

872708



Universidad Don Vasco, A.C.

----- INCORPORACIÓN No. 8727-08 ----- 36
a la Universidad Nacional Autónoma de México
Escuela de Administración y Contaduría

**ANÁLISIS A LA
INTEGRACIÓN SALARIAL CON
ENFOQUE A LAS APORTACIONES DE
SEGURIDAD SOCIAL DE UNA AGENCIA DE
AUTOS DE LA CIUDAD DE URUAPAN, MICHOACÁN.**

TESIS

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN CONTADURÍA

Presenta:

JUAN JOSÉ RUELAS PLANCARTE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Uruapan, Michoacán, Junio del 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

dedicatoria

*A nuestro creador por darme lo más valioso la
VIDA. En especial a mi padre y a mi abuelita
que con su apoyo incondicional he logrado
ser lo que soy. Y a todas las personas que
me apoyaron a lo largo de mi carrera.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
-------------------	---

CAPÍTULO I.

MARCO TEORICO.

1. Conceptos Generales.	
1.1. Empresa.....	7
1.2. Clasificación de las empresas.....	7
1.2.1. De acuerdo a su tamaño y magnitud.....	7
1.2.2. De acuerdo a su origen.....	9
1.2.3. De acuerdo a su constitución de capital.....	10
1.3. Control Interno de Remuneraciones al Personal.....	11
1.4. Trabajador.....	12
1.5. Patrón.....	12
1.6. Salario.....	12
1.6.1. Salario Mínimo.....	13
1.6.2. Consideraciones para la Fijación del Salario.....	13
1.7. Nómina.....	14
1.7.1. Datos que debe contener una nómina.....	14
1.8. Jornada de Trabajo.....	15
1.8.1. Tipos de Jornada de Trabajo.....	15
1.9. Contrato Individual de Trabajo.....	16
1.10. Contrato Colectivo de Trabajo.....	16

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.10.1. Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.....	17
1.11. Seguridad Social.....	18
1.12. Aportaciones de Seguridad Social.....	18

CAPÍTULO II.

ANÁLISIS DEL RÉGIMEN FINANCIERO A LAS APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

2.1. Tipos de Seguros.....	20
2.2. Del Seguro de Riesgos de Trabajo.....	21
2.3. Del Seguro de Enfermedades y Maternidades.....	21
2.4. Del Seguro de Invalidez y Vida.....	22
2.5. Del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.....	23
2.6. Del Seguro de Guarderías y las Prestaciones Sociales.....	23
2.7. Régimen de aportación patronal al infonavit.....	24

CAPÍTULO III.

PRESENTACIÓN DE AVISOS Y BASES DE COTIZACIÓN DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

3.1. Disposiciones de la Ley del Infonavit.....	26
3.2. Del Aviso de Alta Patronal.....	27
3.3. De los Avisos de Incidencias.....	27
3.4. Bases de Cotización de Aportaciones de Seguridad Social.....	31

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.5. Topes en los Importes de las Bases de Cotización.....	36
3.6. Percepciones Fijas, Variables y Mixtas.....	38
3.7. Consideraciones para Determinar el Salario Base de Cotización de las Percepciones Fijas, Variables y Mixtas.....	39

CAPÍTULO IV.

CASO PRÁCTICO.

4.1. Antecedentes de la Empresa y su Organización.....	41
4.2. Documentos que Establecen las Remuneraciones de los Trabajadores.....	44
4.3. Formatos Utilizados como Documentos Fuente de la Nómina para la Integración Salarial.....	44
4.4. Sistema de Nóminas.....	45
4.5. Papeles de Trabajo para la Integración Salarial.....	49
4.6. De la Presentación de los Avisos de Incidencias y del Pago de las Cuotas.....	49
4.7. Análisis y Cálculo de la Integración Salarial de la Agencia de Autos.....	52
Conclusión.....	69
Bibliografía.....	71

Ancas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

En la realización de esta investigación se identificarán los diferentes conceptos que forman parte integrante del salario que percibe un trabajador a cambio de su servicio, ya que el salario es un elemento esencial en una relación de trabajo y la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para su subsistencia y la de sus familiares, además del cálculo de la integración de salarios, que las empresas tienen como obligación de cumplir.

Todo lo anterior es un derecho que tiene todo trabajador al momento de ingresar a una empresa a prestar sus servicios, ya que para él es importante establecer los acuerdos de las diferentes prestaciones de ley que la empresa le otorgará para su beneficio propio y el de sus dependientes, el acuerdo que celebrarán las dos partes debe de estar manifestado por medio de un contrato individual o colectivo de trabajo en el cual se plasmarán las condiciones a las que se sujetará el trabajador y el patrón con relación a su trabajo.

Por tal motivo el objetivo por el cual se realiza esta investigación es el conocer si la empresa realiza de forma correcta su integración salarial.

Con esto se pretende ver si se cumple la hipótesis planteada que es: " La Agencia de Autos con base en la ley del seguro social realiza de forma correcta la integración de los salarios de sus trabajadores ".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta investigación comprende los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se definirán los conceptos que forman parte para que se pueda llevar a cabo el inicio y final de esta investigación.

En el segundo capítulo se analizará el régimen financiero de la forma de como serán cubiertas las aportaciones de seguridad social que tiene como obligación una empresa para con sus trabajadores con base en la integración de su salario.

En el tercer capítulo se estudiará cuáles son los avisos de presentación que un patrón debe cumplir al momento de tener relaciones laborales con uno o varios trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y de las bases de cotización que se deben considerar para efectos de las aportaciones de seguridad social.

En el cuarto capítulo y último de esta investigación se tratará todo lo referente al caso práctico, con relación a los antecedentes de la empresa y su organización, y de los diferentes documentos y sistemas utilizados por la empresa como base para la determinación de la integración de salarios, así como de la presentación de los avisos de incidencias y del pago de las cuotas que realizan los patrones, y por último el análisis y cálculo de la forma cómo lleva a cabo la integración salarial la empresa para efectos de materia de seguridad social.

La forma como se llevará a cabo esta investigación será por medio de entrevistas con el contador de la empresa y por medio de la aplicación de cuestionarios.

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

En este capítulo se mencionarán la definición de los diferentes conceptos que intervienen en la base del estudio, ya que estos hacen que sea fácil comprender lo que se pretende realizar en la investigación. Así como del control interno de remuneraciones al personal.

1.1. EMPRESA.

" Es una unidad económica social que realiza actividades de transformación y/o comercialización a través de recurso humano, técnico, financiero y de capital para proporcionar bienes o servicios " .(MÉNDEZ, 1989: 6)

1.2. CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS.

1.2.1. DE ACUERDO A SU TAMAÑO Y MAGNITUD.

De acuerdo al tamaño pueden ser:

- a) Micro.
- b) Pequeñas.
- c) Medianas, y
- d) Grandes. (Ibid: 273).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para considerar una empresa de acuerdo a su magnitud se deben de tomar en cuenta los siguientes aspectos:

a) Por el número de Trabajadores:

Microempresa - Hasta 15 trabajadores.

Pequeña empresa - De 16 a 100 trabajadores.

Mediana empresa - De 101 a 250 trabajadores.

Grande empresa - Más de 250 trabajadores.

b) Por su Volumen de Ventas Anuales:

Microempresa - Hasta 80 millones de pesos.

Pequeña empresa - Hasta 1,000 millones de pesos.

Mediana empresa - Hasta 2,000 millones de pesos.

Grande empresa - Más de 2,000 millones de pesos.

c) De acuerdo al área de operaciones que puede ser:

Local.

Regional.

Nacional e Internacional. (MÉNDEZ, 1989: 273,275)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2.2. DE ACUERDO A SU ORIGEN.

De acuerdo con su origen pueden ser:

- a) Nacionales.
- b) Extranjeras, y
- c) Mixtas.

a) *Nacionales.*

Son todas aquellas empresas que se forman por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes del país.

b) *Extranjeras.*

Son todas aquellas empresas que operan en el país con aportación de capital extranjero.

c) *Mixtas.*

Son todas aquellas empresas que están formadas, una parte con capital nacional y otra con capital extranjero. (MÉNDEZ, 1989: 276,277)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2.3. DE ACUERDO A SU CONSTITUCION DE CAPITAL.

