170.32	1,000.00	700.00	700.00	2,570.32	2,570.32	360.00	

272

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

48

## INTEGRACION DE PERCEPCIONES VARIABLES POR BIMESTRE

SR. HERNÁNDEZ

MES	BIMESTRE	DÍAS		BONO	PROPINAS	GRATIFICACIONES	TOTAL	PERCEPCIONES	DÍAS DEL	PROMEDIO DE
		FESTIVOS	ACTUACIÓN					VARIABLES	BIMESTRE EN	PERCEPCIONES
								POR BIMESTRE	QUE DEVENGO	VARIABLES
									SALARIO	DIARIO
	BIMESTRE 6/94		-			500.00	500.00	500.00	61	8.20
ENERO			-			-	-			
FEBRERO	BIMESTRE 1	92.71	-	-	-	-	92.71	92.71	@ 59	1.57
MARZO		102.64	400.00	-	-	-	502.64			
ABRIL	BIMESTRE 2	-	-	-	-	-	-	502.64	@ 60	8.38
MAYO		114.96	-	-	-	-	114.96			
JUNIO	BIMESTRE 3	-	-	-	-	-	-	114.96	@ 61	1.88
JULIO		-	-	-	-	600.00	600.00			
AGOSTO	BIMESTRE 4	-	-	-	-	-	-	600.00	@ 62	9.68
SEPTIEMBRE		111.25	-	-	-	-	111.25			
OCTUBRE	BIMESTRE 5	-	400.00	-	-	-	400.00	511.25	@ 60	8.52
NOVIEMBRE		-	-	-	-	-	-			
DICIEMBRE	BIMESTRE 6	-	-	-	-	-	-		@ 61	
PERCEPCIONES 1995		421.57	800.00	-	-	600.00	1,821.57	1,821.57		
TOTAL 6/94 Y 1995		421.57	800.00	-	-	1,100.00	2,321.57	2,321.57	302.00	

253

g A27 A37

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.				
CONSOLIDADO				
DÍAS	BONO	PROPIAS	GRATIFICACIONES	TOTAL
FESTIVOS	ACTUACIÓN			
-	-	-	200.00	200.00
1,026.68	-	-	750.00	1,776.68
1,142.19	400.00	-	100.00	1,642.19
-	-	-	-	-
1,413.01	-	-	250.00	1,663.01
-	-	-	-	-
-	-	-	600.00	600.00
-	-	700.00	950.00	1,650.00
1,341.67	-	-	250.00	1,591.67
-	400.00	-	100.00	500.00
1,288.51	-	-	-	1,288.51
-	3,300.00	-	-	3,300.00
6,212.06	4,100.00	700.00	3,200.00	14,212.06

255

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.							
EXCEDENTE INTEGRABLE DE VALES DE DESPENSA							
TRABAJADOR: SÁNCHEZ							
MES	VALES OTORGADOS	DÍAS TRABAJADOS	PROPORCIÓN		EXCEDENTE		PROPORCIÓN BIMESTRAL
			DIARIA DE VALES	TOPE EXENTO S M G D F.	LÍMITE DIARIO	DIARIO INTEGRABLE	
							INTEGRABLE
ENERO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	3.14	
FEBRERO	300.00	28	10.71	16.34	6.54	4.18	3.83
MARZO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	3.14	
ABRIL	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	2.81
MAYO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	
JUNIO	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	2.61
JULIO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	
AGOSTO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	2.35
SEPTIEMBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
OCTUBRE	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	2.81
NOVIEMBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
DICIEMBRE	300.00	31	9.68	19.97	7.99	1.00	2.17
<b>TOTALES</b>	<b>3,600.00</b>						

TRABAJADOR: SÁNCHEZ		
VALES	DÍAS	
LÍMITE	TRABAJADOS	LÍMITE
DIARIO		
6.54	31	202.62
6.54	28	183.01
6.54	31	202.62
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.99	31	247.64
		<b>2,621.86</b>

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.							
EXCEDENTE INTEGRABLE DE VALES DE DESPENSA							
TRABAJADOR: SRA. PEREZ							
MES	VALES	DIAS	PROPORCION	TOPE EXENTO	EXCEDENTE		PROPORCION
	OTORGADOS	TRABAJADOS	DIARIA DE VALES	S M G D F.	LIMITE DIARIO	DIARIO INTEGRABLE	BIMESTRAL DIARIA
							INTEGRABLE
ENERO	300.00	29	10.34	16.34	6.54	3.81	
FEBRERO	-	0	-	16.34	6.54	-	3.81
MARCO	-	0	-	16.34	6.54	-	
ABRIL	50.00	5	10.00	18.30	7.32	2.88	2.88
MAYO	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
JUNIO	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	2.68
JULIO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	
AGOSTO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	2.88
SEPTIEMBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
OCTUBRE	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	2.82
NOVIEMBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
DICIEMBRE	300.00	31	9.68	18.97	7.99	1.88	2.18
TOTALES	2,750.00						

TRABAJADOR: SRA. PEREZ		
LIMITE DIARIO	DIAS TRABAJADOS	LIMITE
6.54	29	189.54
6.54	0	-
6.54	0	-
7.32	5	36.60
7.32	30	219.60
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.99	31	247.64
		2,032.84

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.								
EXCEDENTE INTEGRABLE DE VALES DE DESPENSA								
TRABAJADOR: SR. LÓPEZ								
MES	VALES OTORGADOS	DÍAS TRABAJADOS	PROPORCIÓN	TOPE EXENTO	EXCEDENTE			PROPORCIÓN
			DIARIA DE VALES	SM G D F.	LÍMITE DIARIO	DIARIO	BIMESTRAL	DIARIA
								INTEGRABLE
ENERO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	3.14		
FEBRERO	300.00	28	10.71	16.34	6.54	4.18	3.83	
MARZO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	3.14		
ABRIL	300.00	30	10.00	16.30	7.32	2.68	2.91	
MAYO	300.00	31	9.68	16.30	7.32	2.36		
JUNIO	300.00	28	10.71	16.30	7.32	3.39	2.86	
JULIO	300.00	24	12.50	16.30	7.32	5.16		
AGOSTO	300.00	31	9.68	16.30	7.32	2.36	3.90	
SEPTIEMBRE	300.00	27	11.11	16.30	7.32	3.79		
OCTUBRE	300.00	26	11.54	16.30	7.32	4.22	4.00	
NOVIEMBRE	300.00	30	10.00	16.30	7.32	2.68		
DICIEMBRE	300.00	29	10.34	19.97	7.99	2.36	2.82	
TOTALES	3,600.00							

TRABAJADOR: SR. LÓPEZ		
	DÍAS	
LÍMITE	TRABAJADOS	LÍMITE
DIARIO		
6.54	31	202.62
6.54	28	183.01
6.54	31	202.62
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	28	204.96
7.32	24	175.68
7.32	31	226.92
7.32	27	197.64
7.32	26	190.32
7.32	30	219.60
7.99	29	231.66
		2,481.54

218

RÍO DIEZ, S.A. DE C.V.							
EXCEDENTE INTEGRABLE DE VALES DE DESPESA							
TRABAJADOR: SRITA GARCÍA							
MES	VALES	DÍAS	PROPORCIÓN	TOPE EXENTO	EXCEDENTE		PROPORCIÓN
	OTORGADOS	TRABAJADOS	DIARIA DE	LÍMITE	DIARIO	BIMESTRAL	
			VALES	S M G D F.	DIARIO	INTEGRABLE	DIARIA
							INTEGRABLE
ENERO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	3.14	
FEBRERO	300.00	24	12.50	16.34	6.54	5.96	4.37
MARZO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	3.14	
ABRIL	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	2.91
MAYO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	
JUNIO	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	2.62
JULIO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	
AGOSTO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	2.36
SEPTIEMBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
OCTUBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	2.68
NOVIEMBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
DICIEMBRE	300.00	31	9.68	19.97	7.99	1.98	2.18
TOTALES	3,600.00						

TRABAJADOR: SRITA GARCÍA		
	DÍAS	
LÍMITE	TRABAJADOS	LÍMITE
DIARIO		
6.54	31	202.62
6.54	24	156.96
6.54	31	202.62
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.32	31	226.92
7.32	30	219.60
7.99	31	247.64
		2,588.80

**RIO DIEZ, S.A. DE C.V.**

**EXCEDENTE INTEGRABLE DE VALES DE DESPENSA**

TRABAJADOR: SR. HERNÁNDEZ

MES	VALES	DÍAS	PROPORCIÓN	TOPE EXENTO	EXCEDENTE		PROPORCIÓN
	OTORGADOS	TRABAJADOS	DIARIA DE VALES	S M G D F.	LÍMITE DIARIO	DIARIO INTEGRABLE	BIMESTRAL DIARIA INTEGRABLE
ENERO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	3.14	
FEBRERO	300.00	28	10.71	16.34	6.54	4.18	⊕ 3.63
MARZO	300.00	31	9.68	16.34	6.54	⊕ 3.14	
ABRIL	300.00	29	10.34	18.30	7.32	⊕ 3.02	3.09
MAYO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	
JUNIO	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	⊕ 2.52
JULIO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	
AGOSTO	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	⊕ 2.36
SEPTIEMBRE	300.00	30	10.00	18.30	7.32	2.68	
OCTUBRE	300.00	31	9.68	18.30	7.32	2.36	⊕ 2.52
NOVIEMBRE							
DICIEMBRE							
TOTALES	3,000.00						

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.	
LIMITE NO INTEGRABLE DE VALES DE DESPESA	
TRABAJADOR	IMPORTE
SR. SANCHEZ	2,821.98
SRA. PEREZ	2,032.94
SR. LOPEZ	2,441.50
SRITA GARCIA	2,500.50
SR. HERNANDEZ	2,147.40
TOTAL CONSOLIDADO	11,872.34

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.												
CUADRO DE SALARIOS DEBIDOS DEL AÑO												
Trabajadores	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	Monto											
	en											
	%											
Sr Sánchez	368.67	368.67	368.67	410.67	410.67	410.67	410.67	410.67	410.67	410.67	410.67	451.73
Sra Pérez	60.00	60.00	60.00	67.20	67.20	67.20	67.20	67.20	67.20	67.20	67.20	73.92
Sr López	120.00	120.00	120.00	134.40	134.40	134.40	134.40	134.40	134.40	134.40	134.40	147.84
Srita García	16.34	16.34	16.34	18.30	18.30	18.30	18.30	18.30	18.30	18.30	18.30	20.15
Sr Hernández	49.67	49.67	49.67	55.63	55.63	55.63	55.63	55.63	55.63	55.63	55.63	
PARTE INTEGRABLE DE ALIMENTACIÓN 8.33% DE LA CUOTA DIARIA												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Sr Sánchez	30.54	30.54	30.54	34.21	34.21	34.21	34.21	34.21	34.21	34.21	34.21	37.63
Sra Pérez	5.00	5.00	5.00	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	6.18
Sr López	10.00	10.00	10.00	11.20	11.20	11.20	11.20	11.20	11.20	11.20	11.20	12.32
Srita García	1.30	1.30	1.30	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.68
Sr Hernández	4.14	4.14	4.14	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	
RESUMEN POR BIMESTRE DE LA PARTE INTEGRABLE DE ALIMENTACIÓN 8.33% CUOTA DIARIA												
	1er BIMESTRE		2do BIMESTRE		3er BIMESTRE		4to BIMESTRE		5to BIMESTRE		6to BIMESTRE	
Sr Sánchez	30.54	30.54	32.35	34.21	34.21	34.21	34.21	34.21	34.21	34.21	35.76	
Sra Pérez	5.00	5.00	5.29	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	5.85	
Sr López	10.00	10.00	10.59	11.20	11.20	11.20	11.20	11.20	11.20	11.20	11.71	
Srita García	1.30	1.30	1.44	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.52	1.60	
Sr Hernández	4.14	4.14	4.38	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63		

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.													
RESUMEN POR BIMESTRE DE LA PARTE INTEGRABLE DE ALIMENTACIÓN 8.33% CUOTA DIARIA													
TRABAJADORES	1er BIM		2do BIM		3do BIM		4to BIM		5to BIM		6to BIM		TOTAL ANUAL
	DIARIO	BIMESTRAL											
Sr Sánchez	30.54	1,802.08	32.35	1,973.10	34.21	2,086.72	34.21	2,120.93	34.21	2,086.72	35.78	2,182.50	
Sra Pérez	5.00	144.94	5.29	28.46	5.60	335.87	5.60	347.06	5.60	341.68	5.85	357.14	
Sr López	10.00	589.76	10.59	645.74	11.20	863.54	11.20	815.73	11.20	593.36	11.71	774.27	
Srita García	1.30	74.86	1.44	87.93	1.52	92.89	1.52	84.55	1.52	67.41	1.60	87.30	
Sr Hernández	4.14	244.10	4.38	262.88	4.63	283.68	4.63	267.29	4.63	278.02			
<b>TOTALES</b>		2,858.72		2,980.12		3,458.77		3,465.55		3,391.04		3,351.22	16,662.63

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.			
DETERMINACIÓN DE LA PARTE INTEGRABLE DEL PREMIO POR PUNTUALIDAD			
LÓPEZ			
PREMIO PUNTUALIDAD MENSUAL			2,000.00
ENTRE			
DÍAS DEL MES EN QUE SE OTORGO (JUNIO)			30
PARTE DIARIA DEL PREMIO PUNTUALIDAD			66.67
MENOS			
MENOS TOPE EXENTO DE INTEGRACIÓN			
SALARIO DIARIO INTEGRADO BIMESTRE ANTERIOR		165.99	
POR			
PORCENTAJE LIMITE		10%	16.60
EXCEDENTE INTEGRABLE PREMIO PUNTUALIDAD DIARIO			66.87
EXCEDENTE INTEGRABLE PREMIO PUNTUALIDAD BIMESTRAL			1,028.12

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.			
DETERMINACION DE LA PARTE INTEGRABLE DEL PREMIO POR PUNTUALIDAD			
HERNANDEZ			
PREMIO PUNTUALIDAD MENSUAL			1,500.00
ENTRE:			
DIAS DEL MES EN QUE SE OTORGÓ (JUNIO)			30
PARTE DIARIA DEL PREMIO PUNTUALIDAD			50.00
MENOS			
MENOS TOPE EXENTO DE INTEGRACIÓN			
SALARIO DIARIO INTEGRADO BIMESTRE ANTERIOR		76.64	
POR			
PORCENTAJE LIMITE		10%	7.66
EXCEDENTE INTEGRABLE PREMIO PUNTUALIDAD DIARIO			42.34
EXCEDENTE INTEGRABLE PREMIO PUNTUALIDAD DIARIO BIMESTRAL			475.17
EXCEDENTE NO INTEGRABLE BIMESTRAL DEL SR. LOPEZ			1,029.12
EXCEDENTE NO INTEGRABLE BIMESTRAL DEL SR. HERNANDEZ			475.17
TOTAL			1,504.29

RÍO DIEZ, S.A. DE C.V.

CEDULA DE SALARIO DIARIO INTEGRADO

TRABAJADOR: BANCHEZ												
MES	SEMESTRE	CUOTA DIARIA	FACTOR INTEGRACIÓN	CUOTA INTEGRADA POR FACTORES	EXCEDENTE VALES	ALIMENTACIÓN	TOTAL		PERCEPCIONES VARIABLES		SALARIO	
							SALARIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	DIARIO	DIARIO
							C/ PERCEPCIONES	DIARIO	PROMEDIO	INTEGRADO	INTEGRADO	
							PLAS		PLURALIDAD		BIENESTRAL	
ENERO		386.67	1.0986	422.83	3.63	30.54	437.01	16.39				453.40
FEBRERO	PRIMERO	386.67	1.0986	422.83	3.63	30.54	437.01	16.39				453.40
MARZO		386.67	1.0986	422.83	3.14	30.54	436.52	15.84				452.35
ABRIL	SEGUNDO	410.67	1.0986	451.17	2.68	34.21	486.06	15.84				503.90
MAYO		410.67	1.0986	451.17	2.52	34.21	487.90	12.42				500.32
JUNIO	TERCERO	410.67	1.0986	451.17	2.52	34.21	487.90	12.42				500.32
JULIO		410.67	1.0986	451.17	2.36	34.21	487.74	13.81				501.65
AGOSTO	CUARTO	410.67	1.0986	451.17	2.35	34.21	487.74	13.91				501.65
SEPTIEMBRE		410.67	1.0986	451.17	2.52	34.21	487.90	4.03				491.83
OCTUBRE	QUINTO	410.67	1.0986	451.17	2.52	34.21	487.90	4.03				491.83
NOVIEMBRE		410.67	1.0986	451.17	2.88	34.21	496.06	13.46				501.52
DICIEMBRE	SEXTO	451.73	1.0936	496.28	1.69	37.63	535.61	13.46				549.07

**RIO DIEZ, S.A. DE C.V.**  
**COMPARATIVO ENTRE EL S.D.I. Y EL LIMITE DE COTIZACION**  
**SR. SANCHEZ**

BIMESTRE	S.D.I.	E Y M		I.V.C.M.	
		LIMITE	SALARIO	LIMITE	SALARIO
		DE 25 SMIG	BASE DE COTIZACION	DE 10 SMIG	BASE DE COTIZACION
1	453.40	408.50	408.50	163.40	163.40
2	452.35	408.50	408.50	163.40	163.40
	503.90	457.50	457.50	183.00	183.00
3	500.32	457.50	457.50	183.00	183.00
4	501.65	457.50	457.50	183.00	183.00
5	491.93	457.50	457.50	183.00	183.00
6	501.52	457.50	457.50	183.00	183.00
	549.07	503.75	503.75	201.50	201.50

**RIO DIEZ, S.A. DE C.V.**

**DETERMINACIÓN DE EXCEDENTES DE LÍMITES DE 10 Y 25 SMG**

**SR. SÁNCHEZ**

SALARIO DIARIO	TOPE 10 SMG	EXCEDENTE DIARIO	DÍAS DE CADA PERÍODO	EXCEDENTE ANUAL	SALARIO	TOPE	EXCEDENTE	DÍAS DE	EXCEDENTE
					DIARIO	25 SMG	DIARIO	CADA PERÍODO	ANUAL
INTEGRADO					INTEGRADO				
BIESTRAL					BIESTRAL				
453 40	163 40	290 00	59	17,110 08	453 40	408 50	44 90	59	2,649 18
452 35	163 40	288 95	31	8,957 57	452 35	408 50	43 85	31	1,359 47
503 90	183 00	320 90	30	9,626 92	503 90	457 50	46 40	30	1,391 92
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
500 32	183 00	317 32	61	19,356 40	500 32	457 50	42 82	61	2,611 90
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
501 65	183 00	318 65	62	19,756 30	501 65	457 50	44 15	62	2,737 30
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
491 93	183 00	308 93	61	18,644 59	491 93	457 50	34 43	61	2,100 09
501 52	183 00	318 52	33	10,511 29	501 52	457 50	44 02	33	1,452 79
549 07	201 50	347 57	28	9,731 98	549 07	503 75	45 32	28	1,268 98
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3,954 14	1,443 30	2,510 84	365	113,895 12	3,954 14	3,608 25	345 89	365	15,571 62

**RIO DIEZ, S.A. DE C.V.**  
**CEDULA DE SALARIO DIARIO INTEGRADO**

**TRABAJADOR: PENEZ**

MES	BIESTRIS	CUOTA	FACTOR	CUOTA	EXCEDENTE	ALIMENTACIÓN	TOTAL	PERCEPCIONES VARIABLES		BALARIO	BALARIO
		DIARIA	INTEGRACIÓN	INTEGRADA	VALES		SALARIO	PROBONO	PROBONO	DIARIO	DIARIO
		POR FACTORES					C/ PERCEPCIONES	DIARIO	PREMIO	INTEGRADO	INTEGRADO
							PLAS		PUNTUALIDAD		BIESTRIS
ENERO		80.00	1.0000	65.82	3.81	5.00	74.72	8.20			82.92
FEBRERO	PRIMERO	80.00	1.0000	65.82	3.81	5.00	74.72	8.20			82.92
MARZO		80.00	1.1003	88.02	-	5.00	71.01	6.90			77.91
ABRIL	SEGUNDO	67.20	1.1003	73.94	2.68	5.90	82.22	6.90			89.11
MAYO		67.20	1.1003	73.94	2.68	5.90	82.22	-			82.22
JUNIO	TERCERO	67.20	1.1003	73.94	2.68	5.90	82.22	-			82.22
JULIO		67.20	1.1003	73.94	2.36	5.90	81.80	2.23			84.12
AGOSTO	CUARTO	67.20	1.1003	73.94	2.36	5.90	81.80	2.23			84.12
SEPTIEMBRE		67.20	1.1003	73.94	2.52	5.90	82.05	-			82.05
OCTUBRE	QUINTO	67.20	1.1003	73.94	2.52	5.90	82.05	-			82.05
NOVIEMBRE		67.20	1.1003	73.94	2.00	5.90	82.22	6.30			88.52
DIEMBRE	SEXTO	73.92	1.1003	81.33	1.69	6.18	89.18	8.30			95.48