De acuerdo a su constitución de capital pueden ser:

- a) Privadas.
- b) Públicas, y
- c) Mixtas.

a) Privadas.

Son aquellas empresas que se constituyen con aportaciones privadas de capital, en donde los particulares invierten sus capitales con el principal objetivo de obtener ganancias.

b) Públicas.

Son aquellas empresas que están constituidas con aportaciones de capital públicos o estatales, estas empresas son creadas con el objetivo de satisfacer necesidades sociales, por lo tanto su finalidad no es obtener utilidades.

c) Mixtas.

Son aquellas empresas que están constituidas con capital público y privado. (MÉNDEZ, 1989: 277,278)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3. CONTROL INTERNO DE REMUNERACIONES AL PERSONAL.

Es este subcapítulo abarcaremos los aspectos que se deben de considerar al control interno de remuneraciones al personal.

Como se menciona en el Boletín 5210 de Normas y Procedimientos de Auditoría Generalmente Aceptadas al examen de remuneraciones al personal, que se conoce también como examen de nóminas, establece las medidas de control interno que deben cumplirse en este rubro en los párrafos 10,13,15,16,18 y 20 como pueden ser:

- a) Autorización de la contratación de personal y aprobación de las remuneraciones por parte de la administración.
- b) Segregación de funciones, con relación a registro de tiempo, preparación, aprobación, revisión, pago y registro contable de remuneraciones al personal.
- c) Adecuada protección a la entidad mediante el afianzamiento de aquellos empleados que intervienen en la preparación y pago de remuneraciones al personal, así como medidas de seguridad y contratación de seguros para el manejo del efectivo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- d) Existencia de un sistema de información que permita conocer las bases para calcular las remuneraciones al personal y sus adecuaciones.
- e) Adecuada distribución contable.
- f) Existencia de controles en los sistemas computarizados.

1.4. TRABAJADOR.

Con base en el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

1.5. PATRÓN.

Conforme en el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

1.6. SALARIO.

Con base en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo salario es el pago en efectivo o en especie que el patrón le otorga al trabajador, por la prestación de un servicio personal subordinado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.6.1. SALARIO MÍNIMO.

Como se menciona en el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo o en especie el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

1.6.2. CONSIDERACIONES PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO.

El salario conforme al Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo puede fijarse por:

- Unidad de Tiempo.
- Unidad de Obra.
- Comisión.
- A Precio Alzado, o
- De cualquier otra manera, y además.

Como se menciona en el Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

1.7. NÓMINA .

Es un documento en donde se detallan la relación de trabajadores, las percepciones, las deducciones y retenciones efectuadas, así como el importe neto que el trabajador percibirá en efectivo por la prestación de sus servicios.

1.7.1. DATOS QUE DEBE CONTENER UNA NOMINA .

De acuerdo al Artículo 4 del Reglamento para el pago de Cuotas al Seguro Social, establece los requisitos que debe de contener una nomina:

- I. Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes.
- II. Nombre, Número de Seguridad Social, Registro Federal de Contribuyentes incluyendo, en su caso, homo clavé y la Clave Única del Registro de Población de los Trabajadores.
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, etc.);
- IV. Salario real base de cotización.

- V. **Número de días o unidades de tiempo laborados, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del seguro social retenidas.**

- VI. **Importe del total de los salarios devengados, así como de las deducciones y retenciones efectuadas.**

- VII. **Firma o huella digital de los trabajadores.**

1.8. JORNADA DE TRABAJO.

Conforme al Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

1.8.1. TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

Como se menciona en el Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo existen los siguientes tipos de jornadas de trabajo:

a) Jornada Diurna.

Es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

b) Jornada Nocturna.

Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

c) Jornada Mixta.

Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

1.9. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Conforme al Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

1.10. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Con base al Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

**1.10.1. DATOS QUE DEBE DE CONTENER EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.**

Conforme al Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo el contrato colectivo de trabajo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II. Las empresas y establecimientos que abarque el trabajo.
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley;

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

1.11. SEGURIDAD SOCIAL.

Es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.(RUIZ,1999:42).

1.12. APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

De acuerdo con la fracción II del Artículo 2 del Código Fiscal de la Federación las 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 benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

En este capítulo se analizaron los conceptos que intervienen en la base de la investigación con el fin de poder hacer fácil la comprensión de lo que se pretende realizar, y así tener muy en cuenta para el lector que lo que se pretende realizar abarca todos los aspectos que se relacionan con la determinación de salarios en materia de seguridad social de una empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DEL RÉGIMEN FINANCIERO A LAS APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

En este capítulo se analizarán de los diferentes seguros que se estipulan en la Ley del Seguro Social y así como de la aportación patronal para el infonavit sobre la forma de cómo serán cubiertos estos seguros que un patrón estará obligado a pagar para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social con relación al salario base de cotización.

2.1. TIPOS DE SEGUROS.

Con base en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social se comprenden los seguros de:

- I. Riesgos de Trabajo.
- II. Enfermedades y Maternidad.
- III. Invalidez y Vida.
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.2. DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO .

La forma como calcularán las empresas sus primas, se hará conforme al Artículo 72 de la Ley del Seguro Social, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará la prima mínima de riesgo que es de 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios base de cotización.

2.3. DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD .

La forma como se cubrirán las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos de este seguro, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado con base en el Artículo 105 de la Ley del Seguro Social, será de la forma siguiente:

Las Prestaciones en Especie de este seguro con base en el Artículo 106 de la Ley del Seguro Social, se financiarán de la forma siguiente:

1. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a 3 veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el salario mínimo citado, y
- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente al 13.9% de un salario mínimo general para el Distrito Federal.

2.4. DEL SEGURO DE INVALIDÍDZ Y VIDA.

La forma como se cubrirá este seguro será por medio del pago de las cuotas que les corresponde aportar al patrón , al trabajador y la que le corresponde al Estado y será de la forma siguiente:

Con base en el Artículo 147 de la Ley del Seguro Social al patrón le corresponde cubrir el 1.75% y al trabajador el 0.625% sobre el salario base de cotización, y al Estado le corresponde cubrir el 7.143% del total de las cuotas patronales, esto último es conforme en el Artículo 148 de la Ley del Seguro Social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.6. DEL SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

La forma como se cubrirá este seguro será por medio del pago de las cuotas que les corresponde aportar al patrón , al trabajador y la que le corresponda al Estado y será de la forma siguiente con base en el Artículo 168 de la Ley del Seguro Social:

- I. En el ramo de retiro al patrón le corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez al patrón le corresponde cubrir el 3.150%, al trabajador le corresponde cubrir el 1.125% sobre el salario base de cotización, y la contribución del Estado será del 7.143% del total de las cuotas obrero patronales.
- III. Además el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial al equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado.

2.6. DEL SEGURO DE GUARDERÍAS Y LAS PRESTACIONES SOCIALES.

El monto de la prima para este seguro será del 1% sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar el 20% de dicho monto, esto es con base en el Artículo 211 de la Ley del Seguro Social.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.7. DE LA APORTACIÓN PATRONAL AL INFONAVIT .

De acuerdo con el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo el salario para la aportación patronal del 5% al infonavit 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; dentro de este artículo los siguientes conceptos no se tomarán en cuenta dada su naturaleza:

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

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Es importante mencionar que los conceptos que integran para el salario la Ley Federal del Trabajo, no coinciden en algunos puntos con la Ley del Seguro Social, y como se menciona en el Artículo 29 de la Ley del INFONAVIT que para determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores, se hará conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo.

Pero en ese mismo artículo nos hace referencia que en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de la aportación del 5%, se aplicará con apego en el Artículo 27 de la nueva Ley del Seguro Social.