267

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

CEDULA DE SALARIO DIARIO INTEGRADO

TRABAJADOR: LOPEZ												
MES	BIMESTRES	CIOTA DIARIA	FACTOR INTEGRACION	CIOTA INTEGRADA	EXCEDENTE VALES	ALIMENTACION	TOTAL		PERCEPCIONES VARIABLES		SALARIO	
							SALARIO	PERCEPCIONES	DIARIO	PREMIO	DIARIO	INTEGRADO
							CI PERCEPCIONES	DIARIO	PREMIO	PUNTUALIDAD	DIARIO	INTEGRADO
							FIJAS			BIMESTRAL		
ENERO		120.00	1.000	132.00	3.83	10.00	145.86	8.20			153.96	
FEBRERO	PRIMERO	120.00	1.000	132.00	3.83	10.00	145.86	8.20			153.96	153.96
MARZO		120.00	1.000	132.00	3.14	10.56	145.76	12.77			158.03	158.03
ABRIL	SEGUNDO	134.80	1.000	147.86	2.88	10.56	161.14	12.27			173.41	173.41
MAYO		134.80	1.000	147.86	2.85	11.20	161.92	4.07			165.99	
JUNIO	TERCERO	134.80	1.000	147.86	2.85	11.20	161.92	4.07			165.99	165.99
JULIO		134.80	1.000	147.86	3.59	11.20	162.88	8.95	50.07		221.67	
AGOSTO	CUARTO	134.80	1.000	147.86	3.59	11.20	162.88	8.95	50.07		221.67	221.67
SEPTIEMBRE		134.80	1.000	147.86	4.00	11.20	163.07	12.73			175.80	
OCTUBRE	QUINTO	134.80	1.000	147.86	4.00	11.20	163.07	12.73			175.80	175.80
NOVIEMBRE		134.80	1.000	147.86	2.88	11.11	162.27	4.48			166.75	166.75
DICIEMBRE	SEXTO	147.84	1.000	162.86	2.38	11.11	176.73	4.48			181.22	181.22

202

**RIO DIEZ, S.A. DE C.V.**  
**CEDULA DE SALARIO DIARIO INTEGRADO**

TRABAJADOR: GARCIA											
MES	BIENES	CUOTA	FACTOR	CUOTA	EXCEDENTE	ALIMENTACION	TOTAL	PERCEPCIONES VARIABLES		SALARIO	SALARIO
		DIARIA	INTEGRACION	INTEGRADA	VALES		SALARIO	PROMEDIO	PROMEDIO	DIARIO	DIARIO
				POR FACTORES			C/ PERCEPCIONES	DIARIO	PROMIO	INTEGRADO	INTEGRADO
							FIJAS		PUNTUALIDAD		BIESTRAL
ENERO		18.34	1.0563	17.80	4.37	1.36	23.63	21.31		44.94	
FEBRERO	PRIMERO	18.34	1.0563	17.80	4.37	1.36	23.63	21.31		44.94	44.94
MARZO		18.34	1.0563	17.80	3.14	1.44	22.48	0.46		22.94	22.94
ABRIL	SEGUNDO	18.30	1.0563	20.05	2.68	1.44	24.17	0.46		24.63	24.63
MAYO		18.30	1.0563	20.05	2.52	1.52	24.08	2.19		26.28	
JUNIO	TERCERO	18.30	1.0563	20.05	2.52	1.52	24.08	2.19		26.26	26.26
JULIO		18.30	1.0570	20.08	2.36	1.52	23.96	0.62		24.58	24.58
AGOSTO	CUARTO	18.30	1.0570	20.08	2.36	1.52	23.96	0.62		24.58	24.58
SEPTIEMBRE		18.30	1.0570	20.08	2.68	1.52	24.28	1.29		25.57	
OCTUBRE	QUINTO	18.30	1.0570	20.08	2.88	1.52	24.28	1.29		25.57	25.57
NOVIEMBRE		18.30	1.0570	20.08	2.88	1.60	24.35	2.28		26.63	26.63
DICIEMBRE	SEATO	20.15	1.0570	22.10	1.88	1.80	25.38	2.28		27.67	27.67

250

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

CEDULA DE SALARIO DIARIO INTEGRADO

TRABAJADOR: HERNANDEZ

MESES	SEMESTRES	CUOTA		EXCEDENTE		ALIMENTACIÓN	TOTAL	PERCEPCIONES VARIABLES		SALARIO	SALARIO
		DIARIA	INTEGRADA	VALES	INTEGRADA			PROBADO	PROBADO		
		POR FACTORES					C/ PERCEPCIONES	DIARIO	PARTIALIDAD	INTEGRADO	SEMESTRAL
ENERO		69.87	1.0000	54.57	3.83	4.14	62.34	0.20		70.53	
FEBRERO	PRIMERO	69.87	1.0000	54.57	3.83	4.14	62.34	0.20		70.53	70.53
MARZO		69.87	1.0000	54.57	3.14	4.39	62.09	1.57		63.66	63.66
ABRIL	SEGUNDO	55.83	1.0000	61.11	3.02	4.38	68.52	1.57		70.09	70.09
MAYO		55.83	1.0000	61.11	2.52	4.63	68.26	0.38		78.64	
JUNIO	TERCERO	55.83	1.0000	61.11	2.52	4.63	68.26	0.38		78.64	78.64
JULIO		66.62	1.0000	61.11	2.38	4.63	68.10	1.68	42.34	112.32	
AGOSTO	CUARTO	55.83	1.0000	61.11	2.38	4.63	68.10	1.68	42.34	112.32	112.32
SEPTIEMBRE		55.83	1.0000	61.11	2.52	4.63	68.26	0.68		77.94	
OCTUBRE	QUINTO	55.83	1.0000	61.11	2.52	4.63	68.26	0.68		77.94	77.94
NOVIEMBRE		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DICIEMBRE	SEXTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL (AUDITORÍA)**

TE-SO-06A

<b>NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b> RIO DIEZ, S.A DE C.V.		<b>REGISTRO PATRONAL:</b> V/80-12113-10-7			
<b>DOMICILIO LEGAL:</b> SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100			<b>BIM</b> 1	<b>AÑO</b> 85	
<b>LOCALIDAD</b> BENITO JUÁREZ, D.F.		<b>PRIMA R.T.</b> 0.6414	<b>RFC. PATRÓN</b> RDI 850802 CW9		
<b>DELEG</b> 4	<b>SUBDELEG</b> 4	<b>ACTIVIDAD</b> PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	<b>PRIMA R.T.</b> 0.6414	<b>FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO</b> 15-mar-85	
<b>IMPORTE SAR</b>					
44,873.06	X	0.02	893.48		
<b>NÚMERO DE ASEGURADOS</b>	<b>B</b>	<b>RAMO DE SEGURO</b>	<b>PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE DE APLICACIÓN</b>	<b>CUOTAS POR PAGAR</b>
<b>DÍAS COTIZADOS</b>	261	ENF Y MAT	42,428.02	11.8790	438
		V.C.M.	27,786.33	7.8660	2,188.59
<b>IMPORTE I.R.S.A.</b>		R.T.	42,217.23	0.6414	270.78
		GUARD	42,217.23	1.0000	422.17
				<b>SUMA:</b>	7,919.87
<b>DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME AL DISPUESTO POR LSS</b>					
<b>PARA USO EXCLUSIVO DEL INSS</b>					
<b>MEJOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 18 FEBRERO DE 1986 EN BANCOMER</b>					
<b>NETO A PAGAR</b> N\$					4,739.57
<b>(SU NOMBRE Y FIRMA)</b>		<b>ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE</b>	<b>RECARGOS</b>	<b>S</b>	
			%	U	
				<b>M</b>	
				<b>A</b>	
<b>PATRÓN O REP LEGAL</b>		<b>TOTAL A PAGAR</b>		<b>N\$</b>	



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL						40	
CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES							
TESORERÍA GENERAL (AUDITORÍA)						TE-SO-06A	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A. DE C.V.			REGISTRO PATRONAL: Y90-12113-10-7				
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 106-801 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENTO JUÁREZ 03190					BIM 2	AÑO 85	
LOCALIDAD BENTO JUÁREZ, D.F.			PRIMA R.T. 0.8414		RFC. PATRÓN RDI 850802 CWD		
DELEG 4	SUBDELEG	ACTIVIDAD 4 PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	PRIMA R.T. 0.8414	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO 15-may-85			
IMPORTE SAR							
47,034.81	X	0.02	940.70				
NUMERO DE ASEGURADOS	5	RAMO DE SEGURO	PERCEPCION BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR		
DÍAS	249	ENF Y MAT	42,461.84	11.8750	5,042.34		
COTIZADOS		I.V.C.ML	26,898.65	7.9690	2,094.15		
IMPRESO EN S.S.		R.T.	42,391.75	0.8414	271.80		
		GUARD	42,391.75	1.8690	423.92		
				SUMAS	7,832.31		
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS		MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 18 ABRIL DE 1985 EN BANCOMER				3,322.90	
		NETO A PAGAR NS				4,509.41	
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS							
(SU NOMBRE Y PRIMA)		ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE	RECARGOS	S	U		
			%	M	A		
PATRÓN O REP. LEGAL		TOTAL A PAGAR	NS				

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
TESORERÍA GENERAL  
CÉDULAS BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES  
AUDITORÍA

NCLR:

REGISTRO PATRONAL

YMO-13113-10-7

DATOS DEL ASEGURADO				INCIDENCIAS							PERCEPCIONES BASE DE COTIZACIÓN									
NO. DE APLICACIÓN	NOMBRE	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACIÓN	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACIÓN	ALTA, RENEGRO, BAJA O RECOPIACIÓN DEL SALARIO							DÍAS DE AUSENTE SIN SALARIO		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		I.V.C.		R.T. Y G.		SAR	
				CLAVE	FECHA			INC. (F)	AUS.	DÍAS	PERCEPCIONES (X.E.11)	DÍAS	PERCEPCIONES (X.E.11)	DÍAS	PERCEPCIONES (X.E.11)	DÍAS	PERCEPCIONES (X.E.11)	DÍAS	PERCEPCIONES (X.E.11)	
					DÍA	MES	AÑO													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
OBRERO 1	GARCIA LOPEZ ELSA	22 94	22 94								31	711	31	711	31	711	31	711		
		24 63	24 63	MS	01	04	95				30	739	30	739	30	739	30	739		
OBRERO 1-A	HERNANDEZ PACHECO CRINA	63 88	63 88								31	1,973	31	1,973	31	1,973	31	1,973		
		70 08	70 08	MS	01	04	95			1	30	2,103	29	2,033	29	2,033	29	2,033		
OBRERO 1	LOPEZ SALDARRIEN EGAR	158 03	158 03								31	4,899	31	4,899	31	4,899	31	4,899		
		173 41	173 41	MS	01	04	95				30	5,202	30	5,202	30	5,202	30	5,202		
OBRERO 1-A	HERNANDEZ JUAN CARLOS	77 81	77 81								31	0	0	0	0	0	31	2,415		
		89 11	89 11	MS	01	04	95	25			5	446	5	446	5	446	30	2,873		
OBRERO 1-A	SANCHEZ JUAN CARLOS	408 50	408 50								31	12,664	31	12,664	31	12,664	31	12,664		
		457 50	457 50	MS	01	04	95				30	13,725	30	13,725	30	13,725	30	13,725		
SUMA										NS	42,461 84	NS	20,548 65	NS	42,381 75	NS	47,024 81			