En este capítulo se analizó lo referente a los diferentes tipos de seguros que se estipulan en la Ley del Seguro Social a que tendrá derecho un trabajador al momento de tener una relación laboral, por el concepto de seguridad social y la forma de cómo serán pagados estos seguros con relación al salario base de cotización, así como de una comparación con la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Infonavit para conocer la forma de como se cubrirá la aportación patronal para el pago de la cuota del infonavit.

CAPITULO III

**PRESENTACIÓN DE AVISOS Y BASES DE COTIZACIÓN DE
APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.**

En este capítulo se analizarán los diferentes avisos que un patrón deberá o tiene que presentar por tener una relación laboral con uno o varios trabajadores de cómo y qué es lo que debe de hacer en el momento de presentar los avisos y también lo concerniente al aviso de alta patronal, y cómo se ejercerá la forma de la base de cotización para el pago de seguridad social y de los topes en los importes de las bases de cotización, además de algunas percepciones que se consideran como fijas, variables y mixtas.

3.1. DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DEL INFONAVIT.

De lo referente a la disposición de la Ley del Infonavit se hará con base en el artículo 29 y 31 de esta ley del mencionar que los movimientos afiliatorios como son los avisos de incidencias que tiene que presentar un patrón al momento de realizar una actividad comercial y de tener una relación laboral con uno o varios trabajadores y de la base de cotización a las que se sujetará el salario para efectos del pago de las cuotas al Infonavit, tienen relación con la Ley del Seguro Social para su presentación y unificación en los procesos mencionado.

3.2. DEL AVISO DE ALTA PATRONAL.

El registro del patrón se hará con base al Artículo 10 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social que nos dice que la obligación del patrón o sujeto obligado a registrarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social surge a partir de la fecha en que se den los siguientes supuesto:

- Inicie una relación laboral.
- Inicie operaciones la sociedad cooperativa de producción;
- Inicie su vigencia el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y
- Inicie su vigencia el Decreto que expida el Ejecutivo Federal.

Y también nos dice que los patrones o sujetos obligados deberán registrarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha del inicio de la obligación.

3.3. DE LOS AVISOS DE INCIDENCIAS.

Con base en el Artículo 31 de la Ley del Infonavit y en el Artículo 15 Fracción I de la Ley del Seguro Social los avisos de incidencias que el patrón deberá presentar por parte de sus trabajadores son:

- a) *De Altas.*
- b) *De Bajas.*
- c) *De Modificación de Salarios.*
- d) *De Ausencias e Incapacidades.*

a) *De Altas.*

Conforme al Artículo 16 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social los patrones deberán inscribir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinados o eventuales, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha del inicio de la relación laboral.

También la inscripción podrá realizarse el día hábil anterior del inicio de la relación laboral.

b) *De Bajas.*

Con base en el Artículo 25 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social, las bajas de los trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinado o eventuales, cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.

c) De *Modificación al Salario.*

Conforme al Artículo 21 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social los patrones deberán comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social, las modificaciones al salario de los trabajadores de acuerdo a lo siguiente:

- I. Tratándose de salarios fijos, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación.

- II. En el caso de salarios variables, dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente. De igual plazo gozarán tratándose de salarios de naturaleza mixta cuando sea el elemento variable el que se modifique; de ser el elemento fijo, deberá presentarse conforme a la fracción anterior, y

- III. En las derivadas de revisión salarial del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, dentro de los treinta días naturales siguientes a la sanción de la autoridad laboral.

De las modificaciones que el patrón no tendrá obligación de presentar al Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo al Artículo 23 de Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social es cuando el trabajador perciba el salario mínimo general del área geográfica ya que este aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los

porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo correspondientes a prima vacacional y aguinaldo.

Conforme al Artículo 80 de la Ley Federal de Trabajo el porcentaje mínimo que los trabajadores tendrán derecho de prima vacacional será no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le corresponden por el periodo de vacaciones, y

Conforme al Artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo los días que los trabajadores tendrán derecho por concepto de aguinaldo anual, será el equivalente a quince días de salarios, por lo menos.

d) De Ausencias e Incapacidades.

Conforme en el Artículo 31 de la Ley del Seguro Social cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

- i. Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad y si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

y cuando el patrón haya presentado el aviso de baja del trabajador o el trabajador haya sido inscrito por otro patrón.

- II. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

3.4. BASES DE COTIZACIÓN DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

En este subcapítulo se presentarán las diferentes prestaciones que se integran al salario diario a que tendrá derecho un trabajador por el simple hecho de prestar un servicio personal subordinado ante un patrón, y que servirán como base de cotización para el pago de las cuotas del seguro social, y así como cuáles son las prestaciones que se excluyen de la integración del salario para efectos de la base de cotización.

Conforme al Artículo 27 de la Ley del Seguro Social nos dice que 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.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Así mismo en este artículo nos menciona cuales son las diferentes prestaciones que se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, son 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, cesantía en edad avanzada y vejez.
- IV. Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- 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 veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.

Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Es importante considerar que para que los conceptos mencionados que se excluyen del salario base de cotización realmente sean válidos, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante también especificar que para que la alimentación y la habitación se consideren como integrantes del salario base de cotización se necesita que dichos conceptos no se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, si esto se da de acuerdo al Artículo 32 de la Ley del Seguro Social se estimará aumentado el salario del trabajador en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones en un cincuenta por ciento. Pero cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará al salario en un ocho punto treinta y tres por ciento. Entiéndase por onerosa con costo y por no onerosa cuando es gratuita.

A continuación se mencionan los acuerdos del consejo técnico del instituto mexicano del seguro social sobre algunas partidas que no integran al salario:

Fondos de Ahorro.

En el acuerdo No. 494/93 se establece que el fondo de ahorro no integra al salario en los siguientes casos:

1. Cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas y la aportación del patrón sea igual o inferior a la aportación del trabajador, no será base de cotización, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Despensas.

En el Acuerdo No. 495/93 determina al salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; integrando únicamente el excedente de dicha cantidad. También se consideran los vales destinados para tal fin.

Cuotas IMSS.

Conforme a lo dispuesto por el consejo técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social 1899/82 del 17 de noviembre de 1982 se determina que las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social correspondientes a los trabajadores, que paga el patrón, no formarán parte del salario base de cotización.

Los Premios por Asistencia y Puntualidad.

El consejo técnico acordó que si los premios otorgados rebasan el tope del 10% del salario base de cotización , solo se integrará al salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes.

El Tiempo Extraordinario.

El consejo técnico acordó que la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando éste se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año de calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio del consejo técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.6. TOPES EN LOS IMPORTES DE LAS BASES DE COTIZACIÓN.

En este subcapítulo solamente se mencionarán cuál es el tope en los importes de las bases de cotización máximo y mínimo que podrán cotizar los asegurados en los diferentes ramos de aseguramiento establecidos en la Ley del Seguro Social y para el Infonavit.

Para todos los ramos de aseguramiento los topes máximos y mínimos son los que se mencionan en el Artículo 28 de la Ley del Seguro Social que nos dice que

cuando se afilie un trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, éstos se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose un límite superior al equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

De lo mencionado en el párrafo anterior se establece que los topes de las bases de cotización en los ramos de aseguramiento de invalidez y vida, y de cesantía en edad avanzada y vejez, será de la forma siguiente:

TOPES MÁXIMOS DE COTIZACIÓN

FECHA	NUMERO DE SALARIOS MINIMOS
A partir del 1 de Julio de 1997	15 salarios
A partir del 1 de Julio de 1998	16 salarios
A partir del 1 de Julio de 1999	17 salarios
A partir del 1 de Julio de 2000	18 salarios
A partir del 1 de Julio de 2001	19 salarios
A partir del 1 de Julio de 2002	20 salarios
A partir del 1 de Julio de 2003	21 salarios
A partir del 1 de Julio de 2004	22 salarios
A partir del 1 de Julio de 2005	23 salarios
A partir del 1 de Julio de 2006	24 salarios
A partir del 1 de Julio de 2007	25 salarios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estos límites son con base en el artículo vigésimo quinto transitorio de la Nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor a partir del 1 de julio de 1997, y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 25 de Diciembre de 1995.

Por lo que se refiere al tope de base de cotización para efectos del INFONAVIT este tendrá el mismo límite que el establecido para los ramos de invalidez y vida y de cesantía en edad avanzada y vejez en el seguro social, de acuerdo con el Artículo 29 de la Ley del Infonavit fracción II y en su artículo quinto transitorio.

3.6. PERCEPCIONES FIJAS, VARIABLES Y MIXTAS.

En este subcapítulo se mencionará cuáles son algunas prestaciones consideradas como percepciones fijas, variables y mixtas, además como se determina el cálculo de dichas percepciones que repercuten en el salario base de cotización que el trabajador percibirá por su servicio prestado a un patrón o varios patrones, con efecto en el pago de las cuotas obrero-patronales.

Conforme al Artículo 27 de la Ley del Seguro Social se consideran como:

Percepciones Fijas.

Son aquellas percepciones que se integra por elementos fijos más retribuciones previamente conocidas.

Percepciones Variables.

Son aquellas percepciones que se integra con elementos variables, que no pueden conocerse previamente.

Percepciones Mixtas.

Es el que se integra con elementos fijos y variables.

3.7. CONSIDERACIONES PARA DETERMINAR EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE LAS PERCEPCIONES FIJAS, VARIABLES Y MIXTAS.

Con base al Artículo 30 de la Ley del Seguro Social para determinar el salario base de cotización de las percepciones fijas, variables y mixtas se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

entre el número de días de salario devengados. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo, y

- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

En este capítulo se analizó la forma de cómo y qué debe hacer un patrón al momento de realizar alguna actividad comercial que lo obligue a tener una relación laboral con uno o varios trabajadores para el pago de las aportaciones de seguridad social, y lo que debe de considerarse para efectos de las bases de cotización.

En general el conocer y saber cuales deben de ser los diferentes puntos que son objeto de esta investigación se logra tener muy en cuenta cuál es el camino que se está siguiendo para poder cumplir el objetivo que se quiere alcanzar, que es el conocer cómo una empresa lleva a cabo la integración salarial al momento de considerarse otros conceptos como parte del salario base de cotización para con el pago en las aportaciones de seguridad social, y determinar si es correcta en materia de seguridad social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO IV

CASO PRÁCTICO.

4.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA Y SU ORGANIZACIÓN.

ANTECEDENTES.

El día 25 de febrero de 1975, el señor Francisco Barragán Vivas y el señor Jorge Treviño Álvarez decidieron comprar la empresa con todo el inmueble y la planta, surgiendo así la nueva empresa denominada Agencia de Autos, S.A. de C.V. con domicilio en Paseo Lázaro Cardenas sin número, con el giro de compra-venta de automóviles, servicios y refacciones.

Al momento de constituirse la empresa se inicio con un capital de aportación de \$ 3,500,000.00, con 7 socios y 40 trabajadores. En la actualidad la empresa cuenta con 5 socios, 73 trabajadores, y con un capital de \$ 2,600,000.00 (nuevos pesos)

La organización tiene como objetivo " Comprar y vender automóviles de la marca volkswagen para los usuarios y garantizar su optimo funcionamiento, otorgando servicios y refacciones de calidad ".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Además tiene como misión:

- Contribuir con el crecimiento económico de la ciudad de Uruapan, Michoacán.
- Poder generar empleos duraderos y remuneradores.
- Generar utilidades para los socios.
- Permanecer en el mercado.
- Proporcionar bienes y servicios de calidad.

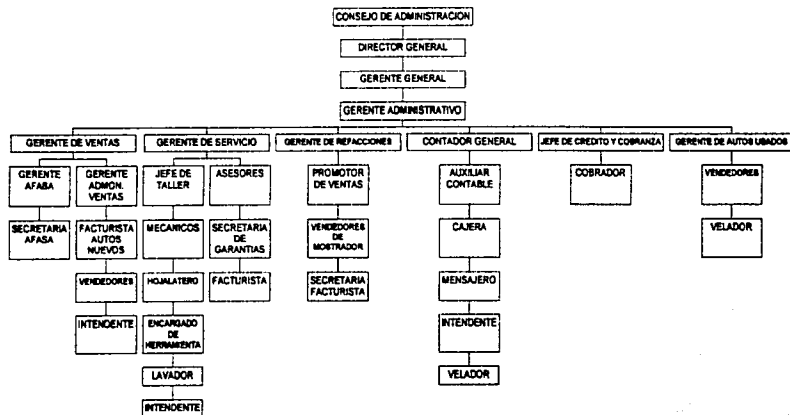
Esta información fue proporcionada por el contador de la agencia de autos.

ORGANIZACIÓN .

En la siguiente pagina se presenta el organigrama de la agencia de autos en donde se podrá identificar la forma de como se encuentra estructurada su organización.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

FUENTE PROPORCIONADA POR LA EMPRESA

4.2. DOCUMENTOS QUE ESTABLECEN LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES.

En este subcapítulo se mencionará en qué documentos la empresa establece o acuerda las remuneraciones que se le otorgarán al personal de la organización.

La forma como la empresa realiza el acuerdo de las remuneraciones que se le dan al personal es por medio de los siguientes documentos:

- ✓ El Contrato de Trabajo, y
- ✓ El Reglamento Interior de Trabajo.

Estos son los documentos que utiliza la empresa para con las relaciones laborales a las que se debe de apegar el patrón y sus trabajadores de común acuerdo.

4.3. FORMATOS UTILIZADOS COMO DOCUMENTOS FUENTE DE LA NÓMINA PARA LA INTEGRACIÓN SALARIAL.

En este punto se nombrarán los diferentes tipos de documentos fuente que la empresa utiliza para llevar a cabo el cálculo de la nómina, y con esto poder determinar las modificaciones de salarios para efectos del seguro social.

En la empresa se cuenta con los siguientes documentos fuente:

1. Tarjetas de Reloj Checador.
2. Tarjetas Control Tiempos Activos.
3. Tarjetas de Control de Tiempos Muertos.
4. Tarifas Autorizadas para Mano de Obra.
5. Memorandum:
 - o Tiempo Extra.
 - o Vacaciones.
 - o Faltas sin goce de sueldo.
6. Actas Administrativas.
7. Formatos de Prenómina.
8. Recibos de Nómina.

4.4. SISTEMA DE NOMINAS.

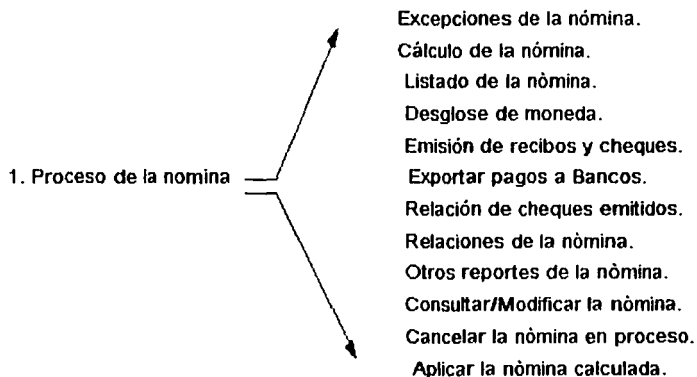
En este subcapítulo se indicará la forma de cómo la empresa realiza el cálculo de la nómina, además de una breve explicación del programa que utiliza para su determinación.

La empresa dispone para llevar a cabo el cálculo de nóminas con el programa de Microsip.

El **Microsip** es un sistema administrativo diseñado para llevar a cabo el proceso de cálculo de Nóminas de una manera más fácil para las empresas.

Para poder realizar el cálculo de la nómina por medio del **microsip** lo primero que se tiene que hacer es dar de alta la empresa, una vez realizado este paso el **microsip** cuenta con diferentes menús y submenús los cuales permitirán proceder de manera correcta al cálculo.