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL (AUDITORÍA)**

TE-80-05A

<b>NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b> RIO DIEZ, S.A DE C.V.		<b>REGISTRO PATRONAL:</b> Y/80-12113-10-7			
<b>DOMICILIO LEGAL:</b> SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100				<b>BM</b> 3	<b>AÑO</b> 95
<b>LOCALIDAD:</b> BENITO JUÁREZ, D.F.		<b>PRIMA R.T.</b> 0.8414	<b>RFC. PATRÓN</b> RDI 850802 CWR		
<b>DELEG</b> 4	<b>SUBDELEG</b> 4	<b>ACTIVIDAD</b> PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	<b>PRIMA R.T.</b> 0.8414	<b>FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO</b> 15-jul-95	
<b>IMPORTE SAR</b>					
48,911.81		X 0.02	978.24		
<b>NÚMERO DE ABEGURADOS</b>	5	<b>RAMO DE SEGURO</b>	<b>PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE DE APLICACIÓN</b>	<b>CUOTAS POR PAGAR</b>
<b>DÍAS</b>	302	<b>ENF Y MAT</b>	49,328.00	11.8750	5,857.46
<b>COTIZADOS</b>		<b>I.V.C.M.</b>	32,187.31	7.8850	2,536.39
<b>IMPRESO I.R.S.S.</b>		<b>R.T.</b>	48,911.81	0.8414	313.72
		<b>GUARD</b>	48,911.81	1.0000	489.12
<b>DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS</b>					<b>SUMA:</b> 9,196.69
<b>MEJOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 16 JUNIO DE 1986 EN BANCOMER</b>					3,484.39
<b>NETO A PAGAR NS</b>					5,712.30
<b>PARA USO EXCLUSIVO DEL INSS</b>					
<b>(SU NOMBRE Y FIRMA)</b>	<b>ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE</b>	<b>RECARGOS</b>	<b>S</b>		
		<b>%</b>	<b>U</b>		
			<b>M</b>		
			<b>A</b>		
<b>PATRÓN O REP. LEGAL</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>			<b>NS</b>	



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL (AUDITORÍA)**

TE-SO-05A

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A DE C.V. REGISTRO PATRONAL: YR0-12113-10-7

DOMICILIO LEGAL: SAN LORENZO 108-401 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100 B1M: 4 AÑO: 95

LOCALIDAD: BENITO JUÁREZ, D.F. PRIMA R.T.: 0.6414 RFC. PATRÓN: RDI 85002 CW9

DELEG: 4 SUBDELEG: 4 ACTIVIDAD: PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS PRIMA R.T.: 0.6414 FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO: 15-sep-95

IMPORTE SAR: 53,812.39 X 0.02 1,116.25

NUMERO DE ASEGURADOS	RAMO DE SEGURO	PERCEPCION BASE DE COTIZACION	PORCENTAJE DE APLICACION	CUOTAS POR PAGAR
DÍAS	303 ENF Y MAT	54,260.67	11.8750	6,443.45
COTIZADOS	(V.C.M.	37,241.67	7.8850	2,936.51
IMPRESO EN S.S.	R.T.	54,260.67	0.6414	348.03
	GUARD	54,260.67	1.0000	542.67
			SUMA:	10,270.59

DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS

MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 AGOSTO DE 1986 EN BANCOMER 4,168.34

NETO A PAGAR NS 6,102.25

PARA USO EXCLUSIVO DEL INSS

ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE	RECARGOS	S
	%	U
		M
		A

(SU NOMBRE Y FIRMA)

PATRÓN O REP LEGAL TOTAL A PAGAR NS



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL (AUDITORÍA)**

TE-SO-05A

<b>HOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b> RIO DIEZ, S.A DE C.V.		<b>REGISTRO PATRONAL:</b> Y60-12113-10-7			
<b>DOMICILIO LEGAL</b> SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100				<b>BIM</b> 5	<b>AÑO</b> 85
<b>LOCALIDAD</b> BENITO JUÁREZ, D.F.		<b>PRIMA R.T.</b> 0.6414	<b>RFC. PATRÓN</b> RDI 850802 CW9		
<b>DELEG</b> 4	<b>SUBDELEG</b> 4	<b>ACTIVIDAD</b> PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	<b>PRIMA R.T.</b> 0.6414	<b>FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO</b> 15-nov-85	
<b>IMPORTE SAR</b>					
49,919.76		X 0.02	998.40		
<b>NÚMERO DE ASEGURADOS</b>	<b>RAMO DE SEGURO</b>	<b>PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE DE APLICACIÓN</b>	<b>CUOTAS POR PAGAR</b>	
<b>DÍAS</b>	295	<b>ENF Y MAT</b>	49,603.73	11.8750	A 38 5,890.44
<b>COTIZADOS</b>		<b>I.V.C.M.</b>	32,296.26	7.8850	A 2 2,546.56
<b>IMPRESO L.I.S.S.</b>		<b>R.T.</b>	49,040.76	0.6414	A 2 314.55
		<b>GUARD</b>	49,040.76	1.0000	A 2 490.41
			<b>SUMAS:</b>	9,241.96	
<b>DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS COMO OBRERO A LO DISPUESTO POR LSS</b>		<b>MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 OCTUBRE DE 1985 EN BANCOMER</b>			4,169.65
				<b>NETO A PAGAR</b>	<b>N\$</b> 5,072.31
<b>PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS</b>					
<b>(SU NOMBRE Y FIRMA)</b>		<b>ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE</b>	<b>RECARGOS</b>	<b>S</b>	
			<b>%</b>	<b>U</b>	
				<b>M</b>	
				<b>A</b>	
<b>PATRÓN O REF LEGAL</b>		<b>TOTAL A PAGAR</b>		<b>N\$</b>	



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**TESORERÍA GENERAL (AUDITORÍA)**

TE-SC-05A

**NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:** RIO DIEZ, S.A DE C.V. **REGISTRO PATRONAL:** Y80-12113-10-7

**DOMICILIO LEGAL:** SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100 **BM:** 6 **AÑO:** 95

**LOCALIDAD:** BENITO JUÁREZ, D.F. **PRIMA R.T.:** 0.6414 **RFC. PATRÓN:** RDI 850802 CW9

**DELEG:** 4 **SUBDELEG:** 4 **ACTIVIDAD:** 4 PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS **PRIMA R.T.:** 0.6414 **FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO:** 15-ene-96

**IMPORTE SAR:** 48,694.11 X 0.02 = 933.88

NUMERO DE ASEGURADOS	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR
242	ENF Y MAT	47,027.63	11.8750	5,584.53
	I.V.C.M.	29,172.61	7.8850	2,300.26
	R.T.	46,694.11	0.6414	298.50
	GUARD	46,694.11	1.0000	466.94
			<b>SUMA:</b>	<b>8,651.23</b>

**DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS**

**MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 16 DICIEMBRE DE 1995 EN BANCOMER** 4,077.40

**NETO A PAGAR** N\$ 4,573.83

**PARA USO EXCLUSIVO DEL INSS**

<b>ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE</b>	<b>RECARGOS</b>	<b>S</b>
	<b>%</b>	<b>U</b>
		<b>M</b>
		<b>A</b>
<b>TOTAL A PAGAR</b>	<b>N\$</b>	

(SU NOMBRE Y FIRMA)

PATRÓN O REP LEGAL



**NO DIZ, S.A. DE C.V.**  
**CÉDULA RESUMEN DE PAGOS AL IRMS SEGUN AUDITORIA**

SEMESTRE	CUOTAS OBRERO PATRONALES					BASES				APORTACIÓN	
	E Y M	IVCM	RT	GUARDERÍA	TOTAL	E Y M	IVCM	RT	GUARDERÍA	SAR	BASE
PRIMERO	5,038.33	2,188.59	270.78	422.17	7,919.87	42,428	27,756	42,217	42,217	893.48	44,674
SEGUNDO	5,042.34	2,094.15	271.90	423.92	7,832.31	42,462	26,559	42,392	42,392	940.70	47,035
TERCERO	5,857.46	2,536.39	313.72	489.12	9,196.69	49,328	32,167	48,912	48,912	978.24	48,912
CUARTO	6,443.45	2,936.51	348.03	542.61	10,270.60	54,261	37,242	54,261	54,261	1,116.25	55,813
QUINTO	5,890.44	2,546.56	314.55	490.41	9,241.96	49,604	32,296	49,041	49,041	998.40	49,520
SEXTO	5,594.53	2,300.26	299.50	466.94	8,651.23	47,028	29,173	46,695	46,695	933.88	46,694
<b>TOTAL</b>	<b>33,856.55</b>	<b>14,602.46</b>	<b>1,818.48</b>	<b>2,835.17</b>	<b>53,112.66</b>	<b>285,108</b>	<b>185,193</b>	<b>283,517</b>	<b>283,518</b>	<b>5,961</b>	<b>293,047</b>

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL						
CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES (DIFERENCIAS)						
TESORERÍA GENERAL				TE-SD-05A		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A DE C.V.			REGISTRO PATRONAL: YNO-12113-10-7			
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENTO JUÁREZ 03100				BIM 1	AÑO 95	
LOCALIDAD BENTO JUÁREZ, D.F.			PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRÓN RDI 850802 CWP		
DELEG 4	SUBDELEG	ACTIVIDAD 4 PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	PRIMA R.T. 0.6414	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO 15-mar-95		
IMPORTE BAR 8,841.93		2%	176.84			
NÚMERO DE ASEGURADOS	8	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR	
DÍAS COTIZADOS	261	ENF Y MAT	4.4	6,596.09	4.4	783.23
		I.V.C.M.	4.0	4,894.96	A5	385.97
		R.T.	4.1	6,385.30	A51	40.96
		GUARD	4.4	6,385.30	A51	63.85
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME ALO DISPUESTO POR LSS				SUMA:	1,274.06	
MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 18 FEBRERO DE 1995 EN BANCOMER					-	
NETO A PAGAR				NS	1,274.06	
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS						
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE	RECARGOS		S			
	%		U			
			M			
			A			
(SU NOMBRE Y FIRMA)	TOTAL A PAGAR		NS			
PATRÓN O REP LEGAL						



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES (DIFERENCIAS)**  
**TESORERÍA GENERAL**

TE-SO-05A

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: FRIO DIEZ, S.A DE C.V.		REGISTRO PATRONAL: Y/60-12113-10-7			
DOMICILIO LEGAL: SAN LORENZO 100-401 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100			BIM 2	AÑO 95	
LOCALIDAD: BENITO JUÁREZ, D.F.		PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRÓN RDI 830802 CW9		
DELEG. 4	SUBDELEG. 4	ACTIVIDAD PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	PRIMA R.T. 0.6414	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO 15-may-95	
IMPORTE SAR 8,927.56		2%	178.55		
NUMERO DE ASEGURADOS	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR	
DÍAS	ENF Y MAT	4.4	4,354.58	11.8750	517.11
COTIZADOS	I.V.C.M.	4.4	3,501.44	7.9650	278.09
IMPORTE I.V.C.M.		R.T.	4,284.50	0.6414	27.48
		GUARD	4,284.50	1.0000	42.85
		SUMA:		2.4	863.52
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS		MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 18 ABRIL DE 1995 EN BANCOMER			-
		NETO A PAGAR			863.52
		PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS			
		ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE	RECARGOS	S	
			%	U	
				M	
				A	
(SU NOMBRE Y FIRMA)		TOTAL A PAGAR		863.52	
PATRÓN O REP. LEGAL.					