A continuación se presenta un esbozo de los menús y submenús con los que cuenta el **microsip** para el proceso de la nómina.



2. Incapacidades.

3. Sistema Único de Autodeterminación.

4. Cierre mensual.

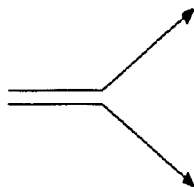
5. Cierre del ahorro.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6. Diagnósticos de archivos.

7. Respaldo de información.

8. Consultas



Datos mensuales del empleado.

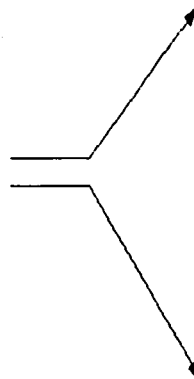
Datos anuales.

Datos del año anterior.

Conceptos del empleado.

Nóminas pagadas al empleado.

9. Reportes y formas



Relaciones de conceptos.

Conceptos por empleado.

Nóminas pagadas.

Nóminas por empleado.

Impuestos del mes.

Avisos al seguro social.

Declaración de riesgos de trabajo.

Impuestos del año.

Otros reportes.

Formas.

10. Reportes diferidos.

11. Catálogo de empleados.

12. Conceptos repetitivos, ahorro y préstamos.

13. Frecuencias de pago.

14. Conceptos.

15. Diseño de reportes y formas.

16. Indicaciones eventuales

Información de control.

Periodos

Departamentos.

Zonas de salario mínimo.

Seguro social e infonavit.

Tablas.

Tiempo extraordinario.

Indemnización.

Denominaciones de moneda.

Cuentas bancarias.

Cuentas contables.

Saldos iniciales de empleados.

17. Pólizas contables.

18. Eliminación de movimientos.

19. Mantenimiento al sistema

Restaurar respaldos.

Reconstruir archivos.

Reorganizar archivos.

Recalcular percepciones.

Renumerar empleados.

Inicializar empleados.

4.5. PAPELES DE TRABAJO PARA LA INTEGRACIÓN DE SALARIOS.

En este punto se indicará cuáles son los papeles de trabajo que utiliza la empresa para elaborar la integración de salarios.

La administración de la empresa utiliza como papel de trabajo para la integración de los salarios de cada uno de sus trabajadores un formato de hoja de trabajo diseñada en el programa de excel, la cual es verificada de manera mensual por el contador de la empresa. Esta hoja se muestra en el anexo de modificaciones de salarios.

Además de que consideran los acumulados de nóminas emitidos por el programa microsip para llevar a cabo la integración de salarios de cada uno de sus trabajadores.

4.6. DE LA PRESENTACIÓN DE LOS AVISOS DE INCIDENCIAS Y DE LOS PAGOS DE LAS CUOTAS.

En este subcapítulo se indicará la forma como la empresa lleva a cabo la presentación de los avisos de incidencias de cada uno de sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para su afiliación y del pago de las aportaciones de seguridad social, ya que en este tipo de avisos se debe de considerar la parte

más importante que es el salario base de cotización, para que estos puedan presentarse de forma correcta ante el Instituto Mexicano de Seguro Social.

De los avisos de:

a) Altas:

Los avisos de altas de los trabajadores se presentan por medio del formato AFIL-02.

La administración cuando da altas de trabajadores lo hace tomando en cuenta el plazo que se establece en el artículo 16 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social.

b) Baja:

Los avisos de bajas de los trabajadores se presentan por medio del formato AFIL-04.

El plazo que considera la empresa para presentar estos avisos es conforme al artículo 25 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social.

c) Modificación de Salario:

La forma como la empresa lleva a cabo la presentación de los avisos de modificación de salarios es realizada por medio de diskettes y esta es realizada de forma mensual.

El tiempo que considera la empresa para la presentación de este aviso es con base en el artículo 21 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social.

d) Ausencias e Incapacidades:

Estos avisos se tratan de forma diferente como se expone a continuación:

Ausencias:

Aquí se consideran los documentos que el patrón entrega al Instituto Mexicano del Seguro Social que ampare que el trabajador estuvo ausente en su trabajo.

Incapacidades:

Aquí se establecen los documentos que el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga al patrón que ampare la incapacidad de uno o varios trabajadores.

De los pagos de las aportaciones de seguridad social.

La forma como la empresa presenta el pago de las cuotas obrero-patronales es por medio del Sistema Único de Autodeterminación (SUA), el pago lo efectúa con cheque en la Institución Bancaria correspondiente el día 17 del mes siguiente al que corresponde el pago. Este cálculo es realizado por el contador de la empresa considerando los diferentes movimientos de afiliación que se hayan presentado antes de su pago.

4.7. ANÁLISIS Y CÁLCULO DE LA INTEGRACIÓN SALARIAL DE LA AGENCIA DE AUTOS.

En este caso práctico se llevará a cabo un análisis de la forma de cómo la empresa determina su integración salarial de cada uno de sus trabajadores, además de cómo lleva a cabo el cálculo para la integración de sueldos

Al momento de realizar el caso práctico se podrá concluir si el objetivo que se persigue y la hipótesis que se planteó realmente se cumplen de acuerdo al análisis y cálculo de la integración salarial de la empresa.

La metodología que se empleó para llevar a cabo este caso práctico fue por medio de entrevistas con el contador de la empresa ya que es la persona que se

encarga de realizar el análisis y cálculo de las modificaciones de salarios de cada uno de los trabajadores de la agencia de autos y de la aplicación de cuestionarios.

En el anexo 1 se presentan los cuestionarios que se aplicaron a la agencia de autos para poder llevar a cabo la realización de esta tesis.

Esta empresa integra a su salario un concepto que se considera en un porcentaje como parte excluyente del salario base de cotización que es el de Premio por Puntualidad, por lo tanto para llevar a cabo el análisis y cálculo de la integración salarial se elaborará considerando los datos del mes de mayo para así obtener el nuevo salario base de cotización del mes de junio del año 2001.

Para llevar a cabo el análisis y cálculo de la integración salarial de la agencia de autos esta se aplicará a 10 trabajadores de diferentes áreas y es importante mencionar que en esta empresa en el cálculo salarial se consideran los 3 tipos de salarios como son el fijo, variable y mixto.

A continuación se presenta información proporcionada por la agencia de autos que servirá de base para llevar a cabo el análisis y cálculo de la integración salarial de la misma de cada uno de los trabajadores seleccionados al azar:

PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES

1 - 3

Nombre del Trabajador	Fecha de Ingreso	Área	Percepciones	Tipo de Salario
Ramón Contreras H.	25-Jul-85	Promotor de Ventas de Refacciones	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional Comisiones Premio por Puntualidad	Mixto
Irene Chávez C.	13-mar-00	Auxiliar Contable	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional Premio por Puntualidad	Fijo
Gabriel A. E. Villaseñor	6-mar-00	Gerente de Ventas	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional Comisiones Premio por Puntualidad	Mixto
José R. Lira Chávez	6-sep-99	Asesor de Servicio	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional Comisiones Premio por Puntualidad	Mixto
Juan C. Lemus B.	23-abr-01	Intendente Administrativo	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional	Fijo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES

2 - 3

Nombre del Trabajador	Fecha de Ingreso	Área	Percepciones	Tipo de Salario
Eucebio López J.	21-may-90	Gerente Afasa	Comisiones	Variable
Beatriz Ramírez O.	7-feb-74	Jefe de Crédito y Cobranza	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional Premio por Puntualidad Comisiones	Mixto
Carlos Ruiz S.	5-mar-75	Jefe Taller Mecánico	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional Premio por Puntualidad	Mixto
Fernando Uribe E.	20-abr-01	Intendente Refacciones	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional	Fijo
José G. García A.	17-may-99	Contador General	Cuota Diaria Aguinaldo Prima Vacacional	Fijo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES

3 - 3

Nombre del Trabajador	S.B.C. del mes anterior	Sueldo Mensual Fijo	Sueldo Mensual Variable	Premio por Puntualidad
Ramón Contreras H.	212.64	1,651.00	4,788.00	585.90
Irene Chávez C.	68.73	2,000.00	-	-
Gabriel A. E. Villaseñor	597.87	3,300.00	12,592.00	-
José R. Lira Chávez	224.53	1,100.00	4,436.93	-
Juan C. Lemus B.	37.47	1,075.50	-	-
Eucebio López J.	923.29	-	11,505.00	-
Beatriz Ramírez O.	196.56	1,540.00	5,118.54	519.34
Carlos Ruiz S.	253.32	1,474.00	5,299.35	695.54
Fernando Uribe E.	68.73	2,000.00	-	-
José G. García Araujo.	246.02	7,150.00	-	-

Fuente Proporcionada por la Empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con los datos que se presentan en los cuadros anteriores se procederá a continuación hacer el cálculo de la integración salarial para obtener el nuevo salario base de cotización de cada uno de los trabajadores para el mes siguiente.