2885

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**TESORERÍA GENERAL**  
**CÉDULAS BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**DIFERENCIAS DE AUDITORIA CON COMPAÑÍA**

HOJA:           

IMPORTE: 000  
 MONEDAS PATRONALES

Y06-12113-10-7

DATOS DEL ASEGURADO				MODIFICACIONES						PERCEPCIONES BASE DE COTIZACIÓN								
NO. DE APLICACIÓN	NOMBRE	SALARIO	SALARIO	ALTA, MENOS, BAJA O MODIFICACIÓN DEL SALARIO						DÍAS DE AUSENCIA SIN SALARIO		DIFERENCIAS Y BATERIEDAD		LV.Z.E.		R.T.Y.G.		BAR
		DABO	DABO	FECHA						DÍAS	PERCEPCIONES (X X 11)	DÍAS	PERCEPCIONES (X X 13)	DÍAS	PERCEPCIONES (X X 16)	DÍAS	PERCEPCIONES (X X 17)	
		BASE DE COTIZACIÓN	BASE DE COTIZACIÓN	CLAVE	DÍA	MES	AÑO	INC. (?)	AUX.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
OPERARIO 1	OSORIO LEBLANC BLAN	5 97	5 97									181 85	181 85	181 85	181 85			
		5 50	5 50	06	01	04	05				185 09	185 09	185 09	185 09				
OPERARIO 1	HERRERA PACHECO OSCAR	11 75	11 75									364 18	364 18	364 18	364 18			
		11 95	11 95	06	01	04	05	1			418 63	346 54	346 54	346 54				
OPERARIO 1	LOPEZ SALAZAR EDUAR	38 03	38 03									1,178 97	1,178 97	1,178 97	1,178 97			
		39 01	39 01	06	01	04	05				1,170 42	1,170 42	1,170 42	1,170 42				
OPERARIO 1	PEREZ RAMIREZ ANSELMA	15 20	15 20					01			-	-	-	-			2,415 24	
		18 88	18 88	02	01	04	05	05			94 38	94 38	94 38	94 38			2,322 19	
	PEREZ INC TARI	-	-									-	-	-	-			
OPERARIO 1	SANCHEZ JARAMA OSCAR	25 28	-									783 08	-	783 08	783 08			783 08
		-	-	06	01	04	05				-	-	-	-			-	
										SUMMA	NS	4,354.59	NS	3,501.44	NS	4,284.50	NS	8,927.56

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES (DIFERENCIAS)**  
**TESORERÍA GENERAL**

TE-SO-05A

<b>NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b> RIO DÍEZ, S.A. DE C.V.				<b>REGISTRO PATRONAL:</b> YMG-12113-10-7			
<b>DOMICILIO LEGAL:</b> SAN LORENZO 106-601 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100						<b>BIM:</b> 3	<b>AÑO:</b> 95
<b>LOCALIDAD:</b> BENITO JUÁREZ, D.F.				<b>PRIMA R.T.:</b> 0.6414	<b>RFC. PATRÓN:</b> RDI 850802 CWS		
<b>DELEG:</b> 4	<b>SUBDELEG:</b>	<b>ACTIVIDAD:</b> 4 PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	<b>PRIMA R.T.:</b> 0.6414	<b>FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO:</b> 15-Jul-95			
<b>IMPORTE BAR:</b> 3,788.64		<b>TASA:</b> 2%	<b>PRIMA:</b> 75.77				
<b>NÚMERO DE ASEGURADOS:</b>	<b>DÍAS:</b>	<b>RAMO DE SEGURO:</b>	<b>PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN:</b>	<b>PORCENTAJE DE APLICACIÓN:</b>	<b>CUOTAS POR PAGAR:</b>		
	302	ENF Y MAT	4,202.83	11.8750	499.09		
<b>COTIZADOS:</b>		L.V.C.M.	3,788.64	7.8850	298.73		
		R.T.	3,788.64	0.6414	24.30		
		GUARD	3,788.64	1,0000	37.89		
					<b>SUMA:</b>	860.01	
<b>DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS</b>							
<b>MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 18 JUNIO DE 1995 EN BANCOMER</b>							-
<b>NETO A PAGAR NS</b>							860.01
<b>PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS</b>							
<b>ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE</b>			<b>RECARGOS</b>	<b>S</b>			
-----			%	<b>U</b>			
				<b>M</b>			
				<b>A</b>			
<b>TOTAL A PAGAR</b>							<b>NS</b>

288

(SU NOMBRE Y FIRMA)

PATRÓN O REP. LEGAL



290

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL										157	
CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES (DIFERENCIAS)											
TESORERÍA GENERAL										TE-SO-05A	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A DE C.V.					REGISTRO PATRONAL: Y/60-12113-10-7						
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 104-401 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100								BIM 4	AÑO 95		
LOCALIDAD BENITO JUÁREZ, D.F.					PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRON RDI 850802 CW9					
DELEG 4	SUBDELEG 4	ACTIVIDAD PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS			PRIMA R.T. 0.6414	FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO 15-09-95					
IMPORTE SAR 10,578.87		2.14	2%	211.53	2.14						
NUMERO DE ASEGURADOS	5	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR						
DÍAS	303	ENF Y MAT	4.4e	9,024.15	11.8750	2.51	1,071.62				
COTIZADOS		V.C.M.	4.4e	9,024.15	7.8850	A51	711.55				
IMPRESO I.M.S.S.		R.T.	4.4e	9,024.15	0.6414	2.14	57.88				
		GUARD	4.4e	9,024.15	1.0000	A51	90.24				
DECLARO BAJO PROTESTA DE DEGRADACIÓN QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS					SUMA: 2.14					1,931.29	
MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 16 AGOSTO DE 1995 EN BANCOMER											
NETO A PAGAR N\$										1,931.29	
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS											
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE			RECARGOS		S						
			%		U						
(SU NOMBRE Y FIRMA)					M						
					A						
PATRÓN O REP LEGAL			TOTAL A PAGAR		N\$						

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**TESORERÍA GENERAL**  
**CÉDULAS BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES**  
**DIFERENCIAS DE AUDITORIA CON COMPAÑÍA**

HOJA:           

REGISTRE: 404  
 REGISTRO PATRONAL:  
 YRQ-12113-10-7

DATOS DEL ASEGURADO				INCIDENCIALES						PERCEPCIONES BASE DE COTIZACIÓN									
NÚM DE APLICACIÓN	NOMBRE	SALARIO	SALARIO	ALTA, REMORSO, BAJA O RECONFIACIÓN DEL SALARIO	DÍAS DE AUSENCIA SIN SALARIO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		I.V.C.B.		R.T.Y.G.		BAR							
		DIARIO	DIARIO			NÚM PERCEPCIONES	VALOR	NÚM PERCEPCIONES	VALOR	NÚM PERCEPCIONES	VALOR	NÚM PERCEPCIONES	VALOR						
		BASE DE COTIZACIÓN	BASE DE COTIZACIÓN																
FECHA		CLAVE	DÍA	MES	AÑO	INC. (1)	AÑO	MAR	DÍAS	(2 X 11)	DÍAS	(4 X 12)	DÍAS	(2 X 15)	DÍAS	(2 X 17)			
1	2																3	4	5
PERSONA 1	GARCIA LEONARDO ELIA	5.45	5.45										358		358		358		358
PERSONA 1	HERNANDEZ FRANCISCO CARLOS	54.18	54.18										3,359		3,359		3,359		3,359
PERSONA 1	LOPEZ BALDAMAR EDUARDO	81.20	81.20				7						4,466		4,466		4,466		4,466
PERSONA 1	PEREZ RAMIREZ ANTONIO	13.89	13.89										861		861		861		861
PERSONA 1	SANCHEZ RAMIREZ OSCAR																		
<b>SUMA</b>										<b>NS</b>	<b>9,024</b>	<b>NS</b>	<b>9,024</b>	<b>NS</b>	<b>9,024</b>	<b>NS</b>	<b>10,576</b>		

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL									
CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES (DIFERENCIAS)									
TESORERÍA GENERAL									
TE-SO-05A									
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RIO DIEZ, S.A DE C.V.					REGISTRO PATRONAL: Y/00-12113-10-7				
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 100-401 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENTO JUÁREZ 03100							BIM 5	AÑO 95	
LOCALIDAD BENTO JUÁREZ, D.F.					PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRÓN RDI B50802 CW9			
DELEG	SUBDELEG	ACTIVIDAD			PRIMA R.T.	FECHA LIMITE PAGO OPORTUNO			
4	4	PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS			0.6414	15-nov-95			
IMPORTE SAR 5,648.47		44%	2%	112.93	25%				
NÚMERO DE ASEGURADOS	5	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN		PORCENTAJE DE APLICACIÓN		CUOTAS POR PAGAR		
DÍAS COTIZADOS	293	ENF Y MAT	A-12	5,330.44	11.8750	A-51	632.99		
		I.V.C.M.	A-18	4,787.46	7.8250	A-51	375.91		
IMPORTE I.B.S.S.		R.T.	A-3	4,767.46	0.6414	A-51	30.58		
		GUARD	A-19	4,787.46	1.0000	A-51	47.67		
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME AL DISPUESTO POR LSS						SUMA:	A-11	1,087.16	
MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 OCTUBRE DE 1995 EN BANCOMER									
NETO A PAGAR						N\$		1,087.16	
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS									
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE				RECARGOS		S			
				%		U			
(SU NOMBRE Y FIRMA)						M			
						A			
PATRÓN O REP. LEGAL				TOTAL A PAGAR		N\$			