Para poder llevar a cabo el cálculo es necesario mencionar la explicación de cómo la empresa determina para llevar a cabo la integración de salarios de cada una de las remuneraciones siguientes:

Cuota Diaria.

La forma cómo determina la empresa la cuota diaria es multiplicando el sueldo mensual fijo por los doce meses del año entre el número de días del año.

Aguinaldo.

La forma como se obtiene es multiplicando la cuota diaria por los días de aguinaldo que se le otorgarían al trabajador, que en este caso son 15 días y el resultado se dividirá entre el número de días del año, y la cantidad que resulte será la que integre al salario base de cotización.

Este tipo de procedimiento que utiliza la empresa es correcto, ya que es como si aplicaran el porcentaje para su integración.

Prima Vacacional.

Esta se obtiene multiplicando la cuota diaria por los días de vacaciones que le correspondan al trabajador de acuerdo a su fecha de ingreso y el resultado se multiplicara por el porcentaje de la prima que otorgue la empresa, que en este caso será del 25% dividiéndole entre el número de días del año, y la cantidad que resulte será la que integré al salario base de cotización.

También este tipo de cálculo es correcto, porque es como si aplicarán el porcentaje para su integración.

Salario Variable Mensual.

Los trabajadores que perciben este tipo de remuneraciones son aquellos que ganan por medio de comisiones, y los que ganan por horas extras.

La forma como se obtiene es dividiendo el ingreso mensual variable del trabajador del mes anterior entre el número de días de salario devengado.

Este resultado es correcto ya que como existen salarios variables que no son previamente conocidos por tal motivo se considera el ingreso del mes anterior, y la cantidad que resulte será la que integre para el salario base de cotización.

Premio por Puntualidad:

El premio por puntualidad se otorga con base en las tarjetas de asistencia que maneja la empresa. Es importante considerar que la empresa tiene establecido que si un trabajador obtuvo tres retardos en un tarjeta ya no tiene derecho al premio por puntualidad al momento que se va a realizar el pago.

Para poder establecer cuánto le corresponde al trabajador de premio por puntualidad ésta se calcula tomando solamente para su determinación las cantidades ganadas por el trabajador por las siguientes remuneraciones que son el sueldo y las comisiones.

Es importante mencionar que la empresa otorga el premio por puntualidad para todos los trabajadores excepto para los gerentes departamentales de cada área.

La forma como se obtiene el resultado es considerando el tope máximo del 10% del salario base de cotización del mes anterior, y este se comparará con el premio de puntualidad que se le otorga al trabajador del mes que se trate, y si el resultado de la comparación se obtiene que se rebasa el tope establecido solamente se integrará para el salario base de cotización la parte excedente. El resultado que se obtenga representa la cantidad diaria que se pagaría al trabajador.

Salario Base de Cotización.

El resultado lo obtienen sumando los valores que resultaron como parte integrante para el salario y la cantidad que resulte de la sumatoria será el nuevo salario base de cotización de los trabajadores del siguiente mes.

Tope Máximo de Premio por Puntualidad para el Mes Siguiente.

Este resultado es el que se aplica al premio por puntualidad que se obtiene multiplicando el total de salario integrado e salario base de cotización por el 10%, y el resultado será el tope máximo de comparación para el siguiente mes de premio por puntualidad que se otorgara al trabajador.

La empresa realiza de la forma siguiente el calculo de la integración salarial de cada uno de los trabajadores:

Mes Actual - Junio.

Mes Anterior - Mayo.

1. Ramón Contreras Hernández.

Datos:

Cuota Diaria	\$ 54.28
Aguinaldo	$54.28 * 15 / 365 = 2.23$
Prima Vacacional	$54.28 * 18 * .25 / 365 = .67$
Comisiones	$4,788.00 / 31 = 154.45$
Premio por Puntualidad	
Tope mes anterior	\$ 21.26
Otorgado en el Mes	<u>18.90</u>
Excedente	-

Salario Base de Cotización = 211.63

Tope de premio por puntualidad para el mes siguiente = **21.16**

2. Irene Chávez Calvillo.

Datos:

Cuota Diaria	\$ 65.75
Aguinaldo	$65.75 * 15 / 365 = 2.70$
Prima Vacacional	$65.75 * 8 * .25 / 365 = .36$

Salario Base de Cotización = 68.81

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Topo de premio por puntualidad para el mes siguiente = **6.88**

3. Gabriel A. Espinosa Villaseñor

Datos:

Cuota Diaria	\$ 108.49
Aguinaldo	$108.49 * 15 / 365 = 4.46$
Prima Vacacional	$65.75 * 8 * .25 / 365 = .59$
Comisiones	$12,592.00 / 31 = 406.19$

Salario Base de Cotización = **519.73**

4. José R. Lira Chávez.

Datos:

Cuota Diaria	\$ 36.16
Aguinaldo	$36.16 * 15 / 365 = 1.49$
Prima Vacacional	$36.16 * 8 * .25 / 365 = .20$
Comisiones	$4,436.93 / 31 = 143.13$

Salario Base de Cotización = **180.98**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Tope de premio por puntualidad para el mes siguiente = **18.10**

5. Juan C. Lemus Bernal.

Datos:

Cuota Diaria	\$ 35.85
Aguinaldo	$35.85 * 15 / 365 = 1.47$
Prima Vacacional	$35.85 * 6 * .25 / 365 = .15$

Salario Base de Cotización = **37.47**

Tope de premio por puntualidad para el mes siguiente = **3.75**

6. Eucebio López Juárez.

Datos:

Comisiones	$11,505.00 / 31 = 371.13$
------------	---------------------------

Salario Base de Cotización = **371.13**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

7. Beatriz Ramírez Orozco.

Datos:

Cuota Diaria	\$ 50.63
Aguinaldo	$50.63 * 15 / 365 = 2.08$
Prima Vacacional	$50.63 * 22 * .25 / 365 = .76$
Comisiones	$5,118.54 / 31 = 165.11$
Premio por Puntualidad	
Tope mes anterior =	21.26
Otorgado en el Mes =	<u>16.75</u>
Excedente	-

Salario Base de Cotización = 218.58

Tope de premio por puntualidad para el mes siguiente = **21.86**

8. Carlos Sánchez Ruiz

Datos:

Cuota Diaria	\$ 48.46
Aguinaldo	$48.46 * 15 / 365 = 1.99$

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

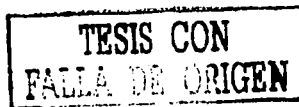
Prima Vacacional	$48.46 * 22 * .25 / 365 = .73$
Comisiones	$5,299.35 / 31 = 170.95$
Premio por Puntualidad	
Tope mes anterior	25.33
Otorgado en el Mes	<u>22.44</u>
Excedente	-

Salario Base de Cotización = 222.13

Tope de premio por puntualidad para el mes siguiente = 22.21

9. Fernando Uribe Esquivel.

Datos:



Cuota Diaria	\$ 65.75
Aguinaldo	$65.75 * 15 / 365 = 2.70$
Prima Vacacional	$65.75 * 6 * .25 / 365 = .27$