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**CÉDULA BASE DE AUTODETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES (DIFERENCIAS)**  
**TESORERÍA GENERAL**

A 1-

TE-80-08A

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: RID DIEZ, S.A DE C.V.		REGISTRO PATRONAL: Y/60-12113-10-7			
DOMICILIO LEGAL SAN LORENZO 106-401 COL. DEL VALLE DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ 03100			BIM 6	AÑO 95	
LOCALIDAD BENITO JUÁREZ, D.F.		PRIMA R.T. 0.6414	RFC. PATRÓN RDI 850802 CW9		
DELEG 4	SUBDELEG 4	ACTIVIDAD PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	PRIMA R.T. 0.6414	FECHA LÍMITE PAGO OPORTUNO 15-ene-96	
IMPORTE SAR 3,108.19	A50	2%	62.16	A51	
NÚMERO DE ASEGURADOS	4	RAMO DE SEGURO	PERCEPCIÓN BASE DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE APLICACIÓN	CUOTAS POR PAGAR
DÍAS COTIZADOS	242	ENF Y MAT (I.V.C.M.)	A50 3,108.19	11.8750 7.8850	A51 375.34 245.08
IMPRESO EN S.S.		R.T.	A50 3,108.19	0.6414	A51 19.94
		GUARD	A50 3,108.19	1.0000	A51 31.08
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTA CÉDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO POR LSS		SUMA:			A51 671.44
MENOS ENTERO PROVISIONAL DEL: 15 DICIEMBRE DE 1995 EN BANCOMER					
NETO A PAGAR N\$					671.44
PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS					
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR DE		RECARGOS %		S	
				U	
(SU NOMBRE Y FIRMA)				M	
				A	
PATRÓN O REP LEGAL		TOTAL A PAGAR		N\$	

294



RÍO DIEZ, S.A. DE C.V.  
CÉDULA RESUMEN DE PAGOS AL IESS SEGUN AUDITORÍA

SEMESTRE	CUOTAS OBRERO PATRONALES					BASES				APORTACIÓN	
	E Y M	IVCM	RT	GUARDERÍA	TOTAL	E Y M	IVCM	RT	GUARDERÍA	SAR	BASE
PRIMERO	783.29	385.97	40.96	63.85	1,274.07	6.596	4.895	6.366	6.366	176.64	8.842
SEGUNDO	517.11	276.09	27.48	42.85	863.53	4.355	3.501	4.285	4.285	178.55	8.928
TERCERO	499.09	298.73	24.30	37.89	860.01	4.203	3.789	3.789	3.789	75.77	3.789
CUARTO	1,071.62	711.55	57.68	90.74	1,931.29	9,024	9,024	9,024	9,024	211.52	10,576
QUINTO	632.99	375.91	30.58	47.67	1,087.15	5,330	4,767	4,767	4,767	112.93	5,647
SEXTO	375.34	245.08	19.94	31.08	671.44	3,161	3,108	3,108	3,108	62.16	3,108
TOTAL	3,679.44	2,293.33	201.14	313.58	6,667.49	32,669	29,085	31,358	31,359	817.77	40,689

296

## **CEDULAS DE DICTAMEN**

### **CÉDULAS DEL DICTAMEN, AMARRE DE NOMINAS Y PERCEPCIONES CONTABLES E I.S.R.**

En esta cédula se expresan todas las percepciones que se les pagaron a los trabajadores durante el ejercicio desglosadas por cada una de las cuentas en que se encuentran registradas en la contabilidad, las cuales se compara con lo pagado en las nóminas a efecto de verificar que sea lo correcto y a efecto también de las cédulas del dictamen que piden dicha información, esta cédula nos da las cantidades totales pagadas y la única partida que tiene diferencia entre contable y nóminas es el gasto de comedor el cual no se da lógicamente por nómina.

### **CÉDULA DE PERCEPCIONES DE LA DECLARACIÓN ANUAL:**

Dentro de los anexos del dictamen se pide una conciliación de las percepciones con lo declarado para efectos del I.S.R., por lo que se muestra la siguiente cédula en la que se expresan los conceptos utilizados en la declaración anual de I.S.R. para expresar los sueldos y percepciones remunerados a los trabajadores y comparándolo con las cantidades expresadas en contabilidad.

### **CONCILIACIÓN DE BASES O PRUEBA GLOBAL DE AUDITORÍA:**

Esta cédula nos muestra las cantidades totales pagadas por la empresa las cuales se constituyen en el punto de partida de la conciliación y a la cual se le disminuyen las partes no integrales de las diferentes percepciones y las cuales se calcularon con oportunidad en cada una de las cédulas anteriores y se le adicionan otras percepciones que son integrables pero que no se encuentran expresadas en las nóminas y en la contabilidad, esta conciliación determina cierta diferencia la cual es razonable ya que existen diferentes razones que más adelante se explican pero que por sus montos se encuentran dentro de la razonabilidad.

### **DICTAMEN:**

En estas cédulas se contempla el cuadernillo que debe ser entregado al Seguro Social como objeto del dictamen e incluye todos y cada uno de los anexos que expresamos con anterioridad en el capítulo del dictamen y es el resultado de todos los papeles de trabajo que se mencionaron con anterioridad.

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.  
AUDITORIA IMSS AL 31-12-95

AMARRE DE NÓMINAS, REGISTROS CONTABLES E I.S.R. ANUAL

CONCEPTO	GASTOS			PAGADO POR NÓMINA	DIFERENCIA
	VENTA	ADMINISTRACIÓN	TOTAL		
SUELDOS	163,826.24	70,211.24	234,037.48	234,037.48	-
PRIMA VACACIONAL	1,199.40	514.03	1,713.42	1,713.42	-
AGUINALDO	10,359.72	4,439.88	14,799.61	14,799.61	-
DESPENSA	11,585.00	4,965.00	16,550.00	16,550.00	-
FONDO DE AHORRO	21,297.41	9,127.46	30,424.87	30,424.87	-
PRIMA DOMINICAL	5,937.43	2,544.61	8,482.04	8,482.04	-
DÍAS FESTIVOS	4,348.44	1,863.62	6,212.06	6,212.06	-
PREMIO PUNTUALIDAD	4,900.00	2,100.00	7,000.00	7,000.00	-
BONO DE ACTUACIÓN	2,870.00	1,230.00	4,100.00	4,100.00	-
PROPINAS PACTADAS	490.00	210.00	700.00	700.00	-
GRATIFICACIONES	2,240.00	960.00	3,200.00	3,200.00	-
COMEDOR	8,400.00	3,600.00	12,000.00		12,000.00
TOTAL ANUAL	237,453.64	101,765.85	339,219.48	327,219.48	12,000.00

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.	
EXTRACTO DE DATOS SOBRE REMUNERACIONES DE LA DECLARACIÓN ANUAL DECLARACIÓN ANUAL I.S.R.	
SUELDOS SALARIOS Y MANDO DE OBRA (REGLÓN 10)	280,244.61
GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL (REGLÓN 14)	58,974.87
TOTAL SEGÚN DECLARACIÓN	339,219.48
TOTAL SEGÚN CONTABILIDAD	339,219.48
DIFERENCIA	-

RIO DIEZ, S.A. DE C.V.			
CONCILIACIÓN DE BASES PARA EL PAGO DE CUOTAS VS. REMUNERACIONES PAGADAS SEGÚN AUDITORÍA			
CONCEPTO	EY M	NCM	
TOTAL DE REMUNERACIONES Y PRESTACIONES PAGADAS SEGÚN AMARRE DE NÓMINAS Y REGISTROS CONTABLES	339,219.48	339,219.48	
MENOS:			
FONDO DE AHORRO	30,424.87		
LÍMITE NO INTEGRABLE DE VALES DESPENSA	11,872.34		
LÍMITE NO INTEGRABLE PREMIO PUNTUALIDAD	1,504.29		
GASTOS DE COMEDOR	12,000.00	55,801.51	55,801.51
PERCEPCIONES VARIABLES DEL 6to BIMESTRE 95	4,588.51	4,588.51	
EXCEDENTES DE LÍMITES DE SDI	15,571.62	113,895.12	
PERCEPCIONES VARIABLES DEL 6to BIMESTRE 95 SR. HERNÁNDEZ	511.25	511.25	
MÁS:			
ALIMENTACIÓN INTEGRABLE	16,662.69	16,662.69	
PERCEPCIONES VARIABLES DEL 6to BIMESTRE 94	3,800.00	3,800.00	
BASE SEGÚN ESTA CONCILIACIÓN	283,209.29	184,885.79	
BASE SEGÚN AUDITORÍA	285,107.82	185,192.90	
DIFERENCIA MENOR	(1,898.53)	(307.11)	

**RIO DIEZ SA DE CV**  
**AUDITORÍA INRS 31-12-95**  
**ANÁLISIS E INTEGRACIÓN DE LOS ACTIVOS FIJOS UTILIZADOS**

Número	Descripción del bien	Uso	Combustible o Energía	Capacidad o Potencia
3	Estufa	Cocinar	Gas Butano	-
1	Cámara de refrigeración	Congelar	Energía eléctrica	-
2	Horno	Cocinar	Gas	-
2	Picadora industrial	Cocinar	Energía eléctrica	-
2	Freidora industrial	Cocinar	Energía eléctrica	-
3	Licuada industrial	Cocinar	Energía eléctrica	-
3	Batidora industrial	Cocinar	Energía eléctrica	-
15	Mesas	Servicio	-	-
60	Sillas	Servicio	-	-
1	Barra	Servicio	-	-
5	Ollas de presión	Cocinar	-	-
1	Loza	Servicio	-	-
1	Silla giratoria estilo ejecutivo	Administrativo	-	-
1	Máquina de escribir Olivetti	Administrativo	-	-
1	Calculadora	Administrativo	-	-
1	Escritorio	Administrativo	-	-
1	Fax	Administrativo	-	-

**VAZQUEZ, ORDOÑEZ Y SORIANO, S.C.**  
**CONTADORES PUBLICOS.**

México, D.F. a 30 de Septiembre de 1996.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**DELEGACION No. 4 SUR DEL D.F.**  
**SUBDELEGACION No. 4 BENITO JUAREZ**

He examinado los movimientos de afiliación de trabajadores, nóminas, listas de raya, liquidaciones de cuotas obrero patronales, documentación comprobatoria y registros contables en lo referente al pago de sueldos, salarios y otras percepciones a trabajadores; asimismo efectué pruebas globales sobre nóminas de sueldos, sobre la conciliación de percepciones de trabajadores, contra registros contables y lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta para personas morales y físicas por el ejercicio comprendido del 1º de enero al 31 de diciembre de 1995, y por cada uno de los seis bimestres de ese año, referentes al patrón RIO DIEZ, S.A. DE C.V. con número de registro patronal Y 6012113 10-7 y número de registro federal de contribuyentes RDI 850802 CW9.

En mi opinión el patrón RIO DIEZ, S.A. DE C.V. ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 19 fracción I, II y III de la Ley del Seguro Social, según se informa en los anexos I, I-A, II y III, habiendo observado que cumplió con las disposiciones legales, excepto en que incurrió en omisiones que fueron cubiertas con liquidaciones complementarias por un importe total de \$6,687.44 (Seis mil seiscientos ochenta y siete pesos 44/100 M.N.) en cuotas obrero patronales y un importe de \$817.77 (Ochocientos diecisiete pesos 77/100 M.N.) en cuotas del Seguro del Retiro, que se originaron por variaciones en la integración del salario base de cotización.

Mi examen se efectuó conforme al instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados y a las normas de auditoría generalmente aceptadas, y en consecuencia incluyeron las pruebas de los registros de contabilidad y otros procedimientos de auditoría que, dentro de las circunstancias consideré necesarias.

**SORIANO ORDOÑEZ ANGELES**

**C.P. ANGELES ORDOÑEZ SORIANO**

**Registro I.M.S.S. 11858**

**VAZQUEZ, ORDOÑEZ Y SORIANO, S.C.**  
**CONTADORES PUBLICOS.**

México, D.F. a 30 de Septiembre de 1996.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**DELEGACION No. 4 SUR DEL D.F.**  
**SUBDELEGACION No. 4 BENITO JUAREZ**

Me permito informarle que con esta fecha, estamos presentando original y copia del "Dictamen sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados", según se informa en los anexos, I, I-A, II y III por el año de 1995 de la empresa RIO DIEZ SA DE CV con registro patronal Y 601211310 7 y número de registro federal de contribuyentes RDI 850802 CW9.

Se presentó aviso para dictaminar en la subdelegación No. 4 Benito Juárez el 24 de Abril de 1996, posteriormente se notificó con oficio No. 5947 de fecha 27 de Abril del año en curso en donde se informa la aceptación del aviso para la presentación del dictamen correspondiente, asignándole el No. 263/96, por lo que cuenta con un plazo que vence el 24 de Octubre de 1996.

Sin más por el momento, le reiteremos un cordial saludo.

Atentamente.

**SORIANO ORDOÑEZ ANGELES**

**C.P. ANGELES ORDOÑEZ SORIANO**  
Registro I.M.S.S. 11858

**RIO S. A.**

**ALEJANDRO RIO SOLIS**  
Representante Legal.

**INFORME****I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PATRÓN.**

- Nombre o razón social: RIO DIEZ S. A. DE C.V.
- Domicilio legal: San Lorenzo 106-601, Colonia del Valle , Delegación Benito Juárez C.P. 06500 México D.F.
- Fecha de iniciación de operaciones: 2 de Agosto de 1985
- Giro: Preparación y venta de alimentos.
- Actividades principales (en orden de importancia) :
  1. Preparación y venta de alimentos.
- Nombre del representante legal: Alejandro Rio Solis
- Centro de trabajo dictaminado:

**CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA**

DOMICILIO	FECHA DE INIC. DE ACTIVIDADES	REGISTRO PATRONAL	ACTIVIDADES	CLASE	GRADO DE RIESGO	PRIMA
San Lorenzo 106-601 Col. del Valle Deleg. Benito Juárez 06500 México D.F.	02-08-85	Y 801211310 7	Preparación y venta de alimentos	II	4	0.6414

- En el ejercicio dictaminado se adquirió calidad de patrón sustituto:

SI \_\_\_\_\_ NO X \_\_\_\_\_

- ¿Se tienen bases de cotización especiales?:

SI \_\_\_\_\_ NO X \_\_\_\_\_

- En caso afirmativo especifiquelas: NO APLICA

II. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

COLECTIVO \_\_\_\_\_ INDIVIDUAL   X  

Liéñese una cédula por cada grupo de trabajadores o categorías de estos con iguales condiciones de trabajo y prestaciones:

- Sindicato:

- Vigencia del contrato: Indefinido

- Tipos de contratación:

Planta   X   Obra determinada \_\_\_\_\_ Eventual \_\_\_\_\_

Otros \_\_\_\_\_

- Grupo o categoría de trabajadores: Empleados

- Jornada de trabajo:

	HORARIO		HORAS LABORADAS	DÍAS DE LA SEMANA QUE SE TRABAJAN						
	DE:	A:		L	M	M	J	V	S	D
DIURNA	9:00	17:00	8:00	X	X	X	X	X	X	X
NOCTURNA										
MIXTA										

- Tipo de salario:   Mixto  

C.P. ANGELES ORDOÑEZ SORIANO  
Registro IMSS. 11858

ALEJANDRO RIO SOLIS  
Representante Legal



## ANEXO I-A

CUADRO ANALÍTICO DE CUOTAS DEL SEGURO DE RETIRO PAGADAS POR  
OMISIONES DETERMINADAS EN LA REVISIÓN

PATRÓN: RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

REGISTRO PATRONAL  
R.F.C.Y 601211310 7  
RDI 850802 CW9

## CUOTAS OBRERO PATRONALES PAGADAS COMO PRODUCTO DEL DICTAMEN

AÑO: 1995

SEMESTRE	NÚMERO DE DÍAS	CUOTA PATRONAL	APORTACIÓN ADICIONAL (1)	TOTAL
1°	59	\$ 176.84		\$ 176.84
2°	61	178.55		178.55
3°	61	75.77		75.77
4°	62	211.52		211.52
5°	61	112.93		112.93
6°	61	62.16		62.16
		<u>\$ 617.77</u>		<u>\$ 617.77</u>

(1) La aportación adicional es a cargo del trabajador asegurado y su depósito por conducto del patrón.

NOTA: La cuota patronal tiene como límite superior el equivalente a 25 veces el Salario mínimo general del D.F.

C.P. ANGELES ORDOÑEZ SORIANO  
Registro IMSS. 11858ALEJANDRO RIO SOLIS  
Representante Legal

## ANEXO II

ANÁLISIS DE PERCEPCIONES POR GRUPOS O CATEGORÍAS DE TRABAJADORES,  
INDICANDO, SI SE ACUMULARON AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN POR EL PATRÓN

PATRÓN: RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

REGISTRO PATRONAL  
R.F.C.Y 601211310 7  
RDI 850802 CWS

## GRUPO O CATEGORÍA DE TRABAJADORES:

## EMPLEADOS

CLÁUSULA	CONCEPTO DE PERCEPCIÓN	SE ACUMULA AL SALARIO BASE COTIZADO		BASE DE ACUMULACIÓN
		SI	NO	
-	Sueldo	X		SALARIO NOMINAL
-	Prima Vacacional	X		30%
-	Aguinaldo	X		20 DÍAS
-	Despensa	X	X	ART. 32 F. IV LSS ACUERDO 495/93
-	Fondo de Ahorro		X	ART. 32 F. II LSS
-	Premio de Puntualidad	X	X	ART. 32 F. VII LSS ACUERDO 496/93
-	Bono de Actuación	X		VARIABLES
-	Propinas	X	X	VARIABLES
-	Gratificaciones	X		VARIABLES
-	Alimentación Gratuita	X		ART. 32 F. V LSS
-	Prima Dominical	X		ART. 32 LSS
-	Días Festivos	X		VARIABLE

C.P. ANGELES ORDOÑEZ SORIANO  
Registro IMSS. 11858ALEJANDRO RIO SOLIS  
Representante Legal

ANEXO III

12

CONCILIACIÓN DE PERCEPCIONES DE TRABAJADORES, CONTRA REGISTROS CONTABLES  
Y LO DECLARADO PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA PERSONAS  
MORALES O FÍSICAS

PATRÓN: RIO DIEZ, S.A. DE C.V.

REGISTRO PATRONAL Y 601211310 7

REMUNERACIONES PAGADAS POR  
NÓMINA, LISTAS DE RAYA, PÓLIZAS  
DE DIARIO Y EGRESOS

	TOTAL
SUELDOS	\$ 234,037.48
PRIMA VACACIONAL	1,713.42
AGUINALDO	14,799.61
DESPENSA	16,550.00
FONDO DE AHORRO	30,424.87
PRIMA DOMINICAL	6,482.04
DÍAS FESTIVOS	6,212.06
PREMIO PUNTUALIDAD	7,000.00
BONO DE ACTUACIÓN	4,100.00
PROPINAS PACTADAS	700.00
GRATIFICACIONES	3,200.00
COMEDOR	12,000.00
TOTAL	\$ 339,219.46

DE REGISTROS CONTABLES

CUENTA	SUBCUENTA	GASTOS DE VENTA	IMPORTE
	001	SUELDOS	\$ 163,826.24
	002	PRIMA VACACIONAL	1,199.40
	003	AGUINALDO	10,359.72
	004	DESPENSA	11,585.00
	005	FONDO DE AHORRO	21,297.41
	006	PRIMA DOMINICAL	5,937.43
	007	DÍAS FESTIVOS	4,348.44
	008	PREMIO PUNTUALIDAD	4,900.00
	009	BONO DE ACTUACIÓN	2,870.00
	010	PROPINAS PACTADAS	490.00
	011	GRATIFICACIONES	2,240.00
	012	COMEDOR	8,400.00
		TOTAL	\$ 237,453.64

DE REGISTROS CONTABLES

CUENTA	SUBCUENTA	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	IMPORTE
	001	SUELDOS	\$ 70,211.24
	002	PRIMA VACACIONAL	514.03
	003	AGUINALDO	4,439.88
	004	DESPENSA	4,985.00
	005	FONDO DE AHORRO	9,127.48
	006	PRIMA DOMINICAL	2,544.61
	007	DÍAS FESTIVOS	1,883.62
	008	PREMIO PUNTUALIDAD	2,100.00
	009	BONO DE ACTUACIÓN	1,230.00
	010	PROPINAS PACTADAS	210.00
	011	GRATIFICACIONES	960.00
	012	COMEDOR	3,600.00
			<b>\$ 101,765.85</b>
		<b>TOTAL EN GASTOS</b>	<b>\$ 339,219.48</b>
<b>DECLARACIÓN ANUAL I.S.R.</b>			<b>TOTAL</b>
		SUELDOS SALARIOS Y MANO DE OBRA	\$ 280,244.61
		GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL	58,974.87
		<b>TOTAL SEGÚN DECLARACIÓN</b>	<b>\$ 339,219.48</b>