Salario Base de Cotización = 68.72

Tope de premio por puntualidad para el mes siguiente = 6.87

10. José Gabriel García Araujo.

Datos:

Cuota Diaria **\$ 235.07**

Aguinaldo $235.07 * 15 / 365 = 9.66$

Prima Vacacional $235.07 * 8 * .25 / 365 = 1.29$

Salario Base de Cotización = **246.02**

Como se pudo apreciar la empresa realiza de esta forma su integración de salarios y a continuación se presenta un cuadro en el cual se hace una comparación de la integración de salarios obtenidos por la empresa con los que obtengo en mi propio cálculo de cada uno de sus trabajadores:

INTEGRACIÓN SALARIAL

1 - 2

Nombre del Trabajador	S.B.C. Resultado del Tesista	S.B.C. Resultado por la Empresa	Diferencia
Contreras H. Ramón.	212.43	211.63	.80
Chávez C. Irene.	69.77	68.82	.95
Espinoza V. Gabriel A.	521.32	519.74	1.58

INTEGRACIÓN SALARIAL

2 - 2

Nombre del Trabajador	S.B.C. Resultado del Tesista	S.B.C. Resultado por la Empresa	Diferencia
Lira Chávez José R.	181.50	180.98	.52
Lemus B. Juan C.	37.47	37.47	-
López J. Eucebio	371.13	371.13	-
Ramírez O. Beatriz	219.33	218.59	.74
Ruiz S. Carlos	222.84	222.13	.71
Uribe E. Fernando	69.68	68.73	.95
García A. José G.	249.43	246.02	3.41

Con los cálculos que se presentan en el cuadro anterior se puede verificar que la empresa no realiza de forma correcta la integración de los salarios de cada uno de sus trabajadores conforme a la ley del seguro social.

El motivo por el cual no realiza de forma correcta la integración de los salarios es porque la cuota diaria del trabajador la determina considerando el total de meses y días del año.

Esto es porque conforme al artículo 29 de la ley del seguro social nos dice que para determinar el salario diario se considerará la forma de pago si es semanal, quincenal o mensual, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.

Es importante mencionar que los trabajadores 5 y 9 no se les calcula el premio por puntualidad por que tienen poco tiempo que entraron a laborar en la empresa, y solamente se les otorgaría cuando ya hayan completado 4 semanas de trabajo.

En el anexo 2 se contemplan las modificaciones de salarios del mes de junio presentados por la empresa ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el formato que utiliza la empresa para llevar a cabo la integración de los salarios de cada uno de sus trabajadores y del formato de mi propio cálculo.

CONCLUSIÓN

Al momento de que se va realizando el caso práctico se va teniendo un enfoque de lo que se pretende lograr por lo cual se llega a las siguientes conclusiones:

Como se pudo demostrar la empresa realiza de una forma incorrecta la integración de los salarios de cada uno de los trabajadores que se emplearon para llevar a cabo el análisis y cálculo de su sueldo, y por consiguiente no se cumple el objetivo y la hipótesis planteadas que se fijaron para poder llevar a cabo esta investigación.

Es importante aclarar que la empresa utiliza el mismo procedimiento para con todos sus trabajadores en la forma de determinar la integración de los salarios, y por tal motivo se deduce que los resultados que obtiene de forma general están incorrectos.

También hay que considerar que si una empresa determina de forma incorrecta el salario base de cotización de cada uno de sus trabajadores los pagos de las aportaciones de seguridad social van a ser incorrectos. Y también de que a veces el utilizar los avances tecnológicos para el manejo de las operaciones de una empresa son favorables pero siempre y cuando la información que se le proporcione

sea la correcta y al mismo tiempo estar analizando del porqué el equipo arroja resultados que no son coherentes.

Claro que para que se pueda lograr una integración salarial de forma correcta se deben de contemplar de manera muy rigurosa las disposiciones legales del aspecto laboral y de seguridad social, es decir se debe de fundamentarse en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, todos los aspectos que se consideran básicos para con las diferentes remuneraciones que puedan formar o no parte del salario que percibe un trabajador. Y de cuál sería la forma de cómo se deben de contemplar los aspectos que consideran estas leyes para llevar a cabo la integración de salarios y con esto se obtendrían resultados correctos. Aquí también es importante mencionar que las disposiciones de la Ley del Infonavit contemplan que los movimientos de afiliación y de las bases de cotización, tienen relación con la Ley del Seguro Social para su presentación y unificación en los procesos mencionados.

Y por último si en una empresa se contemplan estas leyes para llevar a cabo la integración de los salarios de cada uno de sus trabajadores consideren que los resultados serán positivos en materia de Seguridad Social e Infonavit.

BIBLIOGRAFÍA

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Normas y Procedimientos de Auditoría Generalmente Aceptadas, 19na.ed, México, D.F., 1999.

MÉNDEZ Morales, José Silvestre, Economía y la Empresa, Mc Graw Hill, 1ra.ed, México, 1989, 361 pp.

RUIZ Moreno, Ángel Guillermo, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Porrúa, 3ra.ed, México, 1999, 550 pp.

HEMEROGRAFIA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ista, México, 1999, 60 pp.

Ley Federal del Trabajo, Porrúa, 72va.ed, México, 1993, 915 pp.

Ley del Seguro Social, Delma, Estado de México, 1997, 322 pp.

Ley del Infonavit, Delma, Estado de México, 1997, 44 pp.

Prontuario Fiscal Correlacionado, Ecafsa, México D.F. 1999, 1195 pp.

ANEXO 1 :

CUESTIONARIO DE TESIS.

CUESTIONARIO.

1. ¿ En qué año inicio operaciones la empresa ?
2. ¿Cuál es el giro de la empresa ?
3. ¿Cuál es la misión de la empresa ?
4. ¿Cuál es el objetivo de la empresa ?
5. ¿ Con cuántos trabajadores inició la empresa ?
6. ¿ Con cuántos trabajadores cuenta actualmente la empresa ?
7. ¿ Con cuántos socios inició la empresa ?
8. ¿ Con cuántos socios cuenta la empresa actualmente ?
9. ¿ Cuáles son las áreas o departamentos que conforman la estructura de la organización ?
10. ¿ Con qué documentos la empresa establece las remuneraciones que se le otorgarán al personal ?
11. ¿ Cuáles son los documentos fuente que utilizan para llevar a cabo la integración de los salarios de sus trabajadores ?
12. ¿ Qué tipo de papeles utilizan para llevar a cabo la integración salarial ?
13. ¿ Cómo llevan a cabo la presentación de las modificaciones de salarios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ?

14. ¿ Cómo llevan a cabo el cálculo de la cuota diaria de los trabajadores ?
15. ¿ Cómo determinan el salario variable de los trabajadores ?
16. ¿ Cómo contemplan el cálculo de la prima vacacional ?
17. ¿ Cómo es la forma como realizan el cálculo de la gratificación anual ?
18. ¿ Cómo determinan el premio por puntualidad y con base en qué ?
19. ¿ A qué trabajadores se les otorga el premio por puntualidad ?
20. ¿ Cómo determinan el salario base de cotización de los trabajadores ?
21. ¿ A parte de las percepciones fijas qué otras percepciones contemplan ?
22. ¿ Cómo se lleva a cabo la presentación de los avisos de alta y baja de los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ?
23. ¿ Cada cuando la empresa presenta los avisos de modificaciones de salarios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ?
24. ¿ Cómo llevan a cabo la presentación de los pagos de las cuotas de aportaciones de seguridad social ?
25. ¿ Que plazos consideran para la presentación de los avisos de altas, bajas, y de modificaciones de salarios ?

ANEXO 2 :

- COPIA DE LAS MODIFICACIONES DE SALARIOS DEL MES DE JUNIO PRESENTADOS POR LA EMPRESA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

- FORMATOS DE MODIFICACIONES DE SALARIOS.

NOMBRE DE LA EMPRESA : Agencia de Autos, S.A. de C.V.