C.P. ANGELES ORDOÑEZ SORIANO  
Registro IMSS. 11858

ALEJANDRO RIO SOLIS  
Representante Legal

(ANEXO DECLARACIÓN ANUAL)



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
JEFATURA DE SERVICIOS DE FINANZAS  
AUDITORÍA A PATRONES Y VERIFICACIÓN**

REPORTE SOBRE LA (S) ACTIVIDAD (ES) Y CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA DICTAMINADA

<b>NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b>								
RIO DIEZ, S.A. DE C.V.								
<b>DOMICILIO LEGAL:</b>								
SAN LORENZO 108-801 COL. DEL VALLE. MÉXICO, D.F.								
<b>REGISTRO (S) PATRONAL (ES) ASIGNADO (S) Y SU CLASIFICACIÓN ACTUAL</b>								
<b>NÚMERO Y 6012113107</b>			<b>NÚMERO</b>			<b>NÚMERO</b>		
<b>CLASE</b>	<b>FRACCIÓN</b>	<b>PRIMA</b>	<b>CLASE</b>	<b>FRACCIÓN</b>	<b>PRIMA</b>	<b>CLASE</b>	<b>FRACCIÓN</b>	<b>PRIMA</b>
II	2014	0.6414						

<b>ACTIVIDADES</b>	
<b>ANTE LA SRIA. DE HDA. Y CRÉDITO PÚBLICO</b>	
PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	
<b>ANTE LA SRIA. DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA</b>	
PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	
<b>ACTUAL</b>	
PREPARACIÓN Y VENTA DE ALIMENTOS	

<b>MATERIA PRIMAS Y MATERIALES</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>NOMBRE</b>
PREPARACIÓN DE ALIMENTOS: SE UTILIZAN: CARNES, VERDURAS, CONDIMENTOS, AGUA, ELECTRICIDAD Y GAS.	

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
JEFATURA DE SERVICIOS DE FINANZAS  
AUDITORÍA A PATRONES Y VERIFICACIÓN**

<b>MAQUINARIA Y EQUIPO INCLUIDO TRANSPORTE</b>				
<b>NUM. DE UNIDADES</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>USO</b>	<b>COMBUST. O ENERGÍA O POTENCIA</b>	<b>CAPACIDAD</b>
3	Estufa	Cocinar	Gas Butano	-
1	Cámara de refrigeración	Congelar	Electricidad	-
2	Horno	Cocinar	Gas	-
2	Picadora industrial	Cocinar	Electricidad	-
2	Freidora industrial	Cocinar	Electricidad	-
3	Licudora industrial	Cocinar	Electricidad	-
3	Batidora industrial	Cocinar	Electricidad	-
15	Mesas	Servicio	-	-
60	Sillas	Servicio	-	-
1	Barra	Servicio	-	-
5	Ollas de presión	Cocinar	-	-
1	Loza	Servicio	-	-
1	Silla giratoria estilo ejecutivo	Administrativo	-	-
1	Máquina de escribir Olivetti	Administrativo	-	-
1	Calculadora	Administrativo	-	-
1	Escritorio	Administrativo	-	-
1	Fax	Administrativo	-	-

<b>PERSONAL</b>			
<b>NÚMERO DE TRABAJADORES</b>	<b>OFICIO U OCUPACIÓN</b>	<b>NÚMERO DE TRABAJADORES</b>	<b>OFICIO U OCUPACIÓN</b>
1	ADMINISTRATIVO		
2	COCINEROS		
1	MESERA		
1	CAJERO		

<b>PROCESO DE TRABAJO</b>	
1.	SE ADQUIEREN LAS MATERIAS PRIMAS LAS CUALES SE ALMACENAN
2.	SE LAVAN Y DESINFECTAN LOS INGREDIENTES A UTILIZAR.
3.	SE COCINAN LOS ALIMENTOS EN LOS HORNOS Y ESTUFAS
4.	SE SIRVEN AL CLIENTE PARA SU CONSUMO.
5.	SE PROCEDE AL COBRO.

<b>LUGAR Y FECHA EN DONDE SE ELABORA ESTE REPORTE</b>
30 DE SEPTIEMBRE DE 1995
<b>NOMBRE Y FIRMA DEL PATRÓN O SU REPRESENTANTE LEGAL</b>
ALEJANDRO RIO SOLIS

<b>FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD COMPROBADA</b>
02 DE AGOSTO DE 1985
<b>NOMBRE, FIRMA Y NÚMERO DE REGISTRO ANTE EL IMSS.</b>
C.P. ANGELES ORDOÑEZ SORIANO No. 11858

### **CONCLUSIONES AL CASO PRÁCTICO.**

Al término de la auditoría, se determinaron las correspondientes cédulas de diferencias por cuotas obrero patronales omitidas, mismas que fueron pagadas por la empresa con los recargos y actualizaciones, mismas que fueron necesarias para la elaboración del dictamen el cual no menciona salvedades, teniendo con esto la empresa la regularización de la situación fiscal referente a las contribuciones obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, teniendo ahora la tranquilidad que en caso de una revisión del Instituto no existirán diferencias que pagar.

Por la auditoría realizada en este ejercicio al 100 % así como la vigilancia constante en la determinación de las contribuciones de los siguientes ejercicios, se tendrá que para las siguientes revisiones por parte del despacho se podrán determinar menores errores y disminuir el alcance de la auditoría para los siguientes años por lo que el trabajo se verá agilizado.

## **IX. CONCLUSIONES.**

Por el tema desarrollado podemos concluir que para que las empresas puedan cumplir con las obligaciones que el Instituto Mexicano del Seguro Social les impone es necesario que cuente con personal capacitado acerca de la Ley del mismo Instituto, debido a su complejidad principalmente en lo que se refiere a la integración salarial ya que si estas son determinadas correctamente las cuotas enteradas también estarán correctas; en caso de que la empresa no cuente con la capacidad necesaria se asesore de un especialista en la materia ya que el cumplimiento de estas obligaciones son de delicada importancia pues el omitirlas representa sanciones económicas y administrativas a la empresa las cuales pueden ser de cuantía considerable afectando la economía de la misma.

Por otro lado tenemos que este dictamen representa una alternativa más en el campo de actuación de la Licenciatura, esto apoyado en el incremento de las empresas que decidan regularizar su situación ante el IMSS.

La auditoría para efectos del Seguro Social tiene un tratamiento diferente y específico en relación a otro tipo de auditoría debido a que el auditor no puede basar su opinión solo en pruebas selectivas debido a las restricciones mismas que el Instituto aplica sobre el dictamen restándole credibilidad a la opinión del Licenciado en Contaduría, por lo que obliga al mismo a realizar una auditoría detallada o al 100% en la mayoría de los casos o tratándose de empresas que son dictaminadas por primera ocasión.

Las auditorías subsecuentes deben de estar respaldadas por la vigilancia y asesoría del auditor en la aplicación de los procedimientos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa esto con el fin de disminuir gradualmente el porcentaje de revisión sobre el universo de la empresa.

Por los puntos anteriores es evidente que el auditor no puede basar su opinión en la realización de un prueba global de bases, más aún cuando la misma es imposible que coincidan las bases determinadas para el cálculo de las liquidaciones debido a las siguientes razones:

Los salarios integrados fijos se calculan en base a un factor de aguinaldo y prima vacacional que se aplica sobre las cuotas diarias de cada bimestre que evidentemente no son las mismas que se utilizan cuando realmente se paga la prima vacacional y el aguinaldo a los trabajadores; por otro lado el promedio de variables que se utiliza para la determinación de los salarios diarios integrados de cada bimestre se obtienen considerando los días del bimestre anterior en que devengo salario el trabajador y el salario integrado se multiplica por los días del bimestres de que se trata por lo que

existe una diferencia en los días considerados y por tanto en las percepciones variables aunque en la mayoría de los casos es mínima.

Como se menciona en el capítulo I, el Instituto otorga ciertos beneficios a las empresas que opten por dictaminarse los cuales se detallan en el mismo capítulo sin embargo es oportuno señalar que existe un beneficio agregado que consiste en la tranquilidad y la seguridad que el patrón tiene sobre la regularización de su situación fiscal ante el Instituto la cual se obtiene a través del dictamen del contador.

El presente trabajo tiene una vigencia garantizada para los años de 1996 y 1997 debido a que en esos años se dictaminarán los ejercicios de 1995 y 1996 respectivamente, lo anterior debido a la imperante inestabilidad en el régimen fiscal que vive nuestro país es por ello que los aspectos legales y fiscales que en este trabajo contemplamos puedan sufrir modificaciones debido a las mismas modificaciones de la Ley que los rige, sin embargo, la parte medular de esta investigación referente a la normatividad que rige la actividad de la auditoría seguirá vigente por lo que ese aspecto no afectará al presente trabajo y el mismo podrá seguir sirviendo de consulta para todo aquel se interese en saber los aspectos a considerar en una auditoría para efectos del Seguro Social.

## BIBLIOGRAFÍA

- **Ley del Seguro Social.**  
Editorial Sista, S.A. de C.V.  
1995.
- **Normas de auditoría generalmente aceptadas.**  
Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.  
1995.
- **El dictamen para efectos del Seguro Social.**  
Lic. Gilberto Rodríguez González.  
C.P. Alejandro Gerard Bertrand.  
Dofiscal Editores. 1995.
- **Técnicas de auditoría aplicables al Seguro Social.**  
C.P. Alfredo Mureta Sánchez.  
Trillas. 1994.
- **Un caso práctico sobre Seguro Social.**  
C.P. Alfredo Mureta Sánchez.  
Edición a cargo del autor. 1995.
- **111 Preguntas y respuestas sobre Seguro Social.**  
C.P. Alfredo Mureta Sánchez.  
Edición a cargo del autor. 1995.
- **Integración salarial, aspectos laborales y fiscales.**  
Lic. Ivan Rueda Heduan.  
Lic. Ivan Rueda del Valle.  
Isef. 1995.
- **Estudio práctico del régimen fiscal de sueldos y salarios.**  
C.P. Luis Iturriga Bravo.  
Isef. 1995.
- **Fundamentos de control interno.**  
C.P. Abraham Perdomo Moreno.  
Ecasa. 1994.
- **Apuntes de seminario "Dictamen sobre Seguro Social 1995".**  
Impartido por miembros de la Comisión del Seguro Social del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C.
- **Revista: Prontuario de actualización Fiscal.**  
Varios números.
- **Revista: Laboral.**  
Varios números.