REGISTRO PATRONAL : 530435910-a

NUMERO DE GUIA : 09-400

HOJA No:

NUM. SEC.	NUMERO DE REG. SOCIAL	D V	CLAVE UNICA DE REG. POBLACIONAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	SALARIO BASE	TIFO TRA.	TIFO SAL.	JU RE
13	5385850647	6	CDHF631016HMNRN01	CONTRERAS HERNANDEZ RAMON	\$ 0211.63	1	2	
17	5381551775	7		ESPIGOSA VILLASEGOR GABRIEL ALEJANDRO	\$ 0517.74	1	2	
25	5674713209	2	LICK710721HMMRHE06	LIRA CHAVEZ JOSE ROBERTO	\$ 0180.96	1	2	
26	4767632117	2	LOJE630805HMNFRC01	LOPEZ JUAREZ EUCEBIO	\$ 0371.13	1	1	
32	1158420172	0	RAJES20918MNNR01	RAMIREZ ORDOZ BEATRIZ	\$ 0218.59	1	2	
33	5375529377	0	RUC520615HMCCNR04	RUIZ SANCHEZ CARLOS	\$ 0262.55	1	2	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

NUMERO TOTAL DE REGISTROS ==> 000045



AGENCIA DE AUTOS, S.A. DE C.V.

FORMATO DE MODIFICACIONES DE SALARIOS.

MODIFICACIONES DE SALARIOS AL 31 DE MAYO PARA PRESENTARSE

A MAS TARDAR EL DIA 15 DE JUNIO DEL 2001.

MES ANTERIOR 31 MAYO

MES ACTUAL 30 JUNIO

REGISTRO PATRONAL: 530 4435910-6

HOJA 1-2

FECHA INGRESO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS YACACIONES 2001	SUELDO MENSUAL FIJO	PRECEPCION MENSUAL VARIABLE	CONCEPTOS		FIJOS		SALARIO DIARIO INTEGRADO FIJO
					SUELDO MENSUAL X 12/365 SUELDO X DIA FJO.Y MIX.	INT.DE AGUIN. C.DIA X 15/365	P.VAC. D.X SAL. DIARIOx 25%/365		
25/07/85	CONTRERAS H. RAMON	18	1,661.00	4,788.00	64.28	2.23	0.67	67.18	
13/03/00	CHAVEZ C. IRENE	9	2,000.00	-	66.76	2.70	0.36	68.82	
06/03/00	ESPINOZA Y. GABRIEL A.	9	3,300.00	12,692.00	108.49	4.46	0.69	113.66	
06/09/99	LIRA CHAVEZ JOSE R.	8	1,100.00	4,436.93	38.16	1.49	0.20	37.86	
23/04/01	LEMUS B. JUAN C.	6	1,076.60	-	35.86	1.47	0.16	37.47	
21/06/90	LOPEZ J. EUCEBIO	16	-	11,605.00	-	-	-	-	
07/02/74	RAMIREZ O. BEATRIZ	22	1,640.00	6,118.64	60.63	2.08	0.76	63.47	
06/03/76	RUIZ S. CARLOS	22	1,474.00	6,299.36	48.46	1.99	0.73	61.18	
20/04/01	URIBE E. FERNANDO	6	2,000.00	-	66.76	2.70	0.27	68.73	
14/06/99	GARCIA A. JOSE G.	8	7,160.00	-	236.07	9.66	1.29	246.02	
			14,140.60	43,739.82	466.38	18.13	3.73	488.24	

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

77



AGENCIA DE AUTOS, S.A. DE C.V.

FORMATO DE MODIFICACIONES DE SALARIOS.

MODIFICACIONES DE SALARIOS AL 31 DE MAYO PARA PRESENTARSE

A MAS TARDAR EL DIA 15 DE JUNIO DEL 2001.

MES ANTERIOR 31 MAYO

MES ACTUAL 30 JUNIO

REGISTRO PATRONAL: 530 4435910-6

HOJA 2-2

ING.MENS. ENTRE No. DIAS MES ANTERIOR	CONCEPTOS VARIABLES				SALARIO BASE DE COTIZACION	TOPE MES SIGUIENTE PREMIO POR PUNTUALIDAD
	PREMIO 10 %SBC MES ANT DIARIO	POR DEL MES	PUNTUALIDAD DIARIO	EXCEDENTE QUE INTEGRA		
164.45	21.26	586.90	18.90	.	211.63	21.16
.	69.92	6.88
406.19	519.74	51.97
143.13	180.98	18.10
.	37.47	3.75
371.13	371.13	37.11
165.11	21.26	619.34	16.76	.	218.69	21.86
170.96	25.33	696.64	22.44	.	222.13	22.21
.	69.73	6.87
.	246.02	24.60
1,410.96	67.86	1,800.78	68.09	.	1,899.20	189.92

78

CALCULO DE MODIFICACIONES DE SALARIOS POR EL TESISTA.

MES ANTERIOR 31 MAYO
 MES ACTUAL 30 JUNIO

HOJA 1 - 2

FECHA INGRESO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS VACACIONES 2001	SUELDO MENSUAL FIJO	PRECEPCION MENSUAL VARIABLE	CONCEPTOS FIJOS		
					S.M.F. ENTRE 30 DIAS CON BASE EN LA L.S.S. CUOTA DIARIA	INTEG. DE AGUINALDO S.M.F. x 15/365	PRIMA VACACIONAL DIAS VAC. x 25%/365
26/07/86	CONTRERAS H. RAMON	18	1,851.00	4,788.00	66.03	2.26	0.68
13/03/00	CHAVEZ C. IRENE	8	2,000.00	-	66.67	2.74	0.37
06/03/00	ESPINOZA V. GABRIEL A.	8	3,300.00	12,692.00	110.00	4.62	0.60
06/09/99	LIRA CHAVEZ JOSE R.	8	1,100.00	4,436.93	36.67	1.51	0.20
23/04/01	LEMUS B. JUAN C.	6	1,076.50	-	36.85	1.47	0.16
21/05/90	LOPEZ J. EUCEBIO	18	-	11,606.00	-	-	-
07/02/74	RAMIREZ O. BEATRIZ	22	1,540.00	5,118.64	61.33	2.11	0.77
06/03/75	RUIZ S. CARLOS	22	1,474.00	5,299.36	49.13	2.02	0.74
20/04/01	URIBE E. FERNANDO	6	2,000.00	-	66.67	2.74	0.27
14/05/99	GARCÍA A. JOSE G.	8	7,160.00	-	236.33	9.79	1.31
			14,140.50	43,739.82	471.36	19.37	3.78

CALCULO DE MODIFICACIONES DE SALARIOS POR EL TESISISTA.

MES ANTERIOR **31** **MAYO**
MES ACTUAL **30** **JUNIO**

HOJA 2 - 2

SALARIO DIARIO INTEGRADO FIJO	ING. MENSUAL ENTRE No. DIAS MES ANTERIOR	CONCEPTOS VARIABLES				SALARIO BASE DE COTIZACION	TOPE MES SIGUIENTE PREMIO POR PUNTUALIDAD
		PREMIO POR		PUNTUALIDAD			
		10 ¼SBC MES ANT. DIARIO	DEL MES	DIARIO	EXCEDENTE QUE INTEGRA		
57.97	164.46	21.26	695.90	18.90	-	212.43	21.24
69.77	-	-	-	-	-	69.77	6.98
116.12	406.19	-	-	-	-	621.32	62.13
39.37	143.13	-	-	-	-	181.60	18.16
37.47	-	-	-	-	-	37.47	3.76
-	371.13	-	-	-	-	371.13	37.11
64.22	165.11	21.26	619.34	16.76	-	219.33	21.93
61.89	170.96	25.33	695.64	22.44	-	222.84	22.28
69.68	-	-	-	-	-	69.68	6.97
249.43	-	-	-	-	-	249.43	24.94
494.60	1,410.96	67.85	1,800.78	58.09	-	1,905.47	190.65

80

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN