



# UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACION No. 8727- 08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

**“ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS LEGALES,  
FINANCIEROS Y FISCALES QUE GENERA LA  
CORRECTA INTEGRACIÓN DEL SBC DE LOS  
TRABAJADORES DE UN PATRÓN PERSONA  
FÍSICA, ANTE UN POSIBLE RIESGO DE  
TRABAJO, EN URUAPAN, MICHOACÁN.”**

**Tesis**

Que para obtener el título de:

**Licenciada en Contaduría**

Presenta:

**Andrea Michael Vallejo Ramírez**

ASESOR:

**L.C. Griselda Cortés Gutiérrez**



**Uruapan, Michoacán. Abril de 2023.**



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.

## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>AGRADECIMIENTOS.....</b>                   | <b>1</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>                      | <b>2</b>  |
| <b>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.....</b>        | <b>4</b>  |
| <b>Planteamiento del problema.....</b>        | <b>4</b>  |
| <b>Pregunta de investigación.....</b>         | <b>6</b>  |
| <b>Hipótesis.....</b>                         | <b>6</b>  |
| <b>Objetivo General.....</b>                  | <b>6</b>  |
| <b>Objetivos Específicos.....</b>             | <b>6</b>  |
| <b>Diseño de Investigación.....</b>           | <b>7</b>  |
| <b>CAPÍTULO I.....</b>                        | <b>8</b>  |
| <b>1.1. ¿Qué es la contaduría? .....</b>      | <b>8</b>  |
| <b>1.2 Antecedentes de la contaduría.....</b> | <b>9</b>  |
| <b>1.3 Áreas de la contaduría.....</b>        | <b>13</b> |
| <b>1.3.1 Contabilidad.....</b>                | <b>13</b> |
| <b>1.3.2. Costos .....</b>                    | <b>16</b> |
| <b>1.3.3. Fiscal .....</b>                    | <b>16</b> |
| <b>1.3.5. Finanzas .....</b>                  | <b>18</b> |
| <b>1.3.6. Auditoría.....</b>                  | <b>18</b> |
| <b>1.4 Generalidades de la empresa.....</b>   | <b>20</b> |
| <b>1.5 Elementos de la empresa .....</b>      | <b>20</b> |

|                         |   |           |
|-------------------------|---|-----------|
| 1.5.1                   | Recursos humanos.....                                     | 20        |
| 1.5.2                   | Recursos materiales.....                                  | 21        |
| 1.5.3                   | Recursos técnicos.....                                    | 21        |
| 1.5.4                   | Recursos financieros.....                                 | 21        |
| 1.5.5                   | Recursos inmateriales o intangibles.....                  | 22        |
| 1.6                     | Clasificación de las empresas.....                        | 22        |
| 1.6.1.                  | Tamaño de la empresa.....                                 | 22        |
| 1.6.2.                  | Por su actividad económica.....                           | 23        |
| 1.6.3.                  | Según su forma jurídica.....                              | 24        |
| 1.7                     | Características de las personas físicas como empresa..... | 25        |
| <b>CAPÍTULO II.....</b> |   | <b>29</b> |
| 2.1.                    | Relación laboral.....                                     | 29        |
| 2.2.                    | Elementos de la relación laboral.....                     | 30        |
| 2.3.                    | Duración de las relaciones laborales.....                 | 30        |
| 2.4.                    | Prestaciones de ley.....                                  | 31        |
| 2.4.1.                  | Día de descanso.....                                      | 32        |
| 2.4.2                   | Prima dominical.....                                      | 32        |
| 2.4.3                   | Vacaciones.....   | 32        |
| 2.4.4                   | Prima vacacional.....                                     | 34        |
| 2.4.5                   | Aguinaldo.....  | 34        |
| 2.4.6.                  | Prima de antigüedad.....                                  | 35        |
| 2.4.7.                  | Horas extras.....   | 36        |
| 2.4.8.                  | Participación de los trabajadores en las utilidades.....  | 37        |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.4.9. Habitación.....  | 38        |
| 2.4.10. Salario.....  | 38        |
| 2.5. Otras prestaciones complementarias .....                 | 39        |
| 2.6. Seguridad social. ....                                   | 40        |
| <b>CAPÍTULO III. ....</b>                                     | <b>42</b> |
| 3.1 Instituto Mexicano del Seguro Social.....                 | 42        |
| 3.2 Prestaciones que otorga el IMSS.....                      | 43        |
| 3.3. Salario base de cotización. ....                         | 44        |
| 3.4 Esquema de aseguramiento.....                             | 48        |
| 3.4.1 Seguro de riesgo de trabajo.....                        | 49        |
| 3.4.2 Seguro de enfermedades y maternidad .....               | 54        |
| 3.4.3 Seguro de invalidez y vida .....                        | 57        |
| 3.4.4. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez .....        | 60        |
| 3.4.5 Seguro de guarderías y prestaciones sociales .....      | 63        |
| 3.5 REGIMEN OBLIGATORIO .....                                 | 65        |
| 3.5.1. Consecuencias de no otorgar la seguridad social .....  | 66        |
| 3.5.2. Fuentes de financiamiento .....                        | 76        |
| <b>CAPÍTULO IV.....</b>                                       | <b>80</b> |
| 4.1. Impuesto Sobre la Renta. ....                            | 80        |
| 4.2. ISR de las personas físicas por sueldos y salarios. .... | 82        |
| 4.3. Tipos de ingresos. ....                                  | 82        |
| 4.3.1. Ingresos gravados y exentos.....                       | 82        |

|                    |   |     |
|--------------------|---|-----|
| 4.3.2.             | Ingresos ordinarios, extraordinarios y por separación .....                       | 86  |
| 4.4.               | Deducción de los ingresos por sueldos y salarios .....                            | 87  |
| 4.5                | Impuesto estatal sobre nóminas .....  | 89  |
| 4.6.               | Importancia del control interno .....   | 91  |
| 4.6.1.             | Ciclo de nóminas .....  | 93  |
| 4.6.2.             | Guía 6210 de la Comisión Nacional de Normas de Auditoría y<br>Aseguramiento. .... | 109 |
| CAPÍTULO V.....    |   | 112 |
| CONCLUSIONES ..... |   | 147 |
| BIBLIOGRAFÍA ..... |   | 149 |

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ayudarme a encontrar el sentido de mi vida. Gracias por la paciencia, fuerza y resiliencia que me has dado para poder llegar a este momento.

A mi mamá, Ma. Angélica Ramírez Estrella, a quién le debo todo lo que hoy soy. Gracias mamá por ser mi compañera, cómplice y confidente, por todo tu amor y comprensión, por ayudarme a tomar la mejor decisión en mi carrera profesional.

A mi papá, Miguel Ángel Vallejo Salvador, mi maestro de vida. Gracias papá por ser el ejemplo de lo que significa la superación, la honestidad y el trabajo, por darme las oportunidades y dejarme construir mi propio futuro, por confiar en mí, por todo tu amor.

A mis hermanos Paulina Esmeralda y Miguel Ángel, por llenar de alegría a mi vida. Gracias por darme el impulso, la motivación y el cariño para ser mejor cada día.

A mis abuelitos, Ma. Salud y José Alberto, por dejarme experimentar el amor verdadero, el más bonito e incondicional, por apoyarme y acompañarme siempre.

A mi asesora L.C. Griselda Cortés, por acompañarme en este proceso y encausar de la mejor manera mi inquietud por el tema, gracias por su tiempo y dedicación.

A Virvaz Asesores Fiscales S.C., L.C. Víctor Hugo Virrueta Vázquez y L.C. Rodrigo Ávalos Jiménez, gracias por sumar tanto a mi formación no sólo como profesional, sino como persona.

A mi familia, amigos, maestros y a todas aquellas personas con las que he compartido este camino. MUCHAS GRACIAS.

**Andrea Vallejo.**

## **INTRODUCCIÓN.**

Desde tiempos remotos la humanidad ha atravesado por distintos factores que la han educado para la sobrevivencia, pues a lo largo de la evolución, el hombre ha estado expuesto a circunstancias que han atentado contra su salud e integridad. La seguridad social es resultado de un proceso evolutivo como medio de protección para garantizar la asistencia médica y la seguridad ante casos específicos.

Las culturas del mundo antiguo atendieron la seguridad social de acuerdo a las condiciones en las que vivían, por ejemplo, en babilonia, los dueños de los esclavos pagaban honorarios a los médicos para que los atendieran cuando fuera necesario.

La Revolución Industrial en el Siglo XIII, fue un gran antecedente en el desarrollo de la seguridad social a nivel internacional, pues aquí es dónde, por primera vez, se ve la necesidad de proteger a los trabajadores y a sus familias de las contingencias a las que estaban expuestos por el desarrollo de sus actividades.

La Seguridad Social en México se maneja por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que en términos generales otorga prestaciones a los derechohabientes en dos formas, en especie y en dinero, la mayoría de ellas son calculadas respecto al Salario Base de Cotización, (en adelante SBC) el cual se determina según los lineamientos de la Ley de dicho Instituto.

Aunque esta prestación es un derecho para los trabajadores, también representa una obligación para los patrones, pues son ellos los responsables solidarios de pagar las cuotas tanto patronales como obreras, las cuales les corresponden a los trabajadores, a quienes el patrón les retiene las cantidades correspondientes vía nómina.

Esta investigación aborda los aspectos más importantes para cumplir con la seguridad social, mismas que se estudiarán a través de cinco capítulos.

En el primer capítulo se plantea el contexto del Contador en la sociedad actual, así como de dónde viene y las áreas dónde puede actuar. Se presentan los aspectos relevantes de la empresa, como su clasificación, elementos y características importantes.

Dentro del segundo capítulo entramos de lleno a la Relación laboral, quiénes la conforman, los criterios que tienen que cumplirse para calificarse como tal y las disposiciones que la regulan desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hasta la Ley Federal del Trabajo.

El tercer capítulo reza entorno a la Seguridad Social. Consiste en la presentación de cómo se maneja en México, las obligaciones de los patronos, los derechos de los asegurados, sus fuentes de financiamiento y las consecuencias de no cumplir con ella.

El capítulo cuarto aborda la materia fiscal a nivel federal y estatal, analizando el beneficio que representa como deducción para el patrón. También contiene la importancia del Control Interno, específicamente dentro del ciclo de nómina.

Para finalizar, el capítulo quinto presenta un pequeño caso práctico que muestra una propuesta para cumplir correctamente con la integración del SBC, así como sus implicaciones respecto al cálculo de la nómina, las cuotas patronales, el pago provisional de ISR y las posibles consecuencias de seguir incumpliendo en caso de un riesgo de trabajo.

## **PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.**

### **Planteamiento del problema.**

En México el aseguramiento de los trabajadores constituye una obligación legal para los patrones, sin embargo, a falta de un especialista en la materia, los patrones no conocen el marco normativo que rige a la seguridad social y por tanto ignora todas las implicaciones que tiene para poder aprovecharla al máximo, algunos ni siquiera conocen cuales prestaciones integran el Salario Base de Cotización (SBC) y la influencia que tiene en otras cuestiones, como por ejemplo la determinación de los subsidios a que tienen derecho los trabajadores en diferentes situaciones.

Uno de los grandes beneficios que tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social, es relevar a los patrones de la carga monetaria que les implicaría cubrir los gastos frente a los accidentes o enfermedades de trabajo en los que pudieran incurrir sus subordinados por el desempeño de sus actividades, esto lo hace por medio del seguro de riesgo de trabajo, el cual varía su costo dependiendo de la Prima de Riesgo de Trabajo, también conocida como RT.

Además de registrar a los trabajadores ente el Instituto y pagar las cuotas, los patrones están obligados a notificar los accidentes que se presenten por el desarrollo de su objetivo social, de esta manera los asegurados pueden recibir las prestaciones en especie y en dinero, según le correspondan.

El principal motivo de este proyecto es la falta de importancia que se le da a la Seguridad Social. Desde mi experiencia puedo decir que los empresarios aseguran a

sus trabajadores bajo los mínimos requisitos de ley, pero lo hacen sin conocer las diferentes alternativas que tienen, por lo que desaprovechan ciertos beneficios.

Además de esto, pierden de vista que ante cualquier actividad por mínima que sea, siempre se está expuesto a accidentes o enfermedades, y en caso de no contar con el apoyo del Seguro Social, solventar este tipo de gastos, por medio de instituciones privadas, resulta demasiado oneroso, pues se debe considerar no sólo gastos médicos sino todos los conceptos que resulten a cargo derivados del siniestro. También es importante recordar que el Instituto Mexicano del Seguro Social, como el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) es una autoridad fiscalizadora, que tiene la facultad de revisar y determinar las multas y los accesorios que considere pertinentes.

En resumen, la cultura empresarial en nuestro entorno se ve afectada por la falta de conocimiento, pues si bien las cuotas pagaderas al instituto se pueden elevar por:

- El incremento de la prima de riesgo de trabajo y,
- La integración de los conceptos al Salario Base de Cotización que en su caso correspondan.

El desembolso que implican sobre el flujo de efectivo representa un mayor beneficio considerando las prestaciones en dinero que va a recibir el trabajador por un riesgo de trabajo y el ahorro que representa para el patrón deslindarse de responsabilidades.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuál es la alternativa de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con mayor beneficio para el patrón y sus empleados en caso de un riesgo de trabajo?

### **Hipótesis.**

Determinar el Salario Base de Cotización de acuerdo a las prestaciones que recibe cada trabajador en lugar de utilizar el salario mínimo de ley genera más beneficios para ambos sujetos de la relación laboral que son el trabajador y el empleador.

### **Objetivo General.**

Demostrar que la Seguridad Social beneficia tanto al empleador como al empleado. Al patrón para incrementar sus deducciones y reducir riesgos y a los trabajadores para recibir mayores prestaciones, ante un posible riesgo de trabajo.

### **Objetivos Específicos.**

- Determinar cómo debe estar integrado el Salario Base de Cotización
- Identificar el impacto que tiene el entero de las cuotas, respecto a la carga tributaria del patrón.
- Estimar el ahorro que representa para el empleador llevar el adecuado manejo de la seguridad social.
- Medir los beneficios económicos del empleado en caso de un riesgo de trabajo.

## **Diseño de Investigación.**

Se realizará una investigación de tipo “estudio de caso”, que se define como estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta analizan profundamente una unidad holística para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008).

Será cuantitativa experimental por la necesidad de establecer los posibles efectos ante las variables independientes que se manipularán. También se desarrollará de forma cualitativa transaccional descriptiva que consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. (Hernández-Sampieri, 2017).

Para el capítulo del caso práctico, tomaré una persona física que tributa en el Régimen de Actividades Empresariales y Profesionales como el patrón, que tiene a su cargo diez personas, todos los empleados se han dado de alta en el Seguro Social, actualmente tienen registrado poco más del salario mínimo correspondiente a 2023 que es de \$207.44 (Doscientos siete pesos 44/100 M.N.) más el factor de integración que les corresponde, atendiendo a la antigüedad de cada uno.

## **CAPÍTULO I.**

Para poder dar inicio a esta investigación es necesario entender los conceptos básicos que se mencionarán a lo largo de este trabajo. Por eso, en este capítulo se presenta además de las definiciones básicas de Contaduría, sus principales antecedentes, la necesidad que cubre en la sociedad y las generalidades de la empresa, así como algunas de las ramas que utiliza para enriquecer su profesión y de qué manera lo hace.

### **1.1. ¿Qué es la contaduría?**

La Contaduría es una profesión que agrupa diferentes disciplinas, la cual es ejercida por un Contador, es muy común que se piense que la contaduría es un sinónimo de contabilidad, sin embargo, es un error. La contabilidad es una de las áreas de la contaduría, para aclarar la idea a continuación se muestran definiciones de distintos autores.

“La Contaduría es la disciplina social de carácter científico que, fundamentada en una teoría específica y a través de un proceso, obtiene y comprueba información financiera sobre transacciones celebradas por entidades económicas” (Elizondo, 1993, p.51)

Según Arreguin (2019) La Contaduría es la ciencia donde se aplica la técnica contable y diversas disciplinas del área económica en un sentido amplio; para lograr los objetivos de esta área en términos económicos o sociales de una organización.

Por último, tenemos la definición de (Romero, 2010), la contaduría pública se entenderá como la actividad profesional desarrollada por licenciados en contaduría,

personas estudiosas de la disciplina que adquieren un conjunto de conocimientos, para hacerse acreedores al título correspondiente. (p. 4).

## **1.2 Antecedentes de la contaduría.**

Es importante comprender la contaduría desde sus orígenes para poder medir la importancia que ha tenido, tiene y tendrá en la sociedad para la presentación de información financiera.

El antecedente más antiguo que se tiene de la profesión contable se remonta al año 6000 a.C., donde los escribas ejercían como contadores de la cultura egipcia trazando jeroglíficos en tablillas de origen sumérico en Mesopotamia, de hecho los investigadores a lo largo de la historia han encontrado el término “Expensa et accepta”, que en latín hace alusión a cuestiones contables.

Durante la edad media y el desarrollo del feudalismo, la actividad comercial demandó un gran uso de las prácticas contables, especialmente las ciudades italianas como Génova, Florencia y Venecia deslumbran en la historia de la contabilidad, pues fue en esa época cuando en la región se comenzó a utilizar los términos debe y haber mediante asientos cruzados que se registraban a través de cuentas de pérdidas y ganancia, también fue aquí donde los libros y registros auxiliares comenzaron a utilizarse. Quienes se encargaban de la enseñanza de estas prácticas eran los monjes, que por medio de los monasterios preparaban a los hijos de los comerciantes.

En cambio, en la época del renacimiento y con la invención de la imprenta en 1450, la contabilidad fue sujeta de muchos cambios, toda vez que ahora el conocimiento podía

ser conservado y transmitido con mayor facilidad. Ejemplo de esto, es que, aunque anteriormente ya se había utilizado la partida doble, Luca Pacioli por primera vez dejó por escrito el método que venían practicando los mercaderes de Venecia. Pacioli fue uno de los matemáticos y maestros de contabilidad con mayor reconocimiento en Italia, hizo importantes aportaciones en ambas materias, gracias a él se hizo famoso el *Memoriale*, un libro en donde de manera cronológica se debían registrar las operaciones económicas.

En su obra de mayor trascendencia: *Summa de arithmetica, geometria, proportioni et proportionalita*, refiere a la contabilidad como una aplicación de las matemáticas, misma que fue publicada en 1494 en Venecia por la imprenta Paganimo di Paganini, dando así origen a la contabilidad moderna, como dato interesante, se sabe que Luca y Leonardo Da Vinci fueron grandes amigos, tanto que Da Vinci era quien ilustraba sus libros y demás publicaciones.

El desarrollo de la actividad económica siguió avanzando y junto con el mercantilismo, la apertura comercial y la Revolución Francesa de 1789, llegó la edad Contemporánea, que hasta nuestros días ha visto como la tecnología cambia la forma de vida. Durante este proceso evolutivo algunos de los eventos que tuvieron impacto en la profesión contable fue la Revolución Industrial, pues nace la contabilidad de costos, así como la depreciación de la maquinaria; en la doctrina económica también podemos mencionar a Adam Smith con su obra: *La riqueza de las naciones*, dónde se describe la división del trabajo y la expansión del comercio para generar mayor producción, riqueza y bienestar social. Además, los profesionales de la contaduría comenzaron a organizarse y desarrollar distintos colegios e institutos, por ejemplo, el Instituto

Mexicano de Contadores Públicos, que el 11 de septiembre de 1917 se constituyó bajo la denominación de la Asociación de Contadores Titulados.

El primer antecedente que se tiene en México se remonta al año 1519, en Veracruz se nombró a Alfonso de Ávila como contador del ayuntamiento a pesar de que hasta ese punto no existía tal grado académico, pues no fue hasta 1845 que nace el Instituto Comercial, llamado Escuela Especial de Comercio en 1854 y renombrado a Escuela Nacional de Comercio y Administración en 1868, institución que inició clases el 15 de Julio del mismo año y emitió el primero título formal de Contador. Así como Paccioli marca historia a nivel internacional, Fernando Díaz Barroso lo hace a nivel país, pues el 25 de mayo de 1907, sustentó su examen profesional y obtuvo el título de Contador de Comercio, convirtiéndose así en el primer contador titulado de México, razón por la cual se conmemora el día del Contador en el aniversario de su titulación.

Es importante destacar la participación de la máxima casa de estudios en el país, la UNAM, Universidad Nacional Autónoma de México, que en 1965 convirtió su Escuela de Comercio y Administración en facultad, para posteriormente cambiar su denominación por Facultad de Contaduría y Administración, como se le conoce hoy.

Por su parte, la normativa contable en México ha pasado por varias etapas, pues desde 1974 el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) designó una Comisión de Principios de Contabilidad (CPC) que se encargaba de emitir los boletines y circulares de principios de contabilidad generalmente aceptados, los cuales establecieron los fundamentos de la contabilidad financiera durante más de 30 años. En 2002, promovido principalmente por el IMCP, surgió el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF), un órgano independiente en su patrimonio y

operación, conformado por las principales entidades del sector público y privado, quien, a partir del 01 de junio de 2004 y por medio de su consejo emisor, emiten la normatividad contable en México.

Con este cambio, los boletines y circulares que hasta el 31 de mayo de 2004 había emitido la CPC, le fueron transferidos al CINIF, quien de la mano de la tendencia a nivel mundial formula las Normas de Información Financiera también conocidas como NIF, vigentes desde 2006.

Cuando se habla de las NIF, debe entenderse que estas incluyen tanto las normas que emite el CINIF como los boletines y circulares emitidos por la CPC.

De acuerdo con el documento publicado en noviembre 2021 y cuya entrada en vigor es a partir del 01 de enero de 2023, el libro de las NIF se conforma de:

- Las NIF, las Interpretaciones a las NIF y las Orientaciones a las NIF emitidas por el CINIF;
- Los Boletines emitidos por la CPC, que no hayan sido modificados, sustituidos o derogados por las nuevas NIF; y
- Las Normas de Información Financiera Internacionales (NIIF) aplicables de manera supletoria.

A su vez las NIF pueden clasificarse en:

- Normas Conceptuales, o bien, Marco Conceptual
- Normas Particulares
- Interpretaciones a las normas particulares
- Orientaciones a las normas particulares

### **1.3 Áreas de la contaduría.**

Una vez que ubicamos de dónde viene la contaduría, estamos en condiciones de identificar las áreas en las que se divide. De acuerdo con la guía de certificación del IMCP, las áreas que comprenden las principales funciones de un profesional que posee conocimientos relativos a la ejecución de trabajos de aseguramiento son:

1. Contabilidad
2. Costos
3. Fiscal
4. Derecho
5. Finanzas
6. Auditoria
7. Ética profesional

#### **1.3.1 Contabilidad**

Según la NIF A-1 la contabilidad es una técnica que se utiliza para compilar los registros de las transacciones y otros eventos que afectan económicamente a una entidad y que produce sistemática y estructuradamente información financiera que se incorpora en los estados financieros.

Es importante destacar que dicha la información financiera se enfoca en producir elementos que permitan evaluar la situación y el resultado financiero, así como los flujos de efectivo actuales de una entidad, además de proporcionar elementos de juicio para estimar el comportamiento financiero futuro de la empresa.

Para poder procesar esa información, la NIF A-2 en su párrafo 20, enuncia los fundamentos para el reconocimiento contable de las transacciones y otros eventos que afectan económicamente a la entidad, los cuales denomina Postulados Básicos y son:

- a) Sustancia económica: Capta la esencia económica de las transacciones y otros eventos para que prevalezca sobre su forma jurídica.
- b) Entidad económica: Identifica la entidad a la que corresponde la operación.
- c) Negocio en marcha: Consiste en determinar si la entidad, en un horizonte de tiempo de doce meses, puede continuar con su operatividad.
- d) Devengación contable:
  - a. Devengación contable: El momento en el que ocurre, cuando nace una obligación o un derecho.
  - b. Realización: Se entiende por realizado cuando se materializa el cobro de la transacción u otro evento,
- e) Asociación de costos y gastos con ingresos: Hace referencia a que se registren los costos y gastos devengados dentro del mismo periodo contable que se genere el ingreso, sin importar la fecha de realización.
- f) Valuación: Las transacciones y otros eventos que afectaron económicamente a la entidad deben cuantificarse en términos monetarios.
- g) Dualidad económica: Se refiere al origen y aplicación de los recursos, es decir, ya que la entidad está constituida de forma dual, los registros de las transacciones y otros eventos también deben serlo, por lo tanto, se reflejan en la estructura financiera o en sus resultados.

- h) Consistencia: La entidad debe seguir un mismo tratamiento contable en sus transacciones y otros eventos, que permanezcan a través del tiempo para que no cambie la consistencia de las transacciones y otros eventos, de manera que la información financiera pueda compararse entre periodos iguales.

Una vez que se registran las transacciones y otros eventos que afectan económicamente a la entidad, se puede obtener la información financiera, que de acuerdo a la NIF A-3 en su párrafo 37, se manifiesta por medio de los estados financieros, los cuales son la representación estructurada de la situación y desarrollo financiero de una entidad a una fecha determinada o por un periodo definido.

Actualmente existen cuatro estados financieros básicos para las entidades con propósitos lucrativos que son:

- a) El estado de situación financiera, estado de posición financiera o balance general, muestra información relativa a una fecha determinada sobre los recursos y obligaciones financieros de la entidad. Muestra los activos en orden de su disponibilidad, los pasivos atendiendo a su exigibilidad, y el capital contable o patrimonio contable a dicha fecha.
- b) el estado de resultado integral muestra la información relativa al resultado de sus operaciones en un periodo contable, es decir los ingresos, gastos y otros Resultados Integrales; así como, el resultado integral y la utilidad (pérdida) neta o cambio neto en el patrimonio contable resultante en el periodo contable;
- c) el estado de cambios en el capital contable muestra los cambios en la inversión de los propietarios durante el periodo; y

d) el estado de flujos de efectivo indica información acerca de los cambios en los recursos y las fuentes de financiamiento de la entidad en el periodo, clasificados por actividades de operación, de inversión y de financiamiento.

### **1.3.2. Costos**

Los costos se originan como consecuencia de las operaciones que realizan en una entidad para confeccionar o fabricar sus productos, adicional a esto, “Son una parte del sistema contable general que permite conocer cuánto cuesta producir un artículo, podría decirse que es un subsistema del sistema general cuyo ámbito de aplicación está definido, lógicamente para las empresas industriales; sin embargo en su contexto teórico posibilita ser aplicable para cualquier otro tipo de empresas u organizaciones, es decir su marco conceptual permite adquirir los criterios válidos en sector agrícolas, pecuarios, alimentos e inclusive identificar el costo de un servicio o actividad.” (Marulanda, 2009, p. 3)

### **1.3.3. Fiscal**

El área fiscal tiene como objetivo estudiar y analizar las diversas normas jurídicas que regulan la forma en como el Estado exige a los particulares sometidos a su autoridad o potestad la entrega de determinadas prestaciones económicas para sufragar los gastos públicos. (Vizcaíno, 2020)

Sin embargo en esta área no solo se involucran las obligaciones que los contribuyentes tienen frente al Servicio de Administración Tributaria SAT, sino las que adquieren por ser patrones, pues el pago de salarios es la obligación principal en una relación laboral,

ante esto es indispensable que se cuente con un conocedor de la normatividad vigente como La Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS), Ley del Instituto Nacional de Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT), entre otros.

En este sentido, la nómina es un documento contable en el que se registran las percepciones a pagar a los empleados y las deducciones que se deberán restar del salario. También, se registran todos los bonos, premios por puntualidad y horas extras, además de las deducciones, tales como el impuesto sobre la renta o las cuotas obreras al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). De esta operación aritmética se obtiene la cantidad final que el trabajador recibirá en un determinado periodo tiempo comúnmente llamado periodo de nómina. (Gómez, 2021).

#### **1.3.4. Derecho**

Son las normas para vivir en sociedad, de acuerdo a Perezniето y Castro Leonel (2002, p.9).

“El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia.” *ibid*

En ese sentido, se crearon normas de castigo o sanción que garantizarán una convivencia correcta entre los individuos. El Derecho, desde el punto de vista doctrinario, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta de los hombres en sociedad.

### **1.3.5. Finanzas**

“Las finanzas son la parte de la economía que se encarga de la gestión y la optimización de los flujos de dinero relacionados con las inversiones, la financiación, la entrada por los cobros y la salida por los pagos. Uno de los objetivos principales de las finanzas, es maximizar el valor de la empresa y garantizar que se puedan atender todos los compromisos en la salida de dinero de la empresa.” (Ponce, 2019, p. 11).

Las finanzas son un área importante de la contaduría para aplicar recursos con responsabilidad y utilizarlos de manera óptima, para lograrlo utiliza otras herramientas como los presupuestos. En este contexto el presupuesto es “La estimación programada en forma sistemática de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado”. (Del Río, 2009, p. 3)

### **1.3.6. Auditoría**

“El término auditoría, en su acepción más amplia, significa verificar que la información financiera, administrativa y operacional que se genera es confiable, veraz y oportuna. Es revisar que los hechos, fenómenos y operaciones se den en la forma en que fueron planteados, que las políticas y procedimientos establecidos se han observados y respetados. Es evaluar la forma en que se administra y opera para aprovechar al máximo los recursos.” (Sandoval, 2012, p. 9)

Cuando en auditoria se habla de evaluación no es más que verificar el Control Interno, pues gracias a él se fomenta la eficiencia en las operaciones de la empresa y permite reducir riesgos en la pérdida del valor de los activos.

“El control interno se entiende como el conjunto de planes, políticas y procedimientos que han sido diseñados por la administración de una organización con el fin de prevenir, detectar y corregir cualquier problema o desviación de los objetivos planteados por la misma que le impidan obtener información financiera confiable y oportuna, así como cumplir con las regulaciones”. (Ruiz y Escutia, 2012 p. 11).

### **1.3.7. Ética profesional**

De acuerdo al diccionario de la real academia española, la ética es el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida, de forma que la ética profesional es parte de una cultura laboral donde se involucran los saberes, valores y esquemas de acción encaminadas a las prácticas en el campo profesional.

En la profesión contable es tan importante ejercer de acuerdo a ciertas normas y principios, que tenemos nuestro propio Código de Ética, mismo que es emitido por la Comisión de Ética Profesional del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, donde se establecen los lineamientos mínimos que deben observar los Contadores Públicos que practiquen en el país. Ésta normativa se divide en:

- Parte A Aplicación General del Código
- Parte B Contadores Públicos en la Práctica independiente
- Parte C Contadores Públicos en los Sectores Público y Privado
- Parte D Contadores Públicos en la Docencia
- Parte E Sanciones

Una de las características más relevantes del Código es que su contenido se actualiza de acuerdo a las tendencias nacionales e internacionales de la profesión.

#### **1.4 Generalidades de la empresa**

La empresa se define como: "Unidad socioeconómica, constituida legalmente, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan con el fin de lograr una producción útil para la sociedad acorde con las exigencias del bien común." (Guzmán, citado por Hernández, 2006, p. 12)

La empresa es una entidad dedicada a una actividad específica que requiere de recursos humanos, materiales y económicos para su objetivo principal que es la obtención de ganancias,

#### **1.5 Elementos de la empresa**

“Los elementos o también conocidos como recursos de la empresa, constituyen factores productivos que se utilizan para desempeñar la actividad económica de la entidad, los cuales pueden ser humanos, materiales, técnicos, financieros e inmateriales” (Reyes, 2004).

##### **1.5.1 Recursos humanos**

Son las personas que conforman a la empresa, quienes aportan conocimientos, experiencias y trabajo, son una pieza clave dentro de los elementos, tanto que se asimilan como la columna vertebral de la organización. A cambio de sus aportaciones

ellos reciben un salario, algunos ejemplos son los trabajadores, el empresario y los propietarios.

### **1.5.2 Recursos materiales**

Se utilizan para procesar o transformar el bien o servicios, hablamos de la materia prima, energía, maquinaria, instalaciones, mobiliario, herramientas, entre otros.

### **1.5.3 Recursos técnicos**

Fungen como herramientas o instrumentos auxiliares que coordinan a los demás recursos, por ejemplo, los manuales de procedimiento, técnicas, organigramas, etcétera.

### **1.5.4 Recursos financieros**

Los encontramos en el mercado de capital a cambio de un tipo de interés, se constituyen por una cantidad de dinero u otro medio de pago como los préstamos.

También se presenta como el Capital de la empresa que está integrado por bienes propios de la empresa y se puede dividir en dos:

- Capital Social: Lo aportan los socios de la entidad para desarrollar su actividad comercial.
- Capital financiero: Lo aportan terceros como una inversión, con la cual buscan obtener beneficios.

### **1.5.5 Recursos inmateriales o intangibles**

Son aquellos recursos distintos a los demás, se caracterizan por no ser percibidos físicamente, están basados principalmente en la información y el conocimiento, de manera que es difícil poder identificarlos y cuantificarlos. Hablamos de la imagen de la empresa, el prestigio, las relaciones con terceros o el posicionamiento dentro del mercado.

### **1.6 Clasificación de las empresas**

Los criterios para determinar la clasificación de las empresas son varios, pues cada autor parte de los que considera más importante. A continuación, se presentan los lineamientos que, para efectos de la investigación, son necesarios entender.

#### **1.6.1. Tamaño de la empresa**

Según la clasificación oficial publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 2009, las empresas pueden distinguirse de acuerdo a su tamaño. (Véase CUADRO 1).

#### **CUADRO 1.**

#### **Estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas**

| Estratificación |                       |                                 |  |                        |
|-----------------|-----------------------|---------------------------------|--|------------------------|
| Tamaño          | Sector                | Rango de número de trabajadores | Rango de monto de ventas anuales (mdp) | Tope máximo combinado* |
| Micro           | Todas                 | Hasta 10                        | Hasta \$4                              | 4.6                    |
| Pequeña         | Comercio              | Desde 11 hasta 30               | Desde \$4.01 hasta \$100               | 93                     |
|                 | Industria y Servicios | Desde 11 hasta 50               | Desde \$4.01 hasta \$100               | 95                     |
| Mediana         | Comercio              | Desde 31 hasta 100              | Desde \$100.01 hasta \$250             | 235                    |
|                 | Servicios             | Desde 51 hasta 100              |  |                        |
|                 | Industria             | Desde 51 hasta 250              | Desde \$100.01 hasta \$250             | 250                    |

Fuente: Diario Oficial de la Federación, 2009.

### 1.6.2. Por su actividad económica

De acuerdo a la página oficial del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en su apartado Cuéntame: Economía, las empresas pueden categorizarse de la misma forma que los sectores económicos, pues derivado de su actividad nos brindan un beneficio y cubren necesidades. Los sectores son primario, secundario y terciario.

- a) Sector primario: Las actividades donde los recursos naturales se utilizan tal cual se obtienen de la naturaleza, ya sea para consumo alimentario o para generar materias primas: Ejemplo: La agricultura, ganadería y pesca.
- b) Sector secundario: Su actividad consiste en transformar las materias primas que se obtuvieron del sector primario, esta transformación se realiza por medio de procesos de producción, con la intervención de la mano de obra, maquinaria, tecnología. Ejemplo: Industria textilera.
- c) Sector terciario: Se caracteriza por la venta de los productos obtenidos del sector primario y de los producidos en el sector secundario. Aquí se

considera el comercio, los servicios, comunicaciones y transportes.  
Compañías de servicio de telecomunicaciones.

### **1.6.3. Según su forma jurídica**

De entre los demás criterios para clasificar a las empresas, es importante prestar especial atención a este rubro, pues es esencial como una base del proyecto. Una empresa puede tener personalidad física o personalidad jurídica.

- a) Personalidad Física o Persona Física: El propietario y la empresa son la misma persona en todos sus niveles, tanto en deberes como en obligaciones. De acuerdo al artículo 22 del Código civil Federal una persona física adquiere capacidad jurídica por el nacimiento y la pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley, se le tiene por nacido para los efectos declarados en el mismo Código.
- b) Personalidad Jurídica o Persona Moral: La empresa y sus propietarios tiene personalidad distinta, por lo que tienen derechos y obligaciones diferentes en todos los niveles, misma que conformado por los socios y sus aportaciones, con la finalidad de un objetivo en común que principalmente es oneroso debido a la obtención de ganancias. El artículo 25 del Código Civil Federal menciona las siguientes que son consideradas personas morales:
  - I. La nación, el estado y los municipios

- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

### **1.7 Características de las personas físicas como empresa**

Este tipo de personalidad jurídica se atribuye a los empresarios que de forma individual realizan, en nombre propio, una actividad comercial, industrial o profesional. Al ser un único socio con capacidad jurídica, tiene la aptitud civil de asumir derechos y obligaciones.

El empresario tiene plena disponibilidad de sus propios bienes, por lo que es él quien tiene el control total de la actividad y a su vez se encarga de dirigir la gestión, así como de hacer frente a las deudas u obligaciones contraídas contra terceros, en otras palabras, su responsabilidad es ilimitada pues responde con su capital tanto presente como futuro. La razón social de la empresa es la misma que el nombre de su titular.

En el caso de los subordinados es importante precisar que, aunque ellos también sean personas físicas, no son empresarios. Sin embargo, así como sus patrones, ellos deben cumplir con la obligación de todos los mexicanos de contribuir al gasto público, cumpliendo siempre de manera proporcional y equitativa, tal como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 31 fracción IV.

De acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Título IV, las personas físicas pueden recibir ingresos por los siguientes conceptos:

- Capítulo I. Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.
- Capítulo II. Ingresos por actividades empresariales y profesionales.
- Capítulo III. Ingresos por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de bienes inmuebles.
- Capítulo IV. Ingresos por enajenación de bienes.
- Capítulo V. Ingresos por adquisición de bienes
- Capítulo VI. Ingresos por intereses
- Capítulo VII. Ingresos por la obtención de premios
- Capítulo VIII. Ingresos por dividendos y en general por las ganancias distribuidas por personas morales.
- Capítulo IX. Demás ingresos

Bajo esta secuencia es importante entender dos conceptos del Capítulo II, considerados en las fracciones I y II del Artículo 100 de la Ley de ISR:

- I. Ingresos por actividades empresariales son los provenientes de la realización de actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, de pesca o silvícolas.
- II. Ingresos por la prestación de un servicio profesional, o bien, las remuneraciones que deriven de un servicio personal independiente y cuyos ingresos no estén considerados en el Capítulo I, de sueldos y servicios subordinados.

El Capítulo que le corresponde a cada persona física dependerá de la actividad que realice para la obtención de ingresos, bajo estas directrices podemos identificar que los trabajadores están normados en el Capítulo I de los ingresos por servicios subordinados, indistintamente del giro de la empresa en la que trabaje.

En cambio, el patrón tendrá que ubicar el capítulo que le corresponda dependiendo de la naturaleza de su actividad, en el caso de esta investigación el patrón persona física se sitúa en el Capítulo II, de los ingresos por actividades empresariales originadas del comercio.

El análisis de estos conceptos sirve para entender las áreas sobre las que trabaja el contador y medir su importancia como asesor dentro de las empresas, ya que, con sus conocimientos; los empresarios pueden entender el funcionamiento del negocio y así tomar decisiones que optimicen sus recursos.

Las organizaciones tienen varios elementos que intervienen para alcanzar sus objetivos, sin embargo, los recursos humanos son especiales, pues al tratarse de personas se les debe dar un trato digno y pagar una remuneración por su trabajo, por

esto surge la necesidad de dirigir esta investigación al estudio de lo que implica para la administración contar con ese capital humano.

## **CAPÍTULO II.**

En este capítulo abordaremos los puntos finos que tiene el capital humano, el cual ahora cobra nombre de trabajadores, para ello se establecerá la definición y los elementos de una relación laboral, así como los derechos que tienen las personas que prestan sus servicios subordinados, con este fin, primeramente se entrará en contexto de la subordinación, como origen de una relación laboral.

### **2.1. Relación laboral**

Una vez que se conoce quiénes forman este nexo, tomando como punto de partida artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se entiende como relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De estas líneas es importante destacar la subordinación, elemento que después la Suprema Corte de Justicia de la Nación esclareció por medio de la tesis jurisprudencial I.5º.TJ/31 emitida por el Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo y publicada en 1992. Al respecto se pronuncia de la siguiente manera:

Se tiene por acreditada la relación obrero patronal si se prueba:

- a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros.
- b) La obligación del patrón de pagar a aquel una retribución y,
- c) La relación de la dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

Así mismo establece que la relación laboral no constituye una simple prestación de servicios, sino que es necesario que exista la subordinación, es decir que existan los tres elementos que ya se mencionaron; trabajo, salario y dirección.

## **2.2. Elementos de la relación laboral**

A lo largo de la investigación he mencionado a los sujetos trabajador y patrón, pero es indispensable fundamentar su denominación, que tiene su fundamento legal en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, el cual define al Trabajador como la persona física que presta a otra, física 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.

De acuerdo a la misma normatividad, pero ahora en el artículo 10, Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

## **2.3. Duración de las relaciones laborales**

El Capítulo II de la misma ley, nos da los lineamientos para fijar los plazos que estará vigente la relación laboral, que son cuatro, por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, dando espacio a periodos de prueba o capacitación inicial en ciertos casos.

- a) Por Obra: únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, como por ejemplo el trabajo de la construcción o de las minas.

- b) Por tiempo determinado: se requiere por cierto tiempo y después de ese periodo el puesto de trabajo se extingue, de tal forma que no es fijo y lo determina la naturaleza. Un ejemplo sería la suplencia, es un plazo que se conoce desde la contratación.
- c) Por temporada: se caracteriza por requerir labores discontinuas, fijas y periódicas; como los meseros y la cosecha de cultivos.
- d) Por tiempo indeterminado: así como su nombre lo dice, no se establece el tiempo que va a perdurar la relación, sin embargo, es la única modalidad que permite periodos por capacitación inicial o periodo de prueba, siempre que sea para proporcionar o corroborar conocimientos profesionales especializados, según sea el caso y los plazos no pueden exceder de los establecidos en el artículo 39-A del mismo precepto legal, que van desde los 30 días hasta los seis meses, sujetos a las exigencias de la ley.

#### **2.4. Prestaciones de ley**

Antes de mencionarlas, es vital entender a qué se refiere término prestaciones, el diccionario de la Real Academia Española lo define como “Cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados” de tal manera que en el ámbito laboral son los conceptos que el empleador debe otorgar a sus empleados por prestar sus servicios.

En este sentido dentro de la ley en materia laboral se tienen previstas ciertas prestaciones con carácter de obligatorias para los patrones que deben proporcionar en beneficio de sus subordinados por la prestación de sus servicios. (LFT.: 69)

#### **2.4.1. Día de descanso**

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro procurando que sea el día domingo, en los trabajos que se requieran labores continuas el patrón y sus trabajadores podrán acordar el día que disfrutarán de descanso. En los casos que el trabajador no labore los seis días de la semana, se le pagará en proporción a los días que hubiese trabajado. Durante este día los empleados no están obligados a prestar servicio, si el patrón así lo demanda deberá entregarle un salario doble por quebrantar la disposición. (Ibid: 22) (LFT.: 69, 70, 71, 72 y 73)

#### **2.4.2 Prima dominical**

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (LFT.: 71 Párrafo segundo)

#### **2.4.3 Vacaciones**

De acuerdo a los numerales 76, 77, 78 y 79 de la LFT, son días de descanso prolongado por periodos anuales, para los trabajadores que hayan prestado servicios por periodos discontinuos, las vacaciones se calcularán en proporción a los días trabajados en el año. Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración a menos de que la relación de trabajo termine antes de que cumpla otro año de

servicio, en ese sentido el patrón deberá remunerárselas en proporción al tiempo que prestó sus servicios.

Hasta 2022 el artículo 76 de la LFT establecía que se disfrutarían seis días laborales en el primer año de servicio, aumentando dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de la relación de trabajo. Posterior al cuarto año, el periodo aumentará en dos días por cada nuevo año, debiendo disfrutar al menos seis días continuos, sin embargo con la reforma en materia laboral al artículo antes mencionado, a partir de 2023, los días de vacaciones aumentaron, con la finalidad de que México de manera progresiva pueda igualar las condiciones laborales de los otros países que son miembros de la OCDE, o bien de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, de tal forma que los trabajadores gozarán de periodos vacacionales más largos. (Véase Tabla 1.)

**TABLA 1.**

**Días de vacaciones por año de servicio**

| Año de servicio | Días laborales de descanso |
|-----------------|----------------------------|
| 1 año           | 12 días                    |
| 2 años          | 14 días                    |
| 3 años          | 16 días                    |
| 4 años          | 18 días                    |
| 5 a 9 años      | 20 días                    |
| 10 a 14 años    | 22 días                    |

|              |         |
|--------------|---------|
| 15 a 19 años | 24 días |
| 20 a 24 años | 26 días |
| 25 a 29 años | 28 días |
| 30 a 34 años | 30 días |

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFT

Para los trabajadores que hayan prestado servicios por periodos discontinuos, las vacaciones se calcularán en proporción a los días trabajados en el año. Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración a menos de que la relación de trabajo termine antes de que cumpla otro año de servicio, en ese sentido el patrón deberá remunerárselas en proporción al tiempo que prestó sus servicios.

#### **2.4.4 Prima vacacional**

El artículo 80 de la LFT adicional a las vacaciones, obliga al patrón a otorgar a sus subordinados una prima, no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, que le permita cubrir los gastos vacacionales.

#### **2.4.5 Aguinaldo**

El artículo 87 de la LFT estipula que el aguinaldo es una gratificación anual equivalente a quince días de salario, por lo menos y deberá pagarse antes del día veinte de diciembre. Para quienes no hayan cumplido el año de servicios, independientemente

de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional que les corresponde, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

#### **2.4.6. Prima de antigüedad**

En el caso de esta prestación el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo prevé ciertas reglas, mismas que se mencionan a continuación

- I. Consta de doce días de salario por cada año de servicio
- II. Debe calcularse con el salario que se obtenga aplicando los artículos 485 y 486 de la LFT
- III. Se pagará a aquellos trabajadores que:
  - a. Se separen voluntariamente de su empleo que haya cumplido por lo menos quince años de servicio
  - b. Se separen por causa justificada de su trabajo y,
  - c. A quienes sean despedidos sin importar que exista o no causa alguna.
- IV. En el caso de los empleados que correspondan al supuesto b
  - a. El pago se hará al momento del retiro, si el total de trabajadores que se separen en el plazo de un año no excede del 10% del total de empleados.
  - b. Cuando excedan del 10% el pago se hará dando preferencia a los primeros en separarse, el resto podrá diferirse para el año siguiente.
  - c. Si todos se retiran al mismo tiempo, la preferencia será para quienes tengan mayor antigüedad.

- V. Si el trabajador muere, la prima se le entregará a uno de los beneficiarios contemplados en el artículo 501 del mismo precepto.
- VI. La prima de antigüedad deberá cubrirse independientemente de las demás prestaciones que reciban los trabajadores.

#### **2.4.7. Horas extras**

La ley contempla que la jornada de trabajo, o bien, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, podrá fijarse según los sujetos convengan, este plazo no puede excederse nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana, considerando estos como los límites permitidos. Las jornadas de trabajo pueden variar según se su tipo. (Véase Tabla 2.)

**TABLA 2.**

#### **Jornada laboral**

| Tipo de Jornada | Horario   | Duración máxima  |
|-----------------|---|------------------|
| Diurna          | De las 6:00 am a 8:00 pm.   | 8 horas          |
| Nocturna        | De las 8:00 pm a 6:00 am.   | 7 horas          |
| Mixta           | Comprende horas de los otros dos tipos, sin embargo, no debe abarcar más de tres horas y media del periodo nocturno, de | 7 horas y media. |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | ser así se reconsiderará<br>jornada nocturna. |  |
|--|---|--|

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFT.

A pesar de esto, los artículos 60, 61, 66 y 67 de la LFT señala los plazos por los cuales se puede extender la jornada, la misma norma da espacio para las circunstancias extraordinarias, las cuales deben remunerarse a los trabajadores en un cien por ciento del salario cuando caigan dentro de los límites y en doscientos por ciento del salario cuando se exceden, sin que se exima a los patrones de las sanciones que pudiera asignar la autoridad.

#### **2.4.8. Participación de los trabajadores en las utilidades**

Atendiendo a los artículos 117, 120, 122 y 123 de la Ley Federal del trabajo la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), nace como un derecho que tienen los empleados, en el sentido de que gracias a su trabajo las empresas pueden obtener utilidades o ganancias, les corresponde que se les entregue un porcentaje de ellas, este porcentaje lo fija la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, que hasta la fecha sigue siendo el 10% de la utilidad gravable que les resulte a los patrones en su declaración anual. La cantidad que resulte se distribuirá en dos partes iguales; la primera se repartirá en consideración a los días trabajados por cada empleado; la segunda se distribuirá en proporción a los salarios devengado durante el año a que corresponda la utilidad. Esta prestación deberá entregarse a más tardar 60 días, a partir de que deba pagarse el impuesto anual.

Debido a las reformas fiscales del último año, la PTU sufrió un cambio de suma importancia, el cual tiene su fundamento legal en la fracción VII del antes mencionado artículo 127 de la LFT. Este cambio gira en torno a una limitante en la repartición de las utilidades a los trabajadores, ya que a partir del 2022 el monto de esta prestación no podrá ser mayor de:

- El equivalente a tres meses de salario de cada trabajador
- El promedio de PTU recibida en los últimos tres años

Siempre se elegirá el que resulte más favorable para el receptor.

#### **2.4.9. Habitación.**

Es deber de las empresas proporcionar habitaciones higiénicas y cómodas a sus trabajadores, con esa finalidad nace el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, quien tiene como objetivo crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, por una aportación del cinco por ciento de los salarios, esto fundamentado en la LFT en sus artículo 136 y 137.

#### **2.4.10. Salario**

El salario como un elemento de la relación de trabajo, de acuerdo a los artículos 84, 85 y 88 de la Ley Federal de Trabajo se integra con los pagos hechos en efectivo por

cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación.

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, en los casos que sea por unidad de tiempo debe establecerse específicamente la naturaleza de éste, además debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, también se debe tomar en consideración la cantidad y calidad del trabajo para fijarlo y respetar los plazos para pagarlo, el cual no puede exceder de una semana para obreros y quince días para los demás trabajadores.

## **2.5. Otras prestaciones complementarias**

Las anteriores son conocidas en el medio como prestaciones mínimas de ley a las que tienen derecho los trabajadores, sin embargo, puedo decir que la ley no contempla un numeral que limite a los patrones para otorgar mayores o mejores prestaciones, de hecho, en su artículo 102 permite ofrecer prestaciones que no sean en dinero, sino en especie, siempre que sean apropiadas al uso particular del trabajador y de su familia; y que además sean razonablemente proporcionadas al salario que reciben. Algunos ejemplos de otras prestaciones son:

- Premio de Puntualidad
- Premio de Asistencia
- Vales de despensa

- Fondos de ahorro
- Habitación
- Servicios de comedor
- Becas para hijos de los trabajadores
- Transporte
- Vales de Gasolina

Estas prestaciones forman parte del Plan de Previsión social, dicho plan para efectos del Impuesto Sobre la Renta estará exento para los trabajadores, es decir, que no pagará impuestos por ese ingreso, y a su vez serán parcialmente deducibles para el patrón. Dentro del Capítulo III se abordará el tema de manera más amplia.

## **2.6. Seguridad social.**

En el Capítulo I, dentro de las áreas de la Contaduría, mencionábamos el área fiscal, que se dedica al estudio del pago de contribuciones, mismas que el Código Fiscal de la Federación (CFF) dentro de su artículo cuarto, clasifica a las contribuciones en:

- I. Impuestos
- II. Aportaciones de Seguridad Social
- III. Contribuciones de Mejora
- IV. Derechos.

Enfocándonos principalmente en la fracción II, las aportaciones de seguridad social surgen en el mundo industrializado debido al alza de la vida y la insuficiencia de la protección que brinda el Estado, la seguridad social básica está ligada especialmente

con la relación laboral, ya que se expande con el fin de cubrir progresivamente las necesidades de los individuos limitados por circunstancias relacionadas con su trabajo, que requieren de apoyo para satisfacer sus necesidades. (Kurczyn, 1997)

La Seguridad Social es, desde mi punto de vista, una prestación esencial, pues con ella los empleados protegen su derecho universal a la salud y el de su familia. La Ley del Seguro Social en su segundo artículo, manifiesta la finalidad de la seguridad social que es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Ahora bien, así como la CPEUM conjuntamente con el CFF, impone a los patronos el deber de pagar las cuotas, la ley del Seguro Social los obliga a dar de alta a sus trabajadores, que de manera expresa fija dentro del artículo 15 fracción I, de la siguiente forma: “los patronos están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles”

A lo largo de este capítulo se estudiaron los derechos irrenunciables de los trabajadores que, como ya mencioné anteriormente, son enunciativos más no limitativos, toda vez que los patronos pueden poner a disposición de sus subordinados muchos más elementos para aumentar su nivel de vida, pero en ningún caso podrán ser menores a las bases ya establecidas en la ley. Ahora es indispensable estudiar las implicaciones que tiene cada prestación a la hora de determinar su integración al SBC del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## **CAPÍTULO III.**

Este capítulo tiene como objetivo primordial contextualizar la seguridad social en México, partiendo de los tipos de prestaciones que ofrece para entender cómo benefician a los distintos tipos de seguro que existen, así como conocer los requisitos y lineamientos que se deben cumplir para gozar de ellas.

### **3.1 Instituto Mexicano del Seguro Social.**

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio para administrarlo y organizarlo, inició sus actividades el 01 de enero de 1944, fue creado por el entonces presidente Manuel Ávila Camacho con la intención de garantizar el acceso integral para la clase obrera al desarrollo, el 19 de enero del mismo año se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la exposición de motivos con su principal objetivo, el cual es 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.

Nace como consecuencia de la Revolución Mexicana, con carácter meramente social, pues cumple con el anhelo de incorporar los servicios de salud junto con prestaciones que aseguran una vida digna para los obreros, de esta forma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, incluye el artículo 123 fracción XXIX, que reza como sigue, se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro

encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En esta secuencia, en diciembre de 1942 fue aprobada la Ley del Seguro Social por el congreso, dando pauta a los patrones para que a inicios de junio de 1943 comenzaran a inscribirse. Esta ley ha sido el parteaguas para que los subordinados cuenten con una indemnización segura, pues a pesar de los esfuerzos de la Ley Federal del Trabajo, no se contaba con una protección ante una enfermedad o riesgo de trabajo.

Para incorporarse al IMSS, puedes optar por dos regímenes, el obligatorio y el voluntario que a pesar de ser muy diferentes entre sí, ambos son muy son excelentes opciones para garantizar la salud.

### **3.2 Prestaciones que otorga el IMSS.**

Antes de explicar los regímenes de los que hablo e identificar los distintos seguros que ofrece el Instituto, es necesario entender qué considera una prestación y cuáles son sus tipos.

Una prestación es la ayuda que ofrece el instituto como medio de protección a los asegurados frente a un riesgo o peligro, con ese fin los derechohabientes se pueden beneficiar en dinero y en especie de acuerdo al seguro que corresponda.

Son en dinero las cantidades cuantificables en monetario como los subsidios, las pensiones, los finiquitos, las asignaciones familiares, entre otros.

Por otro lado, cuando hablamos de asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria u obstétrica, así como de terapias de rehabilitación o prótesis nos referimos a las prestaciones en especie.

### **3.3. Salario base de cotización.**

El Salario Base de Cotización (SBC) es la base para determinar la mayoría de cuotas y las prestaciones en dinero. De acuerdo con el artículo 30 de la Ley del Seguro Social, éste puede ser de tres tipos: Fijo, Variable y Mixto.

El Salario Base de Cotización Fijo se compone de los elementos previamente conocidos al inicio de la relación laboral, es decir, las que se estipulan en los contratos y se obligan por la legislación de la materia.

El Salario Base de Cotización Variable incluye percepciones y prestaciones cuyo importe no se conoce, sin embargo, se estipulan en las condiciones de trabajo dentro del contrato y se identifican hasta el momento en que se pagan al trabajador.

El SBC mixto está integrado por los dos anteriores, de elementos fijos y variables, prestaciones que se conocen desde el inicio de la relación laboral y otras condicionadas a su pago.

Para efectos de la Ley del Seguro Social específicamente en su artículo 27, el SBC se integra por los pagos en efectivo que reciban los trabajadores por concepto de cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y en general cualquier prestación que reciba el trabajador por

su trabajo. Por otro lado, en las fracciones del mismo precepto legal eximen totalmente de su integración a ciertos conceptos que son:

- Fracción I. Herramientas de trabajo
- Fracción II. Cuotas sindicales
- Fracción III. Aportaciones adicionales al seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.
- Fracción IV. Cuotas Obreras, aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como y las participaciones en las utilidades de la empresa.

Además de esos conceptos, sujeta la excepción para las siguientes prestaciones a algunos lineamientos:

- Fondo de ahorro: No debe estar gravado para el impuesto sobre la renta y ambos sujetos de la relación laboral deben aportar la misma cantidad, o bien, el trabajador más que su empleador, pero nunca en sentido contrario. Además de que sólo puede retirarse una vez por año. (L.S.S. Artículo 27 Fracción II.)
- Alimentación: Para que no integre el trabajador tiene que pagar MÍNIMO el 20% de la UMA vigente por día, de no ser así, integrará el 8.33% de la cuota diaria por cada alimento que se le proporcione. (L.S.S. Artículo 27 Fracción V.)
- Habitación: Integrará el 25% de la cuota diaria cuando al trabajador no se le retenga como MÍNIMO el 20% de UMA vigente por día. (L.S.S. Artículo 27 Fracción V.)

- Despensa: No debe rebasar el 40% de la UMA vigente por día. (L.S.S. Artículo 27 Fracción VI.)
- Premio de Puntualidad y Asistencia: Aplica la excepción siempre y cuando no rebasen el 10% del salario base de cotización con el que cotizo el bimestre anterior cada uno. (L.S.S. Artículo 27 Fracción VII.)
- Planes Complementarios de Pensiones: Para que no integren deben cumplir con los requisitos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR). (L.S.S. Artículo 27 Fracción VIII.)
- Tiempo extraordinario. Estará exento siempre y cuando respeten los límites de la Ley Federal del Trabajo, que como mencioné anteriormente son tres horas en tres ocasiones. (L.S.S. Artículo 27 Fracción IX.)

En este punto es necesario tener en cuenta estas generalidades específicas sobre el tema:

1. El Salario Base de Cotización (IMSS) y el Salario Base de Aportación (Infonavit) fueron homologados a partir del 01 de Julio de 1997.
2. Los límites salariales de acuerdo al artículo 28 de la Ley del Seguro Social son:
  - a. Máximo 25 UMAS
  - b. Mínimo salario mínimo general del Área Geográfica
3. Artículo 34 de la ley del Seguro Social. Los plazos para modificar el Salario Base de Cotización son:
  - a. Fracción I. Salario base de cotización fijo: Dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.

- b. Fracción II. Salario base de cotización variable: Dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.
- c. Fracción III. Salario base de cotización mixto: Para los elementos fijos se presentará el aviso dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Mientras que para los elementos variables si al concluir el bimestre cambiaron, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los plazos bimestrales que mencioné en el inciso anterior. Para determinarlos deberá dividirse el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

4. En el caso del salario base de cotización variable, los días devengados por bimestre serán:

- a. Enero-Febrero: 59
- b. Marzo-Abril: 61
- c. Mayo-Junio: 61
- d. Julio-Agosto: 62
- e. Septiembre-October: 61
- f. Noviembre-Diciembre: 61

5. Artículo 35 de la Ley del Seguro Social. La modificación del salario surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el aviso.

6. Artículo 50 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y Fiscalización, (RACERF), el plazo para presentar el aviso dependerá del caso:

- a. Modificación Ascendente: No hay plazo límite.
- b. Modificación Descendente: Cuentas con cinco días hábiles contados a partir del día siguiente que se manifiesta en el aviso.

La antes mencionada UMA, por sus siglas, Unidad de Medida y Actualización, nace en el 2016 con el objetivo de sustituir las Veces Salario Mínimo (VSM), que se utilizaba para actualizar los montos de multas, derechos, entre otras obligaciones, y ante esta situación no incrementaban el Salario mínimo, ya que al hacerlo también subirían los importes de esos conceptos. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la , Unidad de Medida y Actualización es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores. Cada año cambia su valor, dependiendo los indicadores macroeconómicos del país, entra en vigor en el mes de febrero y se publica en tres periodicidades distintas que son diaria, mensual y anual. Para efectos de trámites ante el IMSS generalmente se utiliza la diaria.

### **3.4 Esquema de aseguramiento**

El artículo 11 de la Ley del Seguro Social hace mención de los cinco seguros que ofrece el Instituto, los cuales son:

- 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.

### 3.4.1 Seguro de riesgo de trabajo

El artículo 41 de la Ley del Seguro Social considera que riesgos de trabajo (RT) son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su trabajo.

- Accidente de trabajo: Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, incluyendo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o viceversa.
- Enfermedad de Trabajo: Estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, así como las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Para tales efectos las fracciones del artículo 46 del mismo ordenamiento enlista las causas que desvirtúan un riesgo de trabajo:

- I. Que ocurra en estado de embriaguez
- II. Que el trabajador se encuentre bajo los efectos de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, siempre y cuando no exista prescripción suscrita por un médico autorizado.

- III. Cuando se ocasione intencionalmente la lesión o incapacidad por el propio trabajador o en acuerdo con alguien más.
- IV. Cuando la lesión sea producto de una riña o intento de suicidio
- V. En el supuesto de que el siniestro sea producto de un delito intencional.

Estos supuestos deberán atender a los lineamientos del numeral 47 de la antes mencionada ley.

Un riesgo de Trabajo puede producir:

- I. Incapacidad Temporal
- II. Incapacidad permanente parcial
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte

Así mismo la Ley Federal del Trabajo, define los casos en los que aplica cada incapacidad:

- Artículo 478. 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 479. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.
- Artículo 480. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

a) PRESTACIONES EN ESPECIE.

Artículo 56. Ley del Seguro Social El trabajador que sufra un R.T. tendrá derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación

b) PRESTACIONES EN DINERO

Artículo 58. Ley del Seguro Social. El trabajador que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- I. Por incapacidad para trabajar: Subsidio al 100% del salario con el que cotice por el tiempo que dure la rehabilitación y mientras no se declare incapacidad permanente parcial o total.
- II. Por incapacidad permanente total: Pensión mensual definitiva equivalente al 60% el salario con lo que estuviere cotizando cuando ocurrió el riesgo. Si fuera enfermedad se obtendrá un promedio de las últimas 52 semanas para determinar base para calcular la pensión.

En este caso es de vital importancia que el asegurado cuente con un seguro de sobrevivencia ante una institución de seguros de su elección, que será la encargada de otorgar a los beneficiarios las pensiones y prestaciones económicas a las que tenga derecho en caso de fallecimiento.

III. Por incapacidad permanente parcial superior al 50%: Pensión otorgada por la institución que haya elegido, la cual se determinará en base a la tabla de valuación de incapacidad propuesta por la Ley Federal de Trabajo tomando como referencia la pensión que le correspondería si la incapacidad fuera total.

Cuando dicha valuación definitiva sea equivalente hasta un 25%, el asegurado recibirá en lugar de la pensión una indemnización global de cinco anualidades respecto a la pensión que le hubiese correspondido.

IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Adicional a ello, los trabajadores que mueran a causa de un riesgo de trabajo recibirán una suma que será calculada por el Instituto, a la cual se le restarán los recursos acumulados en la cuenta individual del fallecido y que será entregada por la institución que haya elegido anteriormente.

Las cuotas pagaderas al IMSS por este seguro, se determinará en relación al salario base de cotización y a los riesgos inherentes por la actividad de la empresa. Para calcular la prima correspondiente, se multiplicará la siniestralidad de la actividad por el factor que le corresponda y al resultado se le sumará 0.005. De acuerdo al artículo 72 de la Ley del Seguro Social el resultado que se obtenga será la prima a aplicar sobre los salarios base de cotización de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I + D)] * (F/N) + M$$

Donde:

$V = 28$  años, duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

$F = 2.3$ , factor de prima.

$N$  = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

$S$  = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

$I$  = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

$D$  = Número de defunciones.

$M = 0.005$ , que es la prima mínima de riesgo.

Sin embargo, el mismo artículo permite que cuando se trate de la primera vez que se inscribe al Instituto o cuando se cambie la actividad, los patronos cubrirán la prima media según la clase que les corresponda conforme al reglamento. Posteriormente el artículo 73 de la misma ley proporciona la siguiente tabla con las distintas clases.  
(Véase Tabla 3.)

### **TABLA 3.**

#### **Prima de riesgo de trabajo por clase.**

| Prima media | En por cientos |
|-------------|----------------|
| Clase I     | 0.54355        |
| Clase II    | 1.13065        |
| Clase III   | 2.59840        |
| Clase IV    | 4.65325        |
| Clase V     | 7.58875        |

Fuente: Ley Federal del Trabajo.

Es obligación de los patrones revisar la siniestralidad de su actividad una vez al año, con el fin de permanecer en la misma prima, disminuirla o aumentarla según sea el caso.

### **3.4.2 Seguro de enfermedades y maternidad**

De acuerdo al artículo 84 de la Ley del Seguro Social, este seguro ampara a:

- I. El asegurado
- II. El pensionado por
  - a. Incapacidad permanente total o parcial
  - b. Invalidez
  - c. Cesantía en edad avanzada y vejez
  - d. Viudez, Orfandad y ascendencia
- III. Esposa o concubina del asegurado; así como el esposo o concubinario de la asegurada.
- IV. Esposa o concubina del pensionado; así como el esposo o concubinario de la pensionada.

- V. Hijos menores de dieciséis años del asegurado o pensionado
- VI. Los hijos del asegurado que no puedan mantenerse por sí mismo a causa de una enfermedad crónica o discapacidad física, mental intelectual o sensorial hasta que desaparezca esa incapacidad. Además de los hijos menores de veinticinco años que permanezcan estudiando.
- VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por cesantía en edad avanzada y vejez o por incapacidad permanente que gocen de una asignación familiar.
- VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y
- IX. El padre y la madre del pensionado por Incapacidad permanente total o parcial, Invalidez o Cesantía en edad avanzada y vejez que vivan en el hogar del pensionado.

Los beneficiarios de este seguro también tendrán derecho a las prestaciones si dependen económicamente del asegurado o pensionado, y si el asegurado tiene derecho a las prestaciones en especie.

**a) Prestaciones en especie**

En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes. (LSS Artículo 90)

En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento.
- III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y
- IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico

Para poder tener acceso a estas prestaciones es necesario que el asegurado, asegurado, pensionado o pensionada, así como sus beneficiarios cumplan con todos los requisitos que establece la ley.

#### **b) Prestaciones en dinero**

La sección tercera del Capítulo IV del Seguro de enfermedades y maternidad presenta entre todas las prestaciones monetarias un subsidio para el asegurado ante una enfermedad no profesional que lo incapacite para el trabajo, que se pagará a partir del cuarto día en que inicie la incapacidad y tendrá una duración de hasta cincuenta y dos semanas, con una posible prórroga de veintiséis semanas si al terminar el primer plazo la incapacidad continúa. Tendrá derecho al subsidio siempre que tenga cubiertas por

lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad para los trabajadores fijos y seis cotizaciones semanales para los eventuales. Dicho subsidio será equivalente al 60% del último salario base de cotización que tenga registrado y se pagará por periodos vencidos y en caso de ser hospitalizado se entregará a alguno de los beneficiarios que tengan derecho.

En el caso de la maternidad las aseguradas tendrán derecho a un subsidio durante el embarazo y el periodo de puerperio a un subsidio equivalente al 100% del último salario base de cotización que recibirá por cuarenta y dos días antes del parto y cuarenta y dos días después de éste. Para ello la asegurada debe cumplir tres requisitos, que son:

- I. Cubrir por lo menos treinta y dos cotizaciones semanales durante los doce meses anteriores a la fecha del primer pago del subsidio
- II. Certificar por medio del Instituto el embarazo y la posible fecha de parto
- III. No ejecutar ningún trabajo retribuido por los cuarenta y dos días anteriores y posteriores al parto.

Cuando la asegurada reciba más de un subsidio, se cancelará en que sea menor. El patrón quedará relevado de la obligación de pagar el salario íntegro siempre que la asegurada cumpla con los requisitos establecidos.

### **3.4.3 Seguro de invalidez y vida**

#### **A. RAMO DE INVALIDEZ.**

El Instituto Mexicano del Seguro Social podrá declarar invalidez cuando el asegurado se encuentre imposibilitado para recuperarse, por medio de un trabajo que le remunere más del cincuenta por ciento de lo que percibiera de no ser por la enfermedad o accidente que haya sufrido. Por esta condición podrán recibir las siguientes prestaciones:

- I. Pensión temporal
- II. Pensión definitiva
- III. Asistencia médica
- IV. Asignaciones familiares
- V. Ayuda asistencial

Podrán gozar de ellas siempre que cuenten con doscientas cincuenta semanas de cotización debidamente pagadas y cumplan con los demás requisitos que para sus efectos marque la ley.

## B. RAMO DE VIDA

Cuando el asegurado o pensionado muere, sus beneficiarios recibirán:

- I. Pensión de viudez. Equivalente al 90% de lo que le correspondería al asegurado por invalidez permanente o de la que venía disfrutando hasta el momento de su muerte. Tendrá derecho a recibirla la esposa del asegurado o pensionado, o bien, la concubina con la que haya vivido los cinco años anteriores al siniestro o con quien haya tenido hijos siempre que ambos estuvieran libres de matrimonio. Lo mismo aplica para el esposo o concubino de las aseguradas o pensionadas.

- II. Pensión de orfandad. Equivalente al 20% de lo que le correspondería al asegurado por invalidez permanente o de la que venía disfrutando hasta el momento de su muerte. Lo recibirán los hijos del asegurado (a) o pensionado (a) por invalidez, hasta que cumplan los dieciséis años con posibilidad de prórroga hasta los veinticinco años si continúa estudiando o ilimitada siempre que no pueda mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad o incapacidad.
- III. Pensión a ascendientes. Aplica cuando no hubiera viuda o hijos con derecho a pensión. Se otorga a cada ascendiente que dependa económicamente del asegurado o pensionado por el 20% de lo que le correspondería al asegurado por invalidez permanente o de la que venía disfrutando hasta el momento de su muerte.
- IV. Ayuda asistencias a la pensionada por viudez. Es la prestación en dinero que se otorga al pensionado por invalidez, así como a los viudos o viudas pensionados, cuando su estado físico requiera forzosamente que lo asista otra persona de forma permanente o continua,
- V. Asistencia médica

En este caso es indispensable que el asegurado cumpla con dos requisitos además de los otros establecidos en la ley; el primero es que al momento de morir haya cubierto el pago de al menos 52 cotizaciones semanales, o que se encontrará pensionado por invalidez. El segundo es que la muerte del asegurado o pensionado no se deba un riesgo de trabajo.

### **3.4.4. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez**

#### **A. CESENTÍA EN EDAD AVANZADA.**

Este seguro aplica para aquellos trabajadores mayores de 60 años de edad que queden privados de trabajos remunerados y que tengan mínimo mil cotizaciones reconocidas ante el Instituto.

En caso de no contar con esas semanas tiene dos opciones:

- I. Retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición
- II. Seguir cotizando hasta que cubra el requisito para proceder a la pensión.

Una vez cubiertas las cotizaciones tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Pensión
- II. Asistencia médica
- III. Asignaciones familiares
- IV. Ayuda asistencial

#### **B. DEL RAMO DE VEJEZ**

Para este ramo los requisitos que debe cubrir el asegurado son:

- I. Tener 65 años de edad
- II. Tener reconocidas 1,000 cotizaciones semanales.

Se otorga únicamente a solicitud del asegurado y en caso de cumplir los requisitos tiene las mismas opciones que en el caso de la Cesantía en edad avanzada, a diferencia de que aquí con 750 semanas pueden disfrutar de las prestaciones en

especie del Seguro de Enfermedad y Maternidad que ya mencioné con anterioridad.

Las prestaciones a las que tiene derecho son:

- I. Pensión
- II. Asistencia médica
- III. Asignaciones familiares
- IV. Ayuda asistencial

### C. PENSIÓN GARANTIZADA

Es aquella que el Estado asegura para quienes tengan sesenta años o más de edad y hayan cotizado mil o más semanas, esta se calcula conforme a la tabla prevista en el artículo 170 de la Ley del Seguro Social, considerando el promedio de su salario base de cotización por el tiempo que tenga afiliado al Instituto. (Véase Tabla 4.)

#### **TABLA 4.**

##### **Pensión garantizada mensual**

| Salario Base de Cotización | Edad     | Semanas de Cotización |       |       |       |       |       |       |       |       |       |             |
|----------------------------|----------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
|                            |          | 1,000                 | 1,025 | 1,050 | 1,075 | 1,100 | 1,125 | 1,150 | 1,175 | 1,200 | 1,225 | 1,250 o más |
| 1 SM* a 1.99 UMA**         | 60       | 2,622                 | 2,716 | 2,809 | 2,903 | 2,997 | 3,090 | 3,184 | 3,278 | 3,371 | 3,465 | 3,559       |
|                            | 61       | 2,660                 | 2,753 | 2,847 | 2,941 | 3,034 | 3,128 | 3,221 | 3,315 | 3,409 | 3,502 | 3,596       |
|                            | 62       | 2,697                 | 2,791 | 2,884 | 2,978 | 3,072 | 3,165 | 3,259 | 3,353 | 3,446 | 3,540 | 3,634       |
|                            | 63       | 2,734                 | 2,828 | 2,922 | 3,015 | 3,109 | 3,203 | 3,296 | 3,390 | 3,484 | 3,577 | 3,671       |
|                            | 64       | 2,772                 | 2,866 | 2,959 | 3,053 | 3,147 | 3,240 | 3,334 | 3,427 | 3,521 | 3,615 | 3,708       |
|                            | 65 o más | 2,809                 | 2,903 | 2,997 | 3,090 | 3,184 | 3,278 | 3,371 | 3,465 | 3,559 | 3,652 | 3,746       |
| 2.0 a 2.99 UMA             | 60       | 3,409                 | 3,530 | 3,652 | 3,774 | 3,896 | 4,017 | 4,139 | 4,261 | 4,383 | 4,504 | 4,626       |
|                            | 61       | 3,457                 | 3,579 | 3,701 | 3,823 | 3,944 | 4,066 | 4,188 | 4,310 | 4,431 | 4,553 | 4,675       |
|                            | 62       | 3,506                 | 3,628 | 3,750 | 3,871 | 3,993 | 4,115 | 4,237 | 4,358 | 4,480 | 4,602 | 4,724       |
|                            | 63       | 3,555                 | 3,677 | 3,798 | 3,920 | 4,042 | 4,164 | 4,285 | 4,407 | 4,529 | 4,651 | 4,772       |
|                            | 64       | 3,604                 | 3,725 | 3,847 | 3,969 | 4,091 | 4,212 | 4,334 | 4,456 | 4,577 | 4,699 | 4,821       |
|                            | 65 o más | 3,652                 | 3,774 | 3,896 | 4,017 | 4,139 | 4,261 | 4,383 | 4,504 | 4,626 | 4,748 | 4,870       |
| 3.0 a 3.99 UMA             | 60       | 4,195                 | 4,345 | 4,495 | 4,645 | 4,795 | 4,945 | 5,094 | 5,244 | 5,394 | 5,544 | 5,694       |
|                            | 61       | 4,255                 | 4,405 | 4,555 | 4,705 | 4,855 | 5,005 | 5,154 | 5,304 | 5,454 | 5,604 | 5,754       |
|                            | 62       | 4,315                 | 4,465 | 4,615 | 4,765 | 4,915 | 5,064 | 5,214 | 5,364 | 5,514 | 5,664 | 5,814       |
|                            | 63       | 4,375                 | 4,525 | 4,675 | 4,825 | 4,975 | 5,124 | 5,274 | 5,424 | 5,574 | 5,724 | 5,874       |
|                            | 64       | 4,435                 | 4,585 | 4,735 | 4,885 | 5,034 | 5,184 | 5,334 | 5,484 | 5,634 | 5,784 | 5,933       |
|                            | 65 o más | 4,495                 | 4,645 | 4,795 | 4,945 | 5,094 | 5,244 | 5,394 | 5,544 | 5,694 | 5,844 | 5,993       |
| 4.0 a 4.99 UMA             | 60       | 4,982                 | 5,160 | 5,338 | 5,516 | 5,694 | 5,872 | 6,050 | 6,228 | 6,405 | 6,583 | 6,761       |
|                            | 61       | 5,053                 | 5,231 | 5,409 | 5,587 | 5,765 | 5,943 | 6,121 | 6,299 | 6,477 | 6,655 | 6,832       |
|                            | 62       | 5,124                 | 5,302 | 5,480 | 5,658 | 5,836 | 6,014 | 6,192 | 6,370 | 6,548 | 6,726 | 6,904       |
|                            | 63       | 5,196                 | 5,373 | 5,551 | 5,729 | 5,907 | 6,085 | 6,263 | 6,441 | 6,619 | 6,797 | 6,975       |
|                            | 64       | 5,267                 | 5,445 | 5,623 | 5,801 | 5,978 | 6,156 | 6,334 | 6,512 | 6,690 | 6,868 | 7,046       |
|                            | 65 o más | 5,338                 | 5,516 | 5,694 | 5,872 | 6,050 | 6,228 | 6,405 | 6,583 | 6,761 | 6,939 | 7,117       |
| 5.0 UMA en adelante        | 60       | 5,769                 | 5,975 | 6,181 | 6,387 | 6,593 | 6,799 | 7,005 | 7,211 | 7,417 | 7,623 | 7,829       |
|                            | 61       | 5,851                 | 6,057 | 6,263 | 6,469 | 6,675 | 6,881 | 7,087 | 7,293 | 7,499 | 7,705 | 7,911       |
|                            | 62       | 5,933                 | 6,140 | 6,346 | 6,552 | 6,758 | 6,964 | 7,170 | 7,376 | 7,582 | 7,788 | 7,994       |
|                            | 63       | 6,016                 | 6,222 | 6,428 | 6,634 | 6,840 | 7,046 | 7,252 | 7,458 | 7,664 | 7,870 | 8,076       |
|                            | 64       | 6,098                 | 6,304 | 6,510 | 6,716 | 6,922 | 7,128 | 7,334 | 7,540 | 7,746 | 7,953 | 8,159       |
|                            | 65 o más | 6,181                 | 6,387 | 6,593 | 6,799 | 7,005 | 7,211 | 7,417 | 7,623 | 7,829 | 8,035 | 8,241       |

\*Salario Mínimo

\*\*Unidad de Medida y Actualización

Fuente: Ley del Seguro Social

#### D. CUENTA INDIVIDUAL

Hasta este momento el concepto se ha mencionado en repitas ocasiones, y es oportuno aclarar a que se refiere con este término, según el artículo 159 de la Ley del Seguro Social la cuenta individual es aquella que se abrirá para cada asegurado en

las Administradoras de Fondos para el Retiro, mejor conocidas como AFORES para que en ellas se depositen cuotas obrero-patronales y, en su caso, la estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias. La institución será elegida por el trabajador y no podrá tener más de una.

### **3.4.5 Seguro de guarderías y prestaciones sociales**

#### **A. GUARDERIAS**

Atiende a la necesidad de los cuidados de las hijas e hijos en la primera infancia de las personas trabajadoras durante su jornada laboral, el servicio se proporcionará en los turnos matutinos y vespertinos, pudiendo elegir entre alguno los trabajadores de la jornada nocturna.

Esta prestación de acuerdo al artículo 202 de la Ley Seguro Social, debe proporcionarse para cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar. Y entre sus prestaciones incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores.

Para ello se establecerán instituciones especiales localizadas convenientemente respecto de los centros de trabajo y habitación del régimen obligatorio, el servicio se proporcionará a los menores desde los cuarenta y tres días de nacidos hasta que cumplan los cuatro años.

## B. PRESTACIONES SOCIALES.

Las prestaciones sociales pueden ser:

- I. Prestaciones sociales institucionales: Fomentan la salud, la prevención de enfermedades y accidentes; y contribuyen a elevar el nivel de vida de la población en general. Para ello el instituto proporcionará programas de promoción de la salud, educación higiénica, impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, así como las demás incluidas en el artículo 210 de la Ley del Seguro Social. También podrá ofrecer instalaciones deportivas, sociales culturales, recreativas y vacacional por medio de cuotas de recuperación que apoyen al financiamiento de su operación.
- II. Prestaciones de solidaridad social: Acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria. Con ese fin el instituto organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social exclusivamente para aquellos que constituyan una profunda marginación rural, suburbana y urbana. Aquí es importante destacar que el Instituto Mexicano del Seguro Social está obligado a atender a la población no derechohabiente en tres casos:

- i. Situaciones de emergencia nacional, regional o local, siniestros o desastres naturales.
- ii. Campañas de vacunación, atención o promoción a la salud.
- iii. Programas que combatan la marginación y la pobreza, así como los demás casos que considere el ejecutivo federal.

### **3.5 REGIMEN OBLIGATORIO**

Dichos seguros conciernen al régimen obligatorio, que como su nombre lo indica, atiende a la obligatoriedad de los patrones frente a sus empleados para que ellos puedan gozar de la seguridad social que otorga el instituto. Los posibles sujetos de aseguramiento, considerados en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social son:

- Los trabajadores que presten servicios permanentes o eventuales, sin importar el acto que le de origen, la personalidad jurídico o naturaleza del patrón.
- Los socios de sociedades cooperativas.
- Quienes por Decreto determine el Ejecutivo Federal, siempre que cumpla con los términos y condiciones de la Ley.
- Trabajadoras del hogar.

Lo realmente atractivo del régimen es que además de estos sujetos quienes si gozan de todas las prestaciones y la atención de los cinco seguros, también les da la oportunidad a otras personas para que se inscriban bajo dos modalidades distintas, que son la Continuación Voluntaria y la Incorporación Voluntaria.

### **3.5.1. Consecuencias de no otorgar la seguridad social**

Como lo hemos venido analizando, la Seguridad Social es una garantía del derecho social de los trabajadores, en México está condicionada a la vigencia de una relación laboral, pues es el patrón quien está obligado a que se cumpla con este derecho. Es un beneficio cumplir con las obligaciones patronales pues tratándose de un riesgo de trabajo el artículo 53 de la Ley del Seguro Social, releva al patrón de la responsabilidad de cumplir con las obligaciones frente a las enfermedades o riesgos de trabajo que sufran sus trabajadores siempre que lo haya inscrito al Instituto con anterioridad a que éste suceda.

No obstante, en la actualidad sigue habiendo incumplimientos en la materia, algunos por falta de información o desconocimiento, pero muchos otros con el objetivo de disminuir las contribuciones a su cargo. Por eso es necesario que se conozcan las consecuencias que tiene no cumplir con la obligación adecuadamente.

Partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su artículo 123 fracción XIV, establece a su letra que los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Como lo menciona el artículo anterior, un patrón siempre será el responsable de los riesgos o enfermedades de trabajo en los que incurran sus trabajadores. En el mismo orden de ideas el artículo 54 de la Ley del Seguro Social, es el primero en pronunciarse con las consecuencias de un incumplimiento, específicamente cuando el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, en ese caso el Instituto protege el derecho de los subordinados pues pagará al asegurado el subsidio o la pensión a la que tenga derecho, de acuerdo con el salario con el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real le cubra, con base en éste la diferencia de dicha pensión o subsidio.

En estos casos, además el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

Hasta este punto es indispensable aclarar qué es un capital constitutivo. Según Fernández (2020) “el capital constitutivo es la cantidad que el patrón debe reintegrar al Instituto Mexicano del Seguro Social que se genera por las prestaciones de seguridad social otorgadas al trabajador o a sus beneficiarios y causadas al patrón por la responsabilidad de no inscribir al trabajador o reportar un salario menor.” (p.1)

Así mismo y con fundamento en el artículo 77 de la Ley del Seguro Social, cuando el patrón obligado a inscribir a sus trabajadores ante el Instituto no lo hiciera y ocurra un siniestro, el patrón deberá reintegrarle al Instituto Mexicano del Seguro Social los capitales constitutivos que se generen de acuerdo a las prestaciones en dinero o en especie que según sea el caso le correspondan al trabajador, esto tendrá lugar sin

quebrantar la posibilidad de que el Instituto otorgue al subordinado las prestaciones a las que tenga derecho.

Aplica lo mismo cuando el patrón asegure a sus trabajadores disminuyendo las prestaciones a las que tiene derecho, con el objetivo de limitar los capitales constitutivos, ante eso deberán sumarse las cantidades que hagan falta a dichos capitales. También aplica tratándose de recaídas por el riesgo de trabajo, ya sea el mismo patrón con el que ocurrió el siniestro o con uno diferente.

En ningún caso presentar los avisos de ingreso, alta o modificaciones del salario de los trabajadores después de ocurrido el siniestro liberarán al patrón de pagar los capitales constitutivos, aún cuando esos avisos se hayan presentado en los plazos autorizados, en otras palabras, el trabajador debe estar dado de alta con el salario base de cotización que le corresponde antes de que ocurra el siniestro. Será el Instituto quien determine el monto de los capitales constitutivos y lo haga efectivo.

Ahora bien, el artículo 79 de la Ley del Seguro Social enumera los importes que integran los capitales constitutivos y son:

- I. Asistencia médica;
- II. Hospitalización;
- III. Medicamentos y material de curación;
- IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento;
- V. Intervenciones quirúrgicas;
- VI. Aparatos de prótesis y ortopedia;

- VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;
- VIII. Subsidios;
- IX. En su caso, gastos de funeral;
- X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del último párrafo de la fracción III del artículo 58 de esta Ley;
- XI. Valor actual de la pensión,
- XII. El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.

Bajo este orden de ideas, la atención médica puede dividirse en tres niveles según sea la gravedad del caso, y así mismo varía su costo. De acuerdo al acuerdo número ACDO.AS3.HCT.251022/299.P.DF dictado por el H. Consejo Técnico, en sesión ordinaria de 25 de octubre de 2022, el día 29 de noviembre de 2022 se publicó en el DOF los costos por niveles de atención. (Véase Tabla 5.)

**TABLA 5.**

**Costos unitarios por nivel de atención médica actualizados al año 2023.**

| <b>TIPO DE SERVICIO</b>                     | <b>COSTO<br/>UNITARIO<br/>ACTUALIZADO<br/>AL 2023<br/>(pesos)</b> |
|---|---|
| <b>ATENCIÓN EN UNIDADES DE PRIMER NIVEL</b> |   |
| Consulta de Medicina Familiar <sup>1</sup>  | 1,088.00  |
| Consulta Dental (Estomatología)             | 993.00  |
| Atención de Urgencias                       | 947.00  |
| Curaciones                                  | 358.00  |
| Estudio de Laboratorio Clínico              | 136.00  |
| Estudio de Radiodiagnóstico                 | 517.00  |
| Estudio de Ultrasonografía                  | 999.00  |
| Traslado en Ambulancia                      | 2,389.00  |
| Sesión de Hemodiálisis                      | 3,925.00  |
| Sesión de Quimioterapia                     | 6,423.00  |
| Intervención de Tococirugía                 | 16,981.00   |
| Día paciente en Hospitalización             | 11,919.00   |
| Intervención Quirúrgica                     | 12,664.00   |

|   |           |
|---|-----------|
| Consulta/Sesión de Medicina Física y Rehabilitación                             | 1,343.00  |
| Terapia Psicológica   | 1,531.00  |
| Estudio/Procedimiento de Endoscopía   | 4,536.00  |
| Sesión de Diálisis  | 157.00    |
| Prueba rápida de detección de antígenos del virus SARS-CoV-2 (COVID-19)         | 177.00    |
| Prueba RT-PCR de detección de material genético del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) | 1,291.00  |
| <b>ATENCIÓN EN UNIDADES DE SEGUNDO NIVEL</b>                                    |           |
| Consulta de Medicina Familiar <sup>1</sup>                                      | 1,088.00  |
| Consulta Dental (Estomatología)   | 993.00    |
| Consulta de Especialidades <sup>2</sup>   | 1,692.00  |
| Atención de Urgencias   | 2,082.00  |
| Día Paciente en Hospitalización   | 11,919.00 |
| Día Paciente en Incubadora  | 11,919.00 |
| Día Paciente en Terapia Intensiva   | 62,705.00 |
| Curaciones  | 358.00    |
| Estudio de Laboratorio Clínico  | 152.00    |

|   |           |
|---|-----------|
| Citología Exfoliativa                               | 364.00    |
| Estudio de Medicina Nuclear                         | 1,363.00  |
| Estudio de Electrodiagnóstico                       | 980.00    |
| Estudio de Radiodiagnóstico                         | 517.00    |
| Estudio de Ultrasonografía                          | 999.00    |
| Estudio de Tomografía Axial                         | 3,116.00  |
| Estudio de Resonancia Magnética                     | 3,853.00  |
| Estudio/Procedimiento de Endoscopía                 | 4,536.00  |
| Consulta/Sesión de Medicina Física y Rehabilitación | 1,938.00  |
| Sesión de Radioterapia                              | 3,135.00  |
| Estudio de Anatomía Patológica                      | 364.00    |
| Intervención Quirúrgica                             | 38,830.00 |
| Intervención de Tococirugía                         | 16,981.00 |
| Traslado en Ambulancia                              | 3,341.00  |
| Sesión de Quimioterapia                             | 6,423.00  |
| Sesión de Hemodiálisis                              | 3,925.00  |
| Estudio/Procedimiento de Hemodinámica               | 60,779.00 |
| Terapia Psicológica                                 | 1,531.00  |
| Estudio/Sesión de Gabinete de Tratamiento3          | 296.00    |

|   |           |
|---|-----------|
| Sesión de Terapia/Reeducación Ocupacional                                       | 195.00    |
| Servicio de Banco de Sangre   | 288.00    |
| Consulta a Donadores  | 433.00    |
| Sesión de Diálisis  | 157.00    |
| Servicio de Litotripsia   | 6,430.00  |
| Prueba rápida de detección de antígenos del virus SARS-CoV-2 (COVID-19)         | 177.00    |
| Prueba RT-PCR de detección de material genético del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) | 1,291.00  |
| Día paciente con ventilación mecánica   | 44,953.00 |
|   |           |
| <b>ATENCIÓN EN UNIDADES DE TERCER NIVEL</b>                                     |           |
| Consulta de Especialidades <sup>2</sup>   | 2,670.00  |
| Atención de Urgencias   | 4,100.00  |
| Día Paciente en Hospitalización   | 11,919.00 |
| Día Paciente en Incubadora  | 11,919.00 |
| Día Paciente en Terapia Intensiva   | 62,705.00 |
| Estudio de Laboratorio Clínico  | 240.00    |
| Citología Exfoliativa   | 364.00    |

|   |           |
|---|-----------|
| Estudio de Medicina Nuclear                                   | 1,363.00  |
| Estudio de Electrodiagnóstico                                 | 1,262.00  |
| Estudio de Radiodiagnóstico                                   | 740.00    |
| Estudio de Ultrasonografía                                    | 999.00    |
| Estudios de Tomografía Axial                                  | 3,116.00  |
| Estudios de Resonancia Magnética                              | 3,853.00  |
| Procedimiento de Cardiología Intervencionista<br>Hemodinámica | 60,779.00 |
| Estudio/Procedimiento de Endoscopia                           | 4,536.00  |
| Consulta/Sesión de Medicina Física y Rehabilitación           | 3,273.00  |
| Sesión de Radioterapia  | 3,135.00  |
| Sesión de Quimioterapia                                       | 6,423.00  |
| Estudio de Anatomía Patológica                                | 454.00    |
| Intervención Quirúrgica                                       | 54,110.00 |
| Intervención de Tococirugía                                   | 17,117.00 |
| Traslado en Ambulancia  | 8,203.00  |
| Sesión de Hemodiálisis  | 3,925.00  |
| Terapia Psicológica   | 1,531.00  |
| Estudio/Sesión de Gabinete de Tratamiento <sup>3</sup>        | 296.00    |

|   |           |
|---|-----------|
| Sesión de Terapia/Reeducación Ocupacional                                       | 195.00    |
| Servicio de Banco de Sangre   | 441.00    |
| Consulta a Donadores  | 433.00    |
| Sesión de Diálisis  | 157.00    |
| Servicio de Litotripsia   | 6,430.00  |
| Prueba rápida de detección de antígenos del virus SARS-CoV-2 (COVID-19)         | 177.00    |
| Prueba RT-PCR de detección de material genético del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) | 1,291.00  |
| Día paciente con ventilación mecánica   | 44,953.00 |

FUENTE: Diario Oficial de la Federación, 2022.

Ahora por parte de la Legislación laboral vigente, también hay sanciones que están fundamentadas en el artículo 304 A y su monto lo establece el artículo 304 B de la Ley Federal del trabajo, dichas sanciones son:

- I. No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley;
  - Multa desde 20 a 350 UMAS, valor a 2022 \$1,924.40 a \$33,677.00
- II. No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea;

- Multa desde 20 a 350 UMAS, valor a 2022 \$1,924.40 a \$33,677.00

III. No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores;

- Multa desde 20 a 125 UMAS, valor a 2022 \$1,924.40 a \$12,027.50

Por todas estas cargas monetarias es importante reconocer la trascendencia que tiene manejar adecuadamente la seguridad social, ya que de no cumplir correctamente con las obligaciones los patronos se verán afectados desde distintas perspectivas.

### 3.5.2. Fuentes de financiamiento

Para que el Instituto pueda financiar las distintas prestaciones y seguros que ofrece, establece cuotas según el seguro y el tipo de prestación. A continuación, se presentan cada una. (Véase Tabla 6.)

**TABLA 6.**

#### **Cuotas patronales y obreras.**

| Seguro y concepto         | Prestaciones        | Fundamento  | Cuotas   |            | Base Salarial |     |
|---------------------------|---------------------|---|--|------------|---------------|-----|
|                           |                     |   | Patrón   | Trabajador |               |     |
| Riesgos de Trabajo        | En especie y dinero | Art 74 LSS  | Conforme con su siniestralidad laboral         |            | 0.00%         | SBC |
| Enfermedades y maternidad | En especie          | Art 106 Fracc I LSS / Transitorio Décimo noveno 1997 Primer párrafo | Cuota fija por cada colaborador hasta por tres | 20.40 %    |               | UMA |

|  |   |  |  |       |        |     |
|--|---|--|--|-------|--------|-----|
|  |   |  | veces la UMA   |       |        |     |
|  |   | Art 106 Fracc II LSS / Transitorio Décimo noveno 1997 Primer párrafo | Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA | 1.10% |        |     |
|  | Gastos médicos para pensionados y beneficiarios | Art 25 Segundo Párrafo LSS   |  | 1.05% | 0.375% | SBC |
|  | En dinero                                       | Art 107 Fracc I y III LSS  |  | 0.70% | 0.25%  | SBC |
| Invalidez y Vida                                 | En especie y dinero                             | Art 147 LSS  |  | 1.75% | 0.625  | SBC |
| Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) | Retiro  | Art 168 Fracc I  |  | 2.00% | 0.00%  | SBC |
|  | CEAV  | Art 168 Fracc II   | Conforme con su rango salarial                                   |       | 1.25%  | SBC |
| Guardería y Prestaciones sociales                | En especie                                      | Art 211 LSS  |  | 1.00% | 0.00%  | SBC |
| Infonavit  | Crédito para vivienda                           | Art 29 Fracc II LINFONAVIT   |  | 5.00% | 0.00%  | SBC |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Ley del Seguro Social y Ley del Instituto del Fondo de Vivienda para los trabajadores.

Derivado de los cambios que entraron en vigor a partir del 01 de Enero de 2023, podemos encontrar la cuota patronal en el ramo de CEAV, la cual hasta 2022 y conforme al artículo segundo transitorio del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro publicado el 16 de Diciembre de 2020 se venía manteniendo en 3.150% sobre el SBC y ahora dicho porcentaje aumentará de manera gradual de acuerdo a la tabla ubicada en el inciso a fracción II Artículo 168 LSS vigente. (Véase Tabla 7.)

**TABLA 7.**

**Aportación patronal para el ramo de CEAV**

| <b>Salario base de cotización del trabajador</b> | <b>Cuota Patronal</b> |
|--|-----------------------|
| <b>1.00 SM*</b>                                  | <b>3.150%</b>         |
| <b>1.01 SM a 1.50 UMA**</b>                      | <b>4.202%</b>         |
| <b>1.51 a 2.00 UMA</b>                           | <b>6.552%</b>         |
| <b>2.01 a 2.50 UMA</b>                           | <b>7.962%</b>         |
| <b>2.51 a 3.00 UMA</b>                           | <b>8.902%</b>         |
| <b>3.01 a 3.50 UMA</b>                           | <b>9.573%</b>         |
| <b>3.51 a 4.00 UMA</b>                           | <b>10.077%</b>        |
| <b>4.01 UMA en adelante</b>                      | <b>11.875%</b>        |

\*Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

Fuente: Ley del Seguro Social 2023.

En el caso del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, mejor conocido como INFONAVIT, así como el IMSS, tiene como objetivo elevar el nivel de vida de los trabajadores, pero él lo hace a través de la vivienda, ya que ofrece financiamientos accesibles que mejoren la habitación de los derechohabientes. Se entiende que, si bien éste no forma parte de las prestaciones del IMSS, es un elemento

clave en el costo de las cuotas patronales, ya que también contribuye a la seguridad social y obligaciones de los patronos, su fundamento legal se encuentra en el artículo 29 fracción I de la Ley del Infonavit, que expresamente marca la obligación de los patronos de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en este Instituto y dar los avisos que según sea el caso correspondan.

Este capítulo nos permitió contextualizar cómo funciona la Seguridad Social en México por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores así como relacionar las prestaciones de la Ley Federal del Trabajo con el tratamiento que se les deben dar para determinar su integración al salario con el que cotizan, ahora con estos elementos podemos identificar cómo el manejo del Capital humano impacta en la situación fiscal del patrón.

## **CAPÍTULO IV.**

A lo largo de esta investigación, únicamente hemos hablado del trabajador como un sujeto de derechos, puesto que la seguridad social y las relaciones laborales se han presentado como una obligación para los empleadores, sin embargo, en este capítulo se le verá como un área de oportunidad, porque si bien es cierto que representa un desembolso importante, también genera una disminución interesante de los ingresos a manera de deducción para el cálculo de los impuestos. En México las Política Fiscal solicita que se cubran distintos requisitos para que dichas deducciones puedan efectuarse, es por ello que además se hablará de la importancia que tiene un buen sistema de control interno que apoye a su cumplimiento.

### **4.1. Impuesto Sobre la Renta.**

El Impuesto Sobre la Renta es un impuesto general, personal y directo que grava los ingresos de las personas físicas y morales, fue introducido en México en 1925 y se rige por la Ley del Impuesto Sobre la Renta. (PRODECON 2015).

Se dice que es un impuesto indirecto porque recae directamente sobre el contribuyente y se aplica sobre los ingresos o la riqueza del mismo.

Los elementos del ISR de acuerdo a la publicación de la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON) titulada “Lo que todo contribuyente debe saber”, y fundamentados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) son:

- Sujetos: Personas físicas y morales:

- Residentes en México cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza, respecto de todos sus ingresos.
- Residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento.
- Residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional

#### Artículo 1 LISR Fracciones I, II y III

- Objeto: Ingresos que perciben las personas en efectivo, en especie o en crédito.

#### Artículo 1 LISR Fracciones I, II y III

- Base: No se constituye por los ingresos brutos, sino que se disminuye con las deducciones que correspondan. Estas deducciones dependen del régimen fiscal (conjunto de derechos y obligaciones que surgen del desarrollo de una determinada actividad económica) al que se pertenezca.

#### Artículo 9, 25 y 106, 147, 152 Ley del Impuesto sobre la renta

- Tasa: Para las personas morales es de 30%, mientras que, para las personas físicas, varía dependiendo del límite inferior en que se ubique la base, que puede ir desde el 1.92 % al 35%. Así, la tasa del impuesto sobre la renta para las personas físicas es conforme a la tabla publicada por el FISCO federal.

#### Artículo 9, 113-E, 113-F LISR. Y Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal.

- Época de pago: El Impuesto Sobre la Renta es un impuesto anual, por lo que se paga por cada ejercicio fiscal. En el caso de las personas físicas, deben pagar el impuesto mediante declaración anual a más tardar en el mes de abril siguiente al ejercicio fiscal que se reporta; mientras que, en el caso de las personas morales, deben

pagar mediante declaración a más tardar en marzo del año siguiente al ejercicio fiscal que se reporta. Lo anterior sin perjuicio de la obligación de realizar pagos provisionales mensuales a más tardar el día 17 del mes siguiente al periodo al que corresponda el pago.

Artículo 9,14, 150 Ley del Impuesto Sobre la Renta

#### **4.2. ISR de las personas físicas por sueldos y salarios.**

Antes de entrar en lo esencial del Capítulo, primeramente es importante establecer el marco normativo a manera de fundamento legal para desarrollar su contenido, en esta ocasión será el Título IV “Personas Físicas” de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, dentro de sus Disposiciones Generales, el artículo 90 obliga al pago del impuesto sobre la renta a las personas físicas que en México obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo en los casos que señale la Ley.

#### **4.3. Tipos de ingresos.**

##### **4.3.1. Ingresos gravados y exentos.**

La misma ley considera distintos ingresos gravados para efectos del ISR, en este caso el artículo 93 de la antes mencionada ley, enlista los casos en los que las personas físicas no pagan este impuesto, es decir, los ingresos exentos, pero antes de enunciarlos es necesario precisar que para esta investigación únicamente nos vamos a central en los ingresos por servicios subordinados, que los define artículo 94 del mismo ordenamiento como aquellos que derivan de una relación laboral, incluyendo

la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Con estas bases, y entendiendo las prestaciones desde el punto de vista laboral y de seguridad social, ahora si estamos en condiciones de distinguir cuales son ingresos son exentos y que observaciones debemos tomar en cuenta determinarlos. (Véase Tabla 8.)

**TABLA 8.**

**Ingresos exentos de los subordinados.**

| <b>INGRESO</b> | <b>EXENCIÓN</b> | <b>FRACCIÓN<br/>DEL ART. 93<br/>LISR</b> | <b>OBSERVACIONES</b>   |
|----------------|-----------------|--|--|
| Horas extras   | 100%            | Fracción I.                              | Dentro de los límites de la LFT y que ganen el Salario Mínimo. No puede rebasar del equivalente a UMAS.      |
|                | 50%             | Fracción I.                              | Dentro de los límites de la LFT y que ganen más del Salario Mínimo. No puede rebasar del equivalente a UMAS. |

|  |      |                |  |
|--|------|----------------|--|
| Días Festivos<br>trabajados  | 100% | Fracción I.    | Que gane el Salario<br>Mínimo.   |
|  | 50%  | Fracción I.    | Que gane más el Salario<br>Mínimo.   |
| Indemnizaciones por<br>Riesgo de Trabajo o<br>enfermedades                   | 100% | Fracción III.  |  |
| Jubilaciones,<br>pensiones o haberes<br>de retiro.                           | 100% | Fracción IV.   | Que provengan de la<br>subcuenta de retiro,<br>cesantía en edad<br>avanzada y vejez o la<br>cuenta individual del<br>Sistema de ahorro |
| Reembolsos de<br>Gastos médicos,<br>dentales, hospitalarios<br>o funerarios. | 100% | Fracción VI.   | Que se concedan de<br>manera general.  |
| Prestaciones de<br>Seguridad Social  | 100% | Fracción VII.  | Que las otorgue las<br>instituciones públicas.   |
| Previsión Social   | 100% | Fracción VIII. |  |

|  |                              |                |   |
|--|------------------------------|----------------|---|
| Entrega de las aportaciones y rendimientos de la subcuenta de INFONAVIT. | 100%                         | Fracción X.    |   |
| Cajas de ahorro  | 100%                         | Fracción XI.   | Cumplan con los requisitos de la LISR.  |
| Cuotas de seguridad social   | 100%                         | Fracción XII.  | Pagada por los patrones.  |
| Pagos por Separación   | 90 UMAS por año de servicio. | Fracción XIII. | Cuando tengan más de 6 meses trabajando se considerará la exención como un año más. |
| Aguinaldo  | 30 UMAS                      | Fracción XIV.  |   |
| Prima Vacacional   | 15 UMAS                      | Fracción XIV.  |   |
| Participación de los Trabajadores en las Utilidades                      | 15 UMAS                      | Fracción XIV.  |   |
| Prima Dominical  | 1 UMA                        | Fracción XIV.  |   |

|          |      |                |  |
|----------|------|----------------|--|
| Viáticos | 100% | Fracción XVII. | Que sean efectivamente erogados por el patrón y se compruebe con CFDI. |
|----------|------|----------------|--|

FUENTE: Elaboración propia con datos de la LISR.

#### **4.3.2. Ingresos ordinarios, extraordinarios y por separación**

El artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la Renta también diferencia tres tipos de ingresos que son ordinarios, extraordinarios y por separación, a los que les permite un tratamiento distinto para calcular el impuesto.

Los ingresos ordinarios se pueden identificar como aquellos ingresos comunes o habituales que reciben los trabajadores como son la cuota diaria, premios de puntualidad, premios de asistencia, despensa, entre otros.

Son ingresos extraordinarios aquellos que se devengan durante todo un ejercicio fiscal como la gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales,

Por otro lado, hablando de los ingresos por separación referidos en el artículo 95 de la LISR podemos mencionar las primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos.

#### **4.4. Deducción de los ingresos por sueldos y salarios**

Como se mencionó al inicio de este Capítulo, la base para determinar el ISR a cargo del contribuyente, llámese patrona, se obtiene de disminuir a los ingresos las deducciones que procedan según el Régimen Fiscal en el que está inscrita, sin embargo, existen deducciones generales, entre las cuales el artículo 147 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta incluye dos fracciones esenciales para este proyecto, las cuales son:

Artículo 147. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

...

- VI. Las cuotas a cargo de los patrones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluidas las previstas en la Ley del Seguro de Desempleo.

...

- X. Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción no excederá en ningún caso a la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.47 al monto de la aportación realizada en el ejercicio de que se trate. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio

de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior...

Este fundamento es muy claro tratándose de las cuotas pagaderas al IMSS, en cambio me parece oportuno aclarar el caso de las prestaciones que otorga a sus colaboradores.

En materia de impuestos es necesario que exista algo llamado Simetría Fiscal, que según la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis Aislada, Pleno, LXXVII/2010, La simetría fiscal es un principio de política tributaria que establece un parámetro de vinculación entre los contribuyentes y de equilibrio entre ingresos y gastos, de manera que si a una persona física o moral le corresponde el reconocimiento de un ingreso gravado, a su contraparte que realiza el pago -quien genera dicho ingreso-, debe corresponderle una deducción. Es por esa razón que las prestaciones gravadas que recibieron los trabajadores son una deducción en su totalidad para el patrón, a diferencia de las prestaciones exentas que si bien no se pagó impuesto por ellas si generó un ingreso, de ahí la autoridad permite un porcentaje para su deducción, que puede ser de 47% o 53% respecto el aumento o disminución de las prestaciones otorgados respecto al ejercicio inmediato anterior. Por ejemplo, durante el ejercicio 2021 se otorgó un importe mayor o igual por prestaciones exentas al del ejercicio 2020, el patrón podrá deducir en razón del 53% del total de esa erogación, si hubiera sido un importe menor entonces podrá deducir el 47% de ellas.

#### **4.5 Impuesto estatal sobre nóminas**

Partiendo nuevamente del multicitado artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los mexicanos, estamos obligados no sólo al pago de los impuestos federales, sino a los estatales y municipales que las leyes establezcan, lo que significa para esta investigación la necesidad de abordar el impuesto estatal sobre nóminas.

Su fundamento legal nos remite a la ley de hacienda del estado de Michoacán en su numeral 21, que textualmente establece: “Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal, prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, las personas físicas y morales, así como las asociaciones en participación, que, en el Estado de Michoacán, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado.”

Este impuesto se paga por el equivalente al 3% sobre la base, dicha base se forma por las erogaciones efectivamente pagadas por los empleadores, a excepción de las enlistadas en el artículo 23 del mismo precepto, que son:

- I. Instrumentos de trabajo
- II. El ahorro (semanal, quincenal o mensual) por cantidades iguales o diferentes, aun cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año;
- III. Cantidades que otorgue el patrón con fines sindicales
- IV. Las aportaciones del patrón a RCV adicionales a las de ley.
- V. La participación de los trabajadores en las utilidades.

VI. Alimentación y habitación otorgadas de forma onerosa, que el trabajador pague mínimo el 20% diario de la Unidad de medida y actualización (UMA)

VII. La despensa en especie o dinero, cuando no rebase el 40% de la Unidad de medida y actualización (UMA) diario.

VIII. Los premios de asistencia y puntualidad que no rebasen el 10% del salario

IX. Las cantidades aportadas para fines sociales. (Fondos de pensiones que reúnan los requisitos)

X. Las horas extras dentro de los límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

XI. Las becas a los trabajadores o a sus hijos, seguros de vida o gastos médicos (De forma general y distintos a los del Instituto)

XII. Aportaciones a cargo del patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los trabajadores del Estado (ISSTE) y al (Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)

XIII. Las pensiones y jubilaciones por invalidez, vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte

XIV. Vacaciones.

Una consideración importante es que este impuesto se calcula por ejercicios fiscales que coincidan con el año de calendario, por lo que se deberán realizar pagos provisionales a más tardar el 17 del mes siguiente a aquel en que se cause, además de presentar una declaración anual a más tardar el 31 de marzo del año siguiente a aquel que corresponda la declaración.

#### **4.6. Importancia del control interno**

El control interno como vimos en el Capítulo 1, es un elemento fundamental en la administración, ya que permite administrar hacia el interior de la propia empresa, su estructura consiste en políticas y procedimientos que brinden seguridad razonable para lograr los objetivos de la organización. Debido a la globalización y los constantes avances tecnológicos se han creado modelos de trabajo relacionados con el control interno, que surgen como una propuesta que buscan satisfacer los requerimientos de cada organización. Uno de los primeros modelos lo desarrolló la Comisión Nacional sobre Reportes Financieros Fraudulentos de los Estados Unidos de Norteamérica (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comision) 1992 y lo denominó Informe Coso, donde se propone un mejoramiento al Control Interno y al gobierno corporativo en las organizaciones.

COSO, por sus siglas en inglés Committee of Sponsoring Organizations, propone un marco conceptual de control interno capaz de integrar diversas definiciones y conceptos utilizados en el tema. La esencia de este modelo gira en torno a que todo el personal de acuerdo a su función tiene una participación y responsabilidad en el proceso de control, ya que los sistemas son diseñados, establecidos, operados e incluso evaluados por el propio personal.

Su concepción de control como proceso, es el medio para alcanzar un fin, de forma que el control no es en sí un fin, sino que forma parte de los procesos básicos en la administración (planeación, ejecución o supervisión), y para que funcione

efectivamente es necesario construirlo dentro de la empresa, de forma que los controles puedan incorporarse a los sistemas que operen los procesos.

A su letra el modelo Coso define al Control Interno como: “Un proceso efectuado por el Consejo de Administración la Dirección y el resto del personal de una organización, diseñado para proporcionar una seguridad razonable respecto al logro de los objetivos dentro de las siguientes áreas: efectividad, eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento con las leyes y normas aplicables”.

Según éste modelo los elementos del Control interno son:

1. El ambiente de control: Que representa la combinación de factores que afectan las políticas y procedimientos de la entidad como la actitud de la administración hacia los controles internos o la estructura de la organización.
2. La evaluación de riesgos: Identifica, analiza y administra los riesgos relevantes en la preparación de los estados financieros, por ejemplo, el crecimiento acelerado en las operaciones.
3. Sistemas de información y comunicación: Es el proceso de capturar e intercambiar la información necesaria para conducir, administrar y controlar las operaciones de una entidad. La calidad tanto de la información como la comunicación de una entidad afectan la toma de decisiones oportunas, en el control de sus actividades y en la preparación de información financiera confiable.
4. Control: Persigue distintos objetivos y se aplican a distintos niveles de la organización. Los preventivos evitan errores mientras que los controles detectivos identifican los errores o las desviaciones.

5. Vigilancia: Asegura la eficiencia del control interno a través del tiempo e implica evaluar el diseño y la operación de controles en forma oportuna y tomar las acciones correctivas necesarias.

Para que el Control Interno influya en el buen manejo de las operaciones de la empresa considera cinco ciclos transaccionales típicos en la operación de las empresas que son los ciclos de ingresos, compras, nóminas, tesorería, de producción e información financiera.

#### **4.6.1. Ciclo de nóminas**

El ciclo de nóminas abarca la contratación, utilización y pago de servicios personales, es decir, incluye aquellas funciones que se requieren para contratar y utilizar la mano de obra, así como el pago, la clasificación, resumen e informe de la misma.

Sus funciones típicas son:

- Reclutamiento y selección de personal Contratación de personal
- Llevar las relaciones laborales
- Preparar informes de asistencia
- Registro, información y control de la nómina Desembolso de efectivo
- Promoción y evaluación de personal.

Los asientos contables que maneja son:

- Pago de nóminas
- Anticipos de sueldos y préstamos al personal

- Distribuciones de mano de obra
- Otras prestaciones al personal
- Ajustes de nóminas

Entre las formas y documentos e importantes que maneja están:

- Solicitud de empleo
- Contratos de trabajo
- Informes de tiempo
- Tarjetas de reloj
- Autorización de ajustes de nómina
- Autorización de pagos especiales
- Recibos de pago
- Cheques

“Ciclo de especial importancia, que encierra operaciones de compra y nómina. Por su naturaleza, este ciclo abarca un amplio campo de relación en el contexto de una estructura contable. Para una mejor concepción de sus funciones, en lo dable se hace una separación de las actividades de compra y nómina”. (Estupiñan, 2006, p.115)

El ciclo de nómina puede afectar rubros de efectivo, inventarios, propiedades, cuentas a pagar, gastos acumulados, costos de fabricación, gastos de venta y embarques, gastos generales y de administración.

Para desempeñar sus funciones el mismo autor sugiere que las bases de datos que requiere conllevan archivo maestro de los empleados (estático) que encierra sus

nombres e información conexas, tipo de retribuciones, elementos de beneficio a los empleados y el registro de los salarios (dinámico).

Incluso establece objetivos propios del ciclo, que por cuestiones prácticas para la investigación únicamente se menciona lo referente a la nómina:

- Autorización: Deben considerarse conforme a los criterios de la dirección los desembolsos de efectivos, tipos de retribución, deducciones de nómina, ajustes de desembolsos de nómina cuentas y contratación de empleados.
- Procesamiento de transacciones: Solamente deben aprobarse las solicitudes y servicios que se ajusten a los criterios de la dirección, así como los desembolsos de efectivo por nómina deben autorizarse apropiadamente y fundamentar los pasivos en los que se reconozcan oportunamente.
- Clasificación: Deben prepararse los asientos correspondientes por las sumas entregadas a los empleados y sus desembolsos, además deben informarse los impuestos provenientes de la nómina.
- Valuación y evaluación: Se debe verificar y evaluar periódicamente los saldos de las cuentas por pagar y registrarlos en las cuentas relativas a la nómina y sus transacciones relacionadas.
- Protección física: El acceso o paso a los registros contables de la nómina, recepción de desembolso, las formas documentales, instalaciones y procedimientos de procesos, deben permitirse solamente conforme a las políticas o criterios establecidos por la dirección.

Con la finalidad de entender cómo afecta que no se lleve un adecuado control interno se presentan algunos de los objetivos específicos en el ciclo de nómina los cuales a

su vez cuentan con técnicas para lograrlos y los riesgos en los que caería la empresa de no lograrlos. (Véase Tabla 9.)

**TABLA 9.**

**Objetivos de autorización en el ciclo de nóminas**

| OBJETIVOS DE AUTORIZACIÓN   |  |  |
|---|--|--|
| # objetivo y definición   | Técnicas para su logro   | Riesgos si no se logra   |
| <p><b>Objetivo #1.</b> El personal debe contratarse de acuerdo con políticas que utilicen criterios de selección de personal en asuntos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Niveles planeados para el personal,</li> <li>experiencia y habilidades, edad, sexo y estado físico, etc.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*Políticas por escrito para la selección y contratación del personal.</li> <li>*Bases de datos como archivo maestro de personal, lista de funcionarios y directivos, etc.</li> <li>*Procedimientos específicos para añadir, cambiar o eliminar información de las bases de datos.</li> <li>*Técnicas para probar la confiabilidad de las bases de datos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*La empresa puede contratar personal que no esté autorizado y que pueda resultar en empleados sin preparación adecuada, huelgas, costos innecesarios de localización, faltas al trabajo excesivas.</li> <li>*La empresa puede tener un personal inadecuado o excesivo.</li> </ul> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Objetivo #2.</b> Los tipos de retribución y las deducciones de nómina deben autorizarse, de acuerdo a políticas establecidas para fijar sueldos y condiciones en la prestación de servicios como:</p> <p>-Retribuciones directas: fechas y frecuencia de pago de sueldos, tipos autorizados de sueldos, tiempo extraordinario, turnos, jornadas de trabajo.</p> <p>-Retribuciones indirectas: pago de días festivos, vacaciones,</p> | <p>*Al personal con sueldos mayores de una cantidad se les pagará quincenal o mensualmente, mientras a los demás será semanal.</p> <p>*Todos los sueldos deben ser aprobados por personal autorizado.</p> <p>*Forma de pago del tiempo extra al personal que tiene un horario determinado.</p> <p>*Los anticipos de sueldos, préstamos, pagos por tiempo extra, deben ser autorizados por personal determinado.</p> <p>*Comparación periódica de los sueldos promedios pagados en el mercado con los sueldos pagados en la empresa.</p> | <p>*Puede pagarse al personal cantidades no autorizadas, ocasionando: costos excesivos de nómina y las infracciones en casos de salario mínimo, contratos colectivos, etc.</p> <p>*Estructuras salariales que causen descontento o huelgas.</p> <p>*Cuentas de anticipo a empleados que resulten incobrables.</p> <p>*Puede distraerse efectivo retenido a empleados.</p> <p>*Pueden retenerse cantidades no autorizadas al personal.</p> |
|--|---|---|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>enfermedad,<br/>gratificaciones, etc.<br/>-Otros aspectos:<br/>retenciones al<br/>personal, prestaciones<br/>legales al personal,<br/>anticipos de sueldos,<br/>etc.</p>                               |   |   |
| <p><b>Objetivo #3.</b> Las distribuciones de cuentas y los ajustes a los desembolsos de efectivo y cuentas de personal, pagos anticipados y pasivos acumulados deben autorizarse; como ejemplo de los</p> | <p>*Uso y aprobación de formas prenumeradas estándar para llevar a cabo los ajustes de sueldos.<br/>*Investigación de ajustes que excedan una cantidad determinada.<br/>*Firmas manuscritas en los cheques no</p> | <p>*Las cuentas de nómina puede presentarse correctamente.<br/>*Pueden aprobarse ajustes no autorizados.<br/>*Pueden efectuarse pagos duplicados.</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>primeros tenemos:<br/>Correcciones al salario neto, liquidación, corrección al importe de distribuciones de mano de obra, etc.</p> | <p>preparados por la computadora.</p>   |   |
| <p><b>Objetivo #4.</b> Todos los pagos de nóminas deben efectuarse de acuerdo a políticas establecidas.</p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>*Uso de firmas mancomunadas.</li> <li>*Segregación de funciones de preparación y firmas de cheques.</li> <li>*Utilización de cuentas bancarias para el uso específico de nóminas.</li> <li>*Apertura de cuentas bancarias al personal para el depósito de sus ingresos por nómina.</li> <li>*Establecer límites para el importe de los cheques de nómina.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*Pueden efectuarse desembolsos de efectivo por cantidades equivocadas o fraudulentas.</li> <li>*Alteración de cheques.</li> <li>*Pueden efectuarse desembolsos de efectivo sin conocimiento de la administración.</li> </ul> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Objetivo #5.</b> Los procedimientos del ciclo de nóminas deben de estar de acuerdo a políticas establecidas.</p> | <p>*Claras exposiciones de los procedimientos mediante: manuales de políticas, procedimientos, rutinas de entrenamiento, documentación de sistemas y programas.</p> <p>*Comparación periódica de los procedimientos reales de procesamiento con la documentación y la autorización respectiva.</p> <p>*Acceso restringido a las áreas de procesamiento, a los programas y a la documentación de los mismos.</p> | <p>*Pueden existir reorganizaciones y cambios en las asignaciones del personal de los departamentos que reduzcan la segregación de funciones.</p> <p>*Pueden llevarse a la práctica procedimientos que nulifiquen las técnicas de control interno establecidas.</p> <p>*Las transacciones pueden procesarse incorrectamente por una persona a quien no corresponde dicha función.</p> |
| <p><b>Objetivo #6.</b> No deben aprobarse aquellas solicitudes de utilización de mano de</p>                           | <p>*Procedimientos documentados para iniciar, revisar y aprobar solicitudes de uso de mano de obra.</p>   | <p>*La utilización de la mano de obra puede oponerse al plan a corto plazo.</p> <p>*Puede utilizarse mano de</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>obra que no se ajusten a las políticas establecidas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*Archivos de firmas autorizadas para aprobar la utilización de mano de obra.</li> <li>*Comparación de órdenes de producción con el archivo maestro de productos antes que comience la producción.</li> <li>*Informes por excepción de los usos de mano de obra propuestos no autorizados.</li> <li>*Supervisión estrecha de empleados y archivos.</li> <li>*Auditorías internas periódicas.</li> <li>*Hojas de control de asistencia.</li> <li>*Sistemas de programación de actividades de personal.</li> <li>*Utilización de órdenes de trabajo específicas para labores de mantenimiento y reparación.</li> </ul> | <p>obra con fines no autorizados o en forma ineficiente.</p> <p>*Puede emplearse mano de obra para proyectos capitalizables, mantenimiento y reparaciones, no autorizados.</p> |
|---|--|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Objetivo #7.</b> La mano de obra utilizada debe informarse con exactitud y en forma oportuna.</p> | <p>*Informes de tiempo y asistencia.</p> <p>*Supervisión adecuada de la utilización de la mano de obra, ya sea por horas, piezas o días.</p> <p>*Aprobación previa del tiempo extra, cambios de turno o de departamento.</p> <p>*Conciliación de las horas de asistencia con las horas laboradas, ya sea por empleado o por departamento.</p> <p>*Observación del registro de la entrada y salida de los empleados para prevenir que se procesen tarjetas de tiempo de empleados ausentes.</p> <p>*Control de datos de mano</p> | <p>*Puede pagarse a los empleados por horas no trabajadas o producción no realizada.</p> <p>*Puede no pagarse a los empleados horas realmente trabajadas o producción realmente efectuada.</p> <p>*Puede no reconocerse el diferencial por horas extras o por cambio de turno.</p> <p>*La administración puede tener información inadecuada para evaluar el trabajo y eficiencia de los empleados.</p> |
|---|---|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>de obra que registren simultáneamente la mano de obra de la producción y el tiempo trabajado para efectos de la elaboración de las nóminas.</p> <p>*Tarjetas de mano de obra o de trabajo a destajo prenumeradas y controladas, para comprobar su incorporación en las nóminas.</p> |  |
| <p><b>Objetivo #8.</b> Los montos adeudados al personal, así como la distribución contable de dichos adeudos deben calcularse con exactitud y registrarse como</p> | <p>*Procedimientos documentados de distribución de cuentas.</p> <p>*Tablas de impuestos sobre sueldos actualizadas.</p> <p>*Planes para deducciones voluntarias y respaldadas con formas de autorización firmadas.</p>   | <p>*Puede pagarse a un empleado el tiempo trabajado por otra persona.</p> <p>*Pueden calcularse erróneamente los reembolsos de gastos, vacaciones.</p> <p>*Puede omitirse el registro de</p> |

|                                  |   |  |
|----------------------------------|---|--|
| <p>pasivo en forma oportuna.</p> | <p>*Pruebas o verificación de límites, comprobar la razonabilidad de horas trabajadas en exceso, tipos de salarios más altos de los esperados y deducciones que excedan al pago neto.</p> <p>*Procedimientos establecidos para añadir, cambiar o elimina de las bases de datos y técnicas para proteger la información contenida en ellas.</p> <p>*Políticas establecidas para el reembolso de gastos de viajes y gastos de representación, vacaciones, incentivos y gratificaciones.</p> | <p>pasivos por impuestos sobre sueldos o que tales impuestos se anoten por importes incorrectos.</p> <p>*Pueden presentarse incorrectamente los inventarios, las propiedades y los gastos debido a la distribución incorrecta de la nómina y los costos relativos.</p> |
|----------------------------------|---|--|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Objetivo #9.</b> Todos los pagos relacionados con la nómina deben basarse en un pasivo reconocido y prepararse con exactitud.</p> | <p>*Uso de formas pre numeradas y controladas (Tarjetas de reloj, cheques de nómina, formas de anticipos para viajes).</p> <p>*Cancelación de la documentación original para prevenir pagos duplicados.</p> <p>*Uso de maquina protectora de cheques.</p> <p>*Conciliación del total de los cheques firmados con el total neto a pagar según el registro de nóminas.</p> | <p>*Pueden efectuarse desembolsos por cantidades equivocadas o en forma fraudulenta.</p> <p>*Pueden hacerse pagos duplicados.</p> <p>*Pueden alterarse los cheques en forma fraudulenta.</p> <p>*Pueden efectuarse desembolsos por servicios no recibidos.</p> |
| <p><b>Objetivo #10.</b> Los importes adeudados al personal deben clasificarse, concentrarse e informarse con</p>                        | <p>*Procedimientos documentados de proceso, corte y cierre de fin de período.</p> <p>*Clasificaciones de cuentas documentadas.</p>   | <p>*El registro en las cuentas de mayor puede ser incompleto o inexacto.</p> <p>*Pueden presentarse problemas de registro y control de tiempo.</p>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>exactitud y en forma oportuna.</p>  |   |   |
| <p><b>Objetivo #11.</b> Los pagos y ajustes relativos a nóminas deben clasificarse, concentrarse e informarse con exactitud y en forma oportuna.</p> | <p>*Comparaciones de los resultados reales con los presupuestados y análisis de las variaciones.</p> <p>*Arqueos periódicos de formas prenumeradas y su conciliación con los controles establecidos para tal efecto.</p> <p>*Conciliación de las cuentas bancarias de nómina que funcionan como fondo fijo.</p> <p>*Sistemas de escritura simultánea o sistemas comparables basados en la computadora en que se preparan al mismo tiempo mediante una forma, el</p> | <p>*Los informes pueden ser inexactos con respecto a la clasificación de las transacciones.</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p>registro en auxiliares y en los mayores respectivos.</p> <p>*Fechas predeterminadas para controlar la oportunidad y los cortes del procesamiento y producción de informes periódicos en la computadora.</p>  |   |
| <p><b>Objetivo #12.</b> Los pasivos incurridos, los pagos efectuados y los ajustes relativos deben aplicarse con exactitud y oportunamente a las cuentas apropiadas del personal.</p> | <p>*Conciliación en forma regular y periódica de los saldos de auxiliares de nóminas con saldos del mayor u otros totales de control.</p> <p>*Revisión de la aplicación contable a las cuentas correctas del personal.</p> <p>*Revisión de los informes de era y es de los registros de nómina y de la situación de las cuentas auxiliares.</p> | <p>*Los movimientos pasados a los registros auxiliares pueden no concordar con los movimientos pasados al mayor.</p> <p>*Las operaciones con el personal pudieran pasarse incorrectamente en sus auxiliares.</p> <p>*Pueden tomarse decisiones en base a información incompleta o inexacta que se encuentre en un auxiliar.</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Objetivo #13.</b> Deben prepararse asientos contables por las cantidades adeudadas al personal, por los pagos efectuados y por los ajustes relativos, en cada período contable.</p> | <p>*Preparación de un catálogo de cuentas, conteniendo una descripción de cada una.</p> <p>*Procedimientos escritos para solicitar y aprobar cambios en la clasificación de cuentas.</p>  | <p>*los estados financieros podrían no ser preparados en forma oportuna.</p> <p>*Omisión en el registro de transacciones o en el registro de un asiento contable.</p> |
| <p><b>Objetivo #14.</b> Los asientos contables de nómina deben concentrar y clasificar las transacciones de acuerdo con políticas establecidas.</p>                                       | <p>*Comparaciones de período a período de los montos de asientos contables recurrentes.</p> <p>*Uso de formas prenumeradas de asientos contables y la verificación correspondiente de que todos los asientos fueron registrados en el período.</p> <p>*Comparación de los números de cuenta en cada asiento contable, con el archivo maestro mecanizado</p> | <p>*Codificaciones o cortes incorrectas.</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | y rechazo e informe de los errores.   |  |
| <b>Objetivo #15.</b> La información para determinar bases de impuestos derivada de las actividades de nóminas debe producirse con exactitud y en forma oportuna | *Preparación automática de los asientos contables por un sistema basado en el computador. | *Puede debilitarse o anularse el control presupuestal sobre las operaciones. |

FUENTE: Elaboración propia con datos de “Establecimiento de sistema de control interno”

#### **4.6.2. Guía 6210 de la Comisión Nacional de Normas de Auditoría y Aseguramiento.**

Este boletín propone los procedimientos de auditoría a seguir cuando se efectúa un examen de remuneraciones al personal y señala las medidas contables que le aplican al rubro.

Los objetivos que tienen dichos procedimientos son:

- Comprobar que las operaciones por remuneraciones al personal corresponden a servicios efectivamente recibidos y que se encuentran debidamente clasificados y registrados
- Comprobar que las obligaciones contractuales y legales relativas a las remuneraciones y deducciones que se hayan registrado adecuadamente en el periodo correspondiente.

La revisión, estudio y evaluación del control interno es dirigido principalmente a:

- a) Autorizar la contratación del personal, aprobar y modificar según el caso, las remuneraciones por parte de la administración.
- b) Segregar las funciones, en relación con el registro de tiempo, preparación, aprobación, revisión, pago y registro contable de remuneraciones al personal.
- c) Adecuar la protección de 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 de efectivo.
- d) Que exista un sistema de información que permita conocer las bases para calcular las remuneraciones al personal y sus deducciones, así como tiempo trabajado, destajos, tiempo extra, autorización de modificaciones de salarios, cálculo de vacaciones con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales o contractuales.

- e) Debe existir un sistema que permita una correcta distribución contable de las remuneraciones al personal, con el objeto de reflejar adecuadamente en sus estados financieros los costos y gastos de operación.

Una vez que el empresario reconoce la importancia que tiene el capital humano en una organización, es importante que establezca estrategias con las que contribuya al progreso y bienestar de sus colaboradores ya que así mismo impulsan un mejor manejo y desarrollo de su empresa. Es aquí donde el control interno se hace indispensable para llevar un correcto manejo de las operaciones o transacciones que tengan que ver con el personal, pues además garantizan el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, laborales y fiscales.

En este capítulo pudimos entrar de lleno en materia de impuestos para el patrón y su colaborador, además de entender el impacto que tiene la relación laboral para cada uno de ellos, ya que mientras uno recibe y acumula ingreso el otro sujeto paga y deduce, también se mencionaron elementos de gran trascendencia para hacer efectiva la deducción. Adicional a ello reconocimos el valor que tiene el control interno sobre todo el proceso que implica tener trabajadores, ya que no sólo beneficia en la parte administrativa, sino que permite tener información relevante y oportuna para agilizar los procesos que se traducen en ahorros de recursos económicos para la empresa. Una vez que tenemos toda la información teórica estamos en condiciones de aterrizarla en un caso práctica para analizarla y comprobarla.

## **CAPÍTULO V.**

### **Antecedentes de la empresa**

Ahora para el caso práctico, como ya la había comentado, estaré trabajando con un patrón persona física, quien, por cuestiones de privacidad, pidió que no se revelara su nombre. Es una Persona Física de género Femenino, es de nacionalidad mexicana, tiene 37 años de edad, es de estado civil Casada, su centro de actividades actualmente se ubica en la ciudad de Uruapan Michoacán e inició actividades el día 01 de enero 2008. Desde esa fecha ha estado inscrita al Registro Federal de Contribuyentes dentro del Régimen de Actividad Empresarial y Profesional, considerando como única actividad económica el Comercio al por menor en ferreterías y tlapalerías.

En materia de seguridad social, se dio de alta como patrón con la misma fecha que para el RFC, por tanto, cumple con sus obligaciones ante el IMSS e INFONAVIT desde 2008.

La empresa se dedica a la comercialización de artículos para la industria ferretera, que son entre otras, herramientas de mano, material de construcción, material eléctrico y de decoración. Para el desarrollo de sus actividades opera por medio de dos sucursales, ambas bajo la misma denominación social, de la misma dueña y ubicadas en la ciudad. Su inventario se limita al menudeo y de acuerdo con la estatificación del Diario Oficial de la Federación se ubica en una pequeña empresa del sector comercio, también conocido como sector terciario.

Para los efectos prácticos que conlleva este trabajo es importante tener en cuenta que para este año 2023, el salario mínimo de la zona B, que es la zona a la que pertenece

Michoacán es de \$207.44 pesos mexicanos y el valor de la UMA o bien, Unidad de Medida y Actualización que entró en vigor el 01 de febrero de 2023 asciende a \$103.74 pesos mexicanos.

Este patrón cuenta con 10 personas que le presentan sus servicios subordinados. A todos ellos los tiene dados de alta como trabajadores de tiempo indefinido sin un plan de previsión social, pero con una Cuota Diaria de \$208.00 pesos. La integración de su SBC está conformada por las prestaciones mínimas de Ley, que son 15 días de aguinaldo, vacaciones según su antigüedad y una Prima Vacacional del 25% del importe de vacaciones. Derivado de la última revisión de su siniestralidad correspondiente a 2021 el patrón cubre sus cuotas en la prima de riesgo de trabajo mínima cuyo valor es del 0.5000%. (Véase Cuadro 2.)

## **CUADRO 2.**

### **Datos del personal**

|              | Fecha de Ingreso | Cuota Diaria | SBC    |
|--------------|------------------|--------------|--------|
| Trabajador 1 | 10/01/2011       | 13           | 210.00 |
| Trabajador 2 | 06/06/2011       | 13           | 210.00 |
| Trabajador 3 | 21/09/2021       | 3            | 210.00 |
| Trabajador 4 | 24/07/2021       | 3            | 210.00 |
| Trabajador 5 | 07/10/2021       | 3            | 210.00 |
| Trabajador 6 | 03/11/2021       | 3            | 210.00 |
| Trabajador 7 | 08/11/2021       | 3            | 210.00 |
| Trabajador 8 | 08/11/2021       | 3            | 210.00 |

|               |            |        |        |
|---------------|------------|--------|--------|
| Trabajador 9  | 15/12/2022 | 2      | 210.00 |
| Trabajador 10 | 28/02/2022 | 174.00 | 181.86 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

Para desarrollar el caso, es necesario considerar las siguientes abreviaturas que se utilizarán con fines prácticos y de presentación. (Véase Cuadro 3.)

### **CUADRO 3.**

#### **Abreviaturas de seguridad social**

|         |   |
|---------|---|
| R.T.    | Riesgos de Trabajo                              |
| E. Y M. | Enfermedades y Maternidad                       |
| I. Y V. | Invalidez y Vida                                |
| G.P.S.  | Guarderías y Prestaciones Sociales              |
| R.C.V.  | Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez       |
| R.      | Retiro  |
| CEAV    | Cesantía en Edad Avanzada y Vejez               |
| E.D.    | Prestaciones en especie y en dinero             |
| E.      | Prestaciones en especie                         |
| G. M.   | Gastos médicos para pensionados y beneficiarios |
| E.D.    | Prestaciones en dinero                          |
| P.R.T.  | Prima de Riesgo de Trabajo                      |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Ley del Seguro Social.

Hasta la fecha la nómina que se les timbra contempla las siguientes percepciones:

- Sueldo 6 días

- Séptimo día
- Premio de asistencia (10%)
- Premio de puntualidad (10%)

Las deducciones que contempla son:

- Retención del Impuesto sobre la renta
- Retención de las cuotas obreras de seguridad social

Con esos datos, se presenta el cálculo actual de cómo se integra la nómina de cada trabajador. (Véase Cuadro 4.)

**CUADRO 4.****Nómina vigente febrero 2023.**

|               | Días Lab. | Cuota Diaria | Sueldo   | Séptimo día | Total Percep. | ISR retenido | Imss  | Total    |
|---------------|-----------|--------------|----------|-------------|---------------|--------------|-------|----------|
| Trabajador 1  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.92 | 1,404.55 |
| Trabajador 2  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.92 | 1,404.55 |
| Trabajador 3  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.73 | 1,404.74 |
| Trabajador 4  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.73 | 1,404.74 |
| Trabajador 5  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.73 | 1,404.74 |
| Trabajador 6  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.73 | 1,404.74 |
| Trabajador 7  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.73 | 1,404.74 |
| Trabajador 8  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.73 | 1,404.74 |
| Trabajador 9  | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.68 | 1,404.79 |
| Trabajador 10 | 6         | 210.00       | 1,260.00 | 210.00      | 1,470.00      | 28.53        | 36.68 | 1,404.79 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

**CUADRO 5. Determinación del Impuesto Sobre la Renta a retener.**

| Trabajador | Base     | Lim Inferior | Excedente sobre limite | % Sobre excedente | Impuesto marginal | Cuota Fija | ISR determinado | Subsidio | ISR a retener |
|------------|----------|--------------|------------------------|-------------------|-------------------|------------|-----------------|----------|---------------|
| 1          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 2          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 3          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 4          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 5          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 6          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 7          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 8          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 9          | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |
| 10         | 1,470.00 | 1,458.04     | 11.96                  | 0.11              | 1.30              | 85.61      | 86.91           | 58.38    | 28.53         |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

**CUADRO 6.**

**Determinación de la cuota obrera de Seguridad Social a retener.**

| Trabajador | SBC    | E. Y M. |       | I. Y V. | RCV    | Suma Diaria | Días del periodo | Retención semanal |
|------------|--------|---------|-------|---------|--------|-------------|------------------|-------------------|
|            |        | G.M.    | D.    | E.D.    | CEAV   |             |                  |                   |
|            |        | SBC     | SBC   | SBC     | SBC    |             |                  |                   |
|            |        | 0.375%  | 0.25% | 0.625%  | 1.125% |             |                  |                   |
| 1          | 222.07 | 0.83    | 0.56  | 1.39    | 2.50   | 5.27        | 7                | 36.92             |
| 2          | 222.07 | 0.83    | 0.56  | 1.39    | 2.50   | 5.27        | 7                | 36.92             |
| 3          | 220.92 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.49   | 5.25        | 7                | 36.73             |
| 4          | 220.92 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.49   | 5.25        | 7                | 36.73             |
| 5          | 220.92 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.49   | 5.25        | 7                | 36.73             |
| 6          | 220.92 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.49   | 5.25        | 7                | 36.73             |
| 7          | 220.92 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.49   | 5.25        | 7                | 36.73             |
| 8          | 220.92 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.49   | 5.25        | 7                | 36.73             |
| 9          | 220.62 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.48   | 5.24        | 7                | 36.68             |
| 10         | 220.62 | 0.83    | 0.55  | 1.38    | 2.48   | 5.24        | 7                | 36.68             |
| SUMA       |        |         |       |         |        |             |                  | 367.56            |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

Sin embargo, después de analizar las condiciones de la empresa, identifiqué que se está manejando de forma errónea el área de nóminas, pues los recibos que se emiten no reflejan las percepciones reales de los trabajadores y con ello deriva dos principales consecuencias:

1. Las cuotas patronales se pagan con base a un Salario inferior al real.
2. El patrón efectúa erogaciones mayores por concepto de remuneración a los trabajadores, de las cuales no procede su deducción.

Una vez ubicadas estas dos situaciones, podemos plantear una propuesta. A la fecha los trabajadores reciben cada semana las siguientes cantidades:

- Trabajador 1 y 2 \$2,500.00 pesos
- Demás trabajadores \$2,000.00 pesos.

Mi propuesta consiste en distribuir el salario por medio de la cuota diaria correspondiente a seis días laborados, el séptimo día y con el propósito de mejorar los salarios y de acuerdo al incremento de la inflación en el país, sugiero que dentro del plan de previsión social se añada un concepto como despensa, el cuál será general para todos los trabajadores por un importe de \$500.00 pesos, incrementado las percepciones de los colaboradores a \$3,000 y \$2,500 pesos según corresponda.

En las prestaciones también sugiero que se modifique el valor del aguinaldo, de forma que en lugar de otorgar 15 días aumente a 20 días.

Considerando estas modificaciones a continuación, se presenta de manera desglosada la integración de cada concepto al SBC. (Véase Cuadro 7, 8, 9,10, 11 y 12).

**CUADRO 7.**

**Integración de prima vacacional**

| <b>PRIMA VACACIONAL</b> |                        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|-------------------------|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                         | Trabajador             | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
|                         | Antigüedad             | 13       | 13       | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 2        | 2        |
|                         | Días Vacaciones        | 24       | 24       | 16       | 16       | 16       | 16       | 16       | 16       | 14       | 14       |
| (X)                     | Porcentaje Prima       | 25%      | 25%      | 25%      | 25%      | 25%      | 25%      | 25%      | 25%      | 25%      | 25%      |
| (=)                     | Días Prima Vacacional  | 6        | 6        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3.5      | 3.5      |
| (X)                     | Cuota Diaria           | 357.14   | 357.14   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   |
| (=)                     | Total Prima Vacacional | 2,142.86 | 2,142.86 | 1,142.86 | 1,142.86 | 1,142.86 | 1,142.86 | 1,142.86 | 1,142.86 | 1,000.00 | 1,000.00 |
| (/)                     | Días del año           | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      |
| (=)                     | Integra al SBC diario  | 5.87     | 5.87     | 3.13     | 3.13     | 3.13     | 3.13     | 3.13     | 3.13     | 2.74     | 2.74     |

FUENTE: Elaboración propia con datos de la empresa.

**CUADRO 8.****Integración de aguinaldo**

| <b>AGUINALDO</b> |                       |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|------------------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                  | Trabajador            | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
|                  | Días otorgados        | 20       | 20       | 20       | 20       | 20       | 20       | 20       | 20       | 20       | 20       |
| (X)              | Cuota Diaria          | 357.14   | 357.14   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   | 285.71   |
| (=)              | Total Aguinaldo       | 7,142.86 | 7,142.86 | 5,714.29 | 5,714.29 | 5,714.29 | 5,714.29 | 5,714.29 | 5,714.29 | 5,714.29 | 5,714.29 |
| (/)              | Días del año          | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      | 365      |
| (=)              | Integra al SBC diario | 19.57    | 19.57    | 15.66    | 15.66    | 15.66    | 15.66    | 15.66    | 15.66    | 15.66    | 15.66    |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

## CUADRO 9.

### Integración de la despensa

| DESPENSA |                       |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | Trabajador            | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     |
|          | UMA diaria            | 103.74 | 103.74 | 103.74 | 103.74 | 103.74 | 103.74 | 103.74 | 103.74 | 103.74 | 103.74 |
| (X)      | Porcentaje tope       | 40.00% | 40.00% | 40.00% | 40.00% | 40.00% | 40.00% | 40.00% | 40.00% | 40.00% | 40.00% |
| (=)      | Total Tope            | 41.496 | 41.496 | 41.496 | 41.496 | 41.496 | 41.496 | 41.496 | 41.496 | 41.496 | 41.496 |
| (-)      | Despensa Propuesta    | 71.43  | 71.43  | 71.43  | 71.43  | 71.43  | 71.43  | 71.43  | 71.43  | 71.43  | 71.43  |
| (=)      | Integra al SBC diario | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

Una vez determinada la integración del salario podemos estimar un cálculo para la nómina que si refleje las percepciones reales de cada trabajador. (Véase Cuadro 10.)

**CUADRO 10.****Total integración del Salario Base de Cotización.**

| <b>INTEGRACIÓN TOTAL</b> |                  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------------------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                          | Trabajador       | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     |
|                          | Cuota Diaria     | 357.14 | 357.14 | 285.71 | 285.71 | 285.71 | 285.71 | 285.71 | 285.71 | 285.71 | 285.71 |
| (+)                      | Prima vacacional | 5.87   | 5.87   | 3.13   | 3.13   | 3.13   | 3.13   | 3.13   | 3.13   | 2.74   | 2.74   |
| (+)                      | Aguinaldo        | 19.57  | 19.57  | 15.66  | 15.66  | 15.66  | 15.66  | 15.66  | 15.66  | 15.66  | 15.66  |
| (+)                      | Despensa         | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  | 29.93  |
| (=)                      | TOTAL            | 412.51 | 412.51 | 334.43 | 334.43 | 334.43 | 334.43 | 334.43 | 334.43 | 334.04 | 334.04 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

A continuación se presenta el cálculo de las retenciones que conlleva la modificación de salario. (Véase Cuadro 11.)

**CUADRO 11.****Determinación de nómina propuesta.**

| Trabajador | Días Laborados | Cuota Diaria | Sueldo   | Séptimo día | Despensa | Total Percepciones | ISR retenido | Imss  | Total    |
|------------|----------------|--------------|----------|-------------|----------|--------------------|--------------|-------|----------|
| 1          | 6              | 357.14       | 2,142.86 | 357.14      | 500.00   | 3,000.00           | 198.98       | 68.58 | 2,737.19 |
| 2          | 6              | 357.14       | 2,142.86 | 357.14      | 500.00   | 3,000.00           | 198.98       | 68.58 | 2,737.19 |
| 3          | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.60 | 2,304.58 |
| 4          | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.60 | 2,304.58 |
| 5          | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.60 | 2,304.58 |
| 6          | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.60 | 2,304.58 |
| 7          | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.60 | 2,304.58 |
| 8          | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.60 | 2,304.58 |
| 9          | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.53 | 2,304.64 |
| 10         | 6              | 285.71       | 1,714.29 | 285.71      | 500.00   | 2,500.00           | 144.58       | 55.53 | 2,304.64 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

**CUADRO 12.****Determinación del Impuesto Sobre la Renta a retener propuesto.**

| DETERMINACIÓN DE ISR A RETENER |          |              |                        |                   |                   |            |                 |          |               |
|--------------------------------|----------|--------------|------------------------|-------------------|-------------------|------------|-----------------|----------|---------------|
| Trabajador                     | Base     | Lim Inferior | Excedente sobre limite | % Sobre excedente | Impuesto marginal | Cuota Fija | ISR determinado | Subsidio | ISR a retener |
| 1                              | 2,500.00 | 1,458.04     | 1,041.96               | 0.11              | 113.37            | 85.61      | 198.98          | -        | 198.98        |
| 2                              | 2,500.00 | 1,458.04     | 1,041.96               | 0.11              | 113.37            | 85.61      | 198.98          | -        | 198.98        |
| 3                              | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |
| 4                              | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |
| 5                              | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |
| 6                              | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |
| 7                              | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |
| 8                              | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |
| 9                              | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |
| 10                             | 2,000.00 | 1,458.04     | 541.96                 | 0.11              | 58.97             | 85.61      | 144.58          | -        | 144.58        |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

**CUADRO 13.****Determinación de la cuota obrera de Seguridad Social a retener propuesta.**

| Trabajador | SBC    | E Y M  |       | I. Y V. | R.C.V. | Suma Diaria | Días del Periodo | Retención Semanal |
|------------|--------|--------|-------|---------|--------|-------------|------------------|-------------------|
|            |        | G.M.   | D.    | E.D.    | CEAV   |             |                  |                   |
|            |        | SBC    | SBC   | SBC     | SBC    |             |                  |                   |
|            |        | 0.375% | 0.25% | 0.63%   | 1.125% |             |                  |                   |
| 1          | 412.51 | 1.55   | 1.03  | 2.58    | 4.64   | 9.80        | 7                | 68.58             |
| 2          | 412.51 | 1.55   | 1.03  | 2.58    | 4.64   | 9.80        | 7                | 68.58             |
| 3          | 334.43 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.94        | 7                | 55.60             |
| 4          | 334.43 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.94        | 7                | 55.60             |
| 5          | 334.43 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.94        | 7                | 55.60             |
| 6          | 334.43 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.94        | 7                | 55.60             |
| 7          | 334.43 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.94        | 7                | 55.60             |
| 8          | 334.43 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.94        | 7                | 55.60             |
| 9          | 334.04 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.93        | 7                | 55.53             |
| 10         | 334.04 | 1.25   | 0.84  | 2.09    | 3.76   | 7.93        | 7                | 55.53             |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

A continuación, se muestra como están conformadas las cuotas patronales sin integrar todas las prestaciones de los trabajadores, para ello se tomó como referencia el primer bimestre del ejercicio 2022. (Véase Cuadro 14.)

**CUADRO 14.**

**Determinación de cuotas patronales mensuales febrero 2023.**

| Trabajador | SBC    | R.T.       | E. Y M.    |           |           | I. Y<br>V. | G.P.<br>S. | Suma Diaria | Días del periodo | Total Mes |
|------------|--------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|------------------|-----------|
|            |        | E.D.       | E.         | G.M.      | D.        | E.D.       | E.         |             |                  |           |
|            |        | P.R.<br>T. | UMA        | SBC       | SBC       | SBC        | SBC        |             |                  |           |
|            |        | 0.50<br>%  | 20.40<br>% | 1.05<br>% | 0.70<br>% | 1.75<br>%  | 1.00<br>%  |             |                  |           |
| 1          | 222.07 | 1.11       | 21.16      | 2.33      | 1.55      | 3.89       | 2.22       | 32.27       | 28               | 903.46    |
| 2          | 222.07 | 1.11       | 21.16      | 2.33      | 1.55      | 3.89       | 2.22       | 32.27       | 28               | 903.46    |
| 3          | 220.92 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.55      | 3.87       | 2.21       | 32.21       | 28               | 901.85    |
| 4          | 220.92 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.55      | 3.87       | 2.21       | 32.21       | 28               | 901.85    |
| 5          | 220.92 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.55      | 3.87       | 2.21       | 32.21       | 28               | 901.85    |
| 6          | 220.92 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.55      | 3.87       | 2.21       | 32.21       | 28               | 901.85    |
| 7          | 220.92 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.55      | 3.87       | 2.21       | 32.21       | 28               | 901.85    |
| 8          | 220.92 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.55      | 3.87       | 2.21       | 32.21       | 28               | 901.85    |
| 9          | 220.62 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.54      | 3.86       | 2.21       | 32.19       | 28               | 901.43    |
| 10         | 220.62 | 1.10       | 21.16      | 2.32      | 1.54      | 3.86       | 2.21       | 32.19       | 28               | 901.43    |
| SUMA       |        |            |            |           |           |            |            |             |                  | 9,020.89  |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

**CUADRO 15.****Determinación de cuotas patronales primer bimestre 2023.**

| Trabajador | SBC    | Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) |       | Infonavit             | Suma Diaria | Días del periodo | Total Bimestre | Total cuotas febrero |
|------------|--------|--|-------|-----------------------|-------------|------------------|----------------|----------------------|
|            |        | Retiro   | CEAV  | Crédito para vivienda |             |                  |                |                      |
|            |        | SBC  | SBC   | SBC                   |             |                  |                |                      |
|            |        | 2.00%  | 3.15% | 5.00%                 |             |                  |                |                      |
| 1          | 222.07 | 4.44   | 7.00  | 11.10                 | 22.54       | 59               | 1,329.87       | 1,329.87             |
| 2          | 222.07 | 4.44   | 7.00  | 11.10                 | 22.54       | 59               | 1,329.87       | 1,329.87             |
| 3          | 220.92 | 4.42   | 6.96  | 11.05                 | 22.42       | 59               | 1,322.98       | 1,322.98             |
| 4          | 220.92 | 4.42   | 6.96  | 11.05                 | 22.42       | 59               | 1,322.98       | 1,322.98             |
| 5          | 220.92 | 4.42   | 6.96  | 11.05                 | 22.42       | 59               | 1,322.98       | 1,322.98             |
| 6          | 220.92 | 4.42   | 6.96  | 11.05                 | 22.42       | 59               | 1,322.98       | 1,322.98             |
| 7          | 220.92 | 4.42   | 6.96  | 11.05                 | 22.42       | 59               | 1,322.98       | 1,322.98             |
| 8          | 220.92 | 4.42   | 6.96  | 11.05                 | 22.42       | 59               | 1,322.98       | 1,322.98             |
| 9          | 220.62 | 4.41   | 6.95  | 11.03                 | 22.39       | 59               | 1,321.18       | 1,321.18             |
| 10         | 220.62 | 4.41   | 6.95  | 11.03                 | 22.39       | 59               | 1,321.18       | 1,321.18             |
| SUMA       |        |  |       |                       |             |                  |                | 13,239.97            |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

Por otro lado, es necesario ver el comparativo y el incremento que representa aumentar el SBC. (Véase Cuadro 16.)

**CUADRO 16.**

**Determinación de cuotas patronales mensuales propuesto.**

| Trabajador | SBC    | R.T.       | E. Y M. |       |       | I. Y<br>V. | G.P.<br>S. | Suma Diaria | Días del periodo | Total Mes |
|------------|--------|------------|---------|-------|-------|------------|------------|-------------|------------------|-----------|
|            |        | E.D.       | E.      | G.M.  | D.    | E.D.       | E.         |             |                  |           |
|            |        | P.R.<br>T. | UMA     | SBC   | SBC   | SBC        | SBC        |             |                  |           |
|            |        | 0.50<br>%  | 20.40%  | 1.05% | 0.70% | 1.75%      | 1.00%      |             |                  |           |
| 1          | 412.51 | 2.06       | 21.16   | 4.33  | 2.89  | 7.22       | 4.13       | 41.79       | 28               | 1,170.08  |
| 2          | 412.51 | 2.06       | 21.16   | 4.33  | 2.89  | 7.22       | 4.13       | 41.79       | 28               | 1,170.08  |
| 3          | 334.43 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.88       | 28               | 1,060.76  |
| 4          | 334.43 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.88       | 28               | 1,060.76  |
| 5          | 334.43 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.88       | 28               | 1,060.76  |
| 6          | 334.43 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.88       | 28               | 1,060.76  |
| 7          | 334.43 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.88       | 28               | 1,060.76  |
| 8          | 334.43 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.88       | 28               | 1,060.76  |
| 9          | 334.04 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.86       | 28               | 1,060.22  |
| 10         | 334.04 | 1.67       | 21.16   | 3.51  | 2.34  | 5.85       | 3.34       | 37.86       | 28               | 1,060.22  |
| SUMA       |        |            |         |       |       |            |            |             |                  |           |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa.

**CUADRO 17.**

**Determinación de cuotas patronales bimestrales propuesto.**

| Trabajador | SBC    | Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) |                  | Infonavit             | Suma Diaria | Días del periodo | Total Bimestre | Total cuotas febrero |
|------------|--------|--|------------------|-----------------------|-------------|------------------|----------------|----------------------|
|            |        | Retiro   | CEAV             | Crédito para vivienda |             |                  |                |                      |
|            |        | SBC  | SBC              | SBC                   |             |                  |                |                      |
|            |        | 2.00%  | 4.016%<br>3.953% | 5.00%                 |             |                  |                |                      |
| 1          | 412.51 | 8.25   | 16.57            | 20.63                 | 45.44       | 59               | 2,681.08       | 2,681.08             |
| 2          | 412.51 | 8.25   | 16.57            | 20.63                 | 45.44       | 59               | 2,681.08       | 2,681.08             |
| 3          | 334.43 | 6.69   | 13.22            | 16.72                 | 36.63       | 59               | 2,161.18       | 2,161.18             |
| 4          | 334.43 | 6.69   | 13.22            | 16.72                 | 36.63       | 59               | 2,161.18       | 2,161.18             |
| 5          | 334.43 | 6.69   | 13.22            | 16.72                 | 36.63       | 59               | 2,161.18       | 2,161.18             |
| 6          | 334.43 | 6.69   | 13.22            | 16.72                 | 36.63       | 59               | 2,161.18       | 2,161.18             |
| 7          | 334.43 | 6.69   | 13.22            | 16.72                 | 36.63       | 59               | 2,161.18       | 2,161.18             |
| 8          | 334.43 | 6.69   | 13.22            | 16.72                 | 36.63       | 59               | 2,161.18       | 2,161.18             |
| 9          | 334.04 | 6.68   | 13.20            | 16.70                 | 36.59       | 59               | 2,158.66       | 2,158.66             |
| 10         | 334.04 | 6.68   | 13.20            | 16.70                 | 36.59       | 59               | 2,158.66       | 2,158.66             |
| SUMA       |        |  |                  |                       |             |                  |                | 22,646.54            |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

Para cumplir con uno de los objetivos de esta investigación, que es Identificar el impacto que tiene el entero de las cuotas respecto a la carga tributaria del patrón, el siguiente comparativo es sobre el cálculo del Impuesto Sobre la Renta, mismo que a mayores deducciones disminuye.

|                                  | MARZO               | MARZO               |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|
| INGRESOS DEL PERIODO             | 2,248,780.94        | 2,248,780.94        |
| GANANCIA CAMBIARIA               | -                   | -                   |
| (=) TOTAL INGRESOS DEL MES       | <u>2,248,780.94</u> | <u>2,248,780.94</u> |
| (+) INGRESOS ANTERIORES          | <u>4,452,694.47</u> | <u>4,452,694.47</u> |
| (=) INGRESOS ACUMULADOS          | 6,701,475.41        | 6,701,475.41        |
| DEDUCCIONES DEL PERIODO          |                     |                     |
| (+) COMPRA DE MERCANCIA          | 2,047,683.69        | 2,047,683.69        |
| (+) GASTOS DE OPERACIÓN          | 120,415.95          | 175,535.39          |
| (+) GASTOS FINANCIEROS           | 10,274.01           | 10,274.01           |
| (+) ANTICIPO A PROVEEDORES       |                     |                     |
| (+) CHEQUE TRÁNSITO MES ANT      |                     |                     |
| (-) CHEQUE TRÁNSITO DEL MES      |                     |                     |
| (=) DEDUCCIONES DEL PERIODO      | <u>2,178,373.65</u> | <u>2,233,493.09</u> |
| (+) DEDUCCIONES PERIODO ANTERIOR | <u>4,436,366.63</u> | <u>4,436,366.63</u> |
| (=) DEDUCCIONES ACUMULADAS       | 6,614,740.28        | 6,669,859.72        |
| BASE PARA ISR                    | 86,735.13           | 31,615.69           |
| (-) PERDIDAS FISCALES            | -                   | -                   |
| BASE PARA ISR                    | 86,735.13           | 31,615.69           |
| (-) LIMITE INFERIOR              | <u>46,463.14</u>    | <u>18,996.16</u>    |
| (=) EXCEDENTE DE LIMITE INF      | 40,271.99           | 12,619.53           |
| (x) % SOBRE EXCEDENTE            | <u>0.21</u>         | <u>0.11</u>         |
| (=) IMPTO MARGINAL               | 8,602.10            | 1,373.01            |
| (+) CUOTA FIJA                   | <u>4,920.54</u>     | <u>1,115.49</u>     |
| ISR CAUSADO                      | 13,522.64           | 2,488.50            |
| (-) PAGOS PROVISIONALES ANT      | 1,228.52            | 1,228.52            |
| (-) RETENCIONES ISR              | -                   | -                   |
| (=) ISR A PAGAR                  | <u>12,294.12</u>    | <u>1,259.98</u>     |

- MARZO 1: Considera la nómina y las cuotas con el salario actual
- MARZO 2: Considera la nómina y las cuotas con el salario que se propone.

Los gastos de operación se conforman por:

| <b>CUENTA</b> | <b>CONCEPTO</b>                  | <b>MARZO 1</b>    | <b>MARZO 2</b>    |
|---------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|
| 5103-001-000  | SERVICIO TELEFÓNICO              | 3,486.41          | 3,486.41          |
| 5103-002-000  | SERVICIO CELULAR                 | 1,450.58          | 1,450.58          |
| 5104-000-000  | COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES       | 3,598.75          | 3,598.75          |
| 5108-000-000  | PAPELERÍA Y ARTS. DE ESCRITORIO  | 546.13            | 546.13            |
| 5109-006-000  | VIRVAZ ASESORES FISCALES S.C.    | 3,448.28          | 3,448.28          |
| 5111-001-002  | MANTENIMIENTO EQUIPO DE COMPUTO  | 600.00            | 600.00            |
| 5113-000-000  | ARTÍCULOS DE LIMPIEZA            | 471.43            | 471.43            |
| 5115-000-000  | SUELDOS                          | 58,800.00         | 91,200.00         |
| 5118-000-000  | AYUDA PARA DESPENSA              |                   | 11,508.57         |
| 5120-000-000  | MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES   | 1,528.43          | 1,528.43          |
| 5121-000-000  | HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO | 3,191.56          | 3,191.56          |
| 5122-000-000  | FLETES Y ACARREOS                | 11,061.17         | 11,061.17         |
| 5124-000-000  | IMSS                             | 9,020.89          | 10,825.18         |
| 5125-000-000  | RCV                              | 6,717.82          | 12,322.49         |
| 5126-000-000  | INFONAVIT                        | 6,522.16          | 10,324.06         |
| 5136-000-000  | RECARGOS                         | 4,848.00          | 4,848.00          |
| 5141-100-000  | ARRENDAMIENTO A PERSONAS FISICAS | 5,124.35          | 5,124.35          |
|               | <b>TOTAL</b>                     | <b>120,415.95</b> | <b>175,535.39</b> |

Es importante mencionar que, aunque se hayan pagado 21,714.29 pesos por la despensa los trabajadores, solamente es deducible para el patrón el 53% ya que en su momento representó un ingreso exento para quien lo recibió, y en este caso como el patrón aumentó los ingresos exentos no utiliza el factor del 47%, además para que

pueda ser deducible hace falta tener en cuenta que esta prestación debe pagarse por medio de monedero electrónico autorizador por el Servicio de Administración Tributaria, de acuerdo con el artículo 127 fracción XI de la multicitada Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Como se aprecia en el cálculo, optar por un nuevo manejo en la nómina y seguridad social beneficia considerablemente al patrón, pues ahorra \$10,516.34 pesos en el pago de Impuesto sobre la renta.

En la parte de los impuestos estatales, el cálculo del 3% sobre nómina sería el siguiente (Véase Cuadro 18.)

#### **CUADRO 18.**

##### **Cálculo de 3% sobre nómina**

| Trabajador    | Salario | Despensa |        |         | Suma   | Días mes | Base Gravable |
|---------------|---------|----------|--------|---------|--------|----------|---------------|
|               |         | Importe  | Exento | Gravado |        |          |               |
| 1             | 357.14  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 387.08 | 28       | 10,838.11     |
| 2             | 357.14  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 387.08 | 28       | 10,838.11     |
| 3             | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| 4             | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| 5             | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| 6             | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| 7             | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| 8             | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| 9             | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| 10            | 285.71  | 71.43    | 41.50  | 29.93   | 315.65 | 28       | 8,838.11      |
| Base gravable |         |          |        |         |        |          | 92,381.12     |
| Tasa          |         |          |        |         |        |          | 3.00%         |

|                  |          |
|------------------|----------|
| Impuesto a cargo | 2,771.43 |
|------------------|----------|

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

Después de este cálculo me parece necesario, poder comparar los costos financieros en los que incurre la patrona dentro de los dos posibles escenarios, por ello se presentan a continuación las cantidades desglosadas (Véase Cuadro 19.)

## **CUADRO 19.**

### **Comparativo de costos.**

| <b>CONCEPTO</b>                | <b>MARZO 1</b> | <b>MARZO 2</b> |
|--------------------------------|----------------|----------------|
| Nómina                         | 104,000.00     | 95,454.50.     |
| IMSS                           | 9,020.89       | 10,825.18      |
| RCV                            | 6,717.82       | 12,322.49      |
| INFONAVIT                      | 6,522.16       | 10,324.06      |
| 3% sobre nóminas               | 1,211.66       | 2,771.43       |
| Impuesto Sobre la Renta propio | 12,294.12      | 1,259.98       |
| ISR retenido                   | 1,141.25       |                |
| IMSS retenido                  | 1,470.25       |                |
| Total                          | 138,789.66     | 132,957.64     |

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

Es importante destacar que en el apartado de nómina, para Marzo 1 se considera únicamente las percepciones mensuales, ya que por acuerdo entre la patrona y los trabajadores si se les registra el SBC mínimo de ley, ella absorbería totalmente las retenciones de cuotas imss e isr del Cuadro 4. En cambio para Marzo 2 que considera

mi propuesta, el importe de la nómina es el neto que se pagaría por sueldos, es decir, las percepciones menos las retenciones ya mencionadas. Esto es lo correcto ya que así ambos sujetos de la relación cumplen con sus obligaciones fiscales.

Con esto puedo concluir que efectivamente aún y con el aumento en los salarios de los trabajadores, el patrón pagaría menos que si se mantiene esquema actual.

Sin embargo, esta investigación no sólo busca reflejar la situación fiscal, sino también adelantarnos a posibles sucesos que afecten a los colaboradores y por ende a su empleadora, ya que, si bien es cierto les proporciona seguridad social, también está incumpliendo con normatividad, pues no notifica a las autoridades competentes, en este caso al Instituto Mexicano del Seguro Social, de las condiciones reales de su relación laboral.

Aquí es donde se pueden disminuir los riesgos, me refiero específicamente a capitales constitutivos por un riesgo de trabajo ya sea por incapacidad permanente total o por fallecimiento del trabajador.

Para entrar en contexto de la situación, parte de las actividades de los colaboradores, es entregar la mercancía a los clientes que se encuentran dentro de la misma ciudad de Uruapan, así como distribuir entre las dos sucursales los materiales que entregan los proveedores. Según los datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los accidentes de tránsito en México han incrementado sustancialmente, trayendo consigo la muerte de 13,512 personas durante el periodo de enero a noviembre de 2021, de las cuales el 45% de las víctimas son del estado de México, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nuevo León, Veracruz o Sinaloa. Esto nos

sirve como referencia del riesgo al que están expuestos los trabajadores por cumplir con sus tareas.

En caso de que alguno de los colaboradores tuviese un desafortunado accidente vial, resultaría afectado de distintas maneras, de acuerdo con Muñoz, C.; Ortigoza, A.; Reyes, A.; Fernández, S. (2014) un accidente de este tipo provocaría lesiones dermoepidérmicas en frente y piel cabelluda, fracturas y requeriría atención médica en una clínica de tercer nivel, así como de otras prestaciones en especie, atención en terapia intensiva, citas en diversas especialidades, vigilancia de medicina familiar y suministro de medicamentos, además de que la rehabilitación sería fundamental para su recuperación.

Con la intención de medir y aproximar la carga monetaria que significaría para el sujeto de esta investigación que uno de sus subordinados sufriera un accidente de auto, tomé el caso que proponen los ya mencionados autores, actualizando los importes y personalizando las condiciones del afectado.

Los datos del caso son los siguientes:

- El trabajador sufre un accidente mientras entrega el pedido al cliente.
- Tiene lesiones dermo-epidérmicas en frente y piel cabelluda, fractura expuesta de tibia y peroné derecha y fractura cerrada de fémur izquierdo. Es necesario su traslado en ambulancia a una Unidad Hospitalaria de Tercer Nivel directamente.
- Amerita vigilancia en Terapia Intensiva durante 20 días.

- Se le realiza una intervención quirúrgica en neurología, estudios de laboratorio, rayos x, valoración con el cardiólogo y anestesista.
- Requiere 75 días más hospitalización para vigilancia y evolución.
- La valoración de la Unidad Médica de Alta Especialidad lo califica como Riesgo de Trabajo derivado en incapacidad.
- Al termino de los 95 días de hospitalización, lo trasladas a su domicilio con las siguientes citas:
  - Neurología: revisión por siete ocasiones cada 20 días;
  - Traumatología y Ortopedia: por seis meses cada dos semanas;
  - Rehabilitación: dos sesiones por semana durante seis meses;
  - Psicología: una vez a la semana por seis meses;
  - Inhaloterapia: tres revisiones por turno durante siete días en Terapia Intensiva.
- Debido a la gravedad de su situación se autoriza el traslado en ambulancia de su domicilio a los servicios y viceversa en 48 ocasiones.
- La vigilancia de medicina familiar continúa con la administración de medicamentos y el tratamiento de por vida por secuelas neurológicas.
- Estuvo incapacitado durante 364 días.
- Medicina Familiar revisó el caso después de 364 días de incapacidad. Envío al paciente a Salud en el Trabajo, en donde se le dictaminó la incapacidad permanente total.
- A los tres meses de la pensión permanente total fallece por infarto agudo al miocardio.

En este sentido, las prestaciones en especie se cuantificarían como sigue: (Véase Cuadro 20.)

**CUADRO 20.**

**Determinación de prestaciones en especie.**

| Prestaciones en especie        |         |           |          |              |
|--------------------------------|---------|-----------|----------|--------------|
| Consulta de Especialidades:    | Nivel   | P.U.      | Cantidad | IMPORTE      |
| Atención en urgencias          | Tercero | 4,100.00  | 1.00     | 4,100.00     |
| Intervención Quirúrgica        | Primer  | 54,110.00 | 4.00     | 216,440.00   |
| Neurología                     | Tercero | 2,670.00  | 7.00     | 18,690.00    |
| Traumatología y Ortopedia      | Tercero | 2,670.00  | 12.00    | 32,040.00    |
| Psicología                     | Tercero | 1,531.00  | 24.00    | 36,744.00    |
| Rehabilitación                 | Tercero | 3,273.00  | 7.00     | 22,911.00    |
| Consultas Medicina Familiar    | Segundo | 1,088.00  | 8.00     | 8,704.00     |
| Salud en el Trabajo            | Tercero |           | 4.00     | -            |
| Día Paciente Terapia intensiva | Tercero | 62,705.00 | 20.00    | 1,254,100.00 |
| Día Paciente (Hospitalización) | Primero | 11,919.00 | 75.00    | 893,925.00   |
| Análisis Clínicos Practicados  | Tercero | 240.00    | 500.00   | 120,000.00   |
| Estudios de Electrodiagnóstico | Tercero | 1,262.00  | 20.00    | 25,240.00    |
| Estudios de Radiodiagnóstico   | Tercero | 740.00    | 27.00    | 19,980.00    |

|  |         |           |       |                              |
|--|---------|-----------|-------|------------------------------|
| Ultrasonografía                              | Tercero | 999.00    | 3.00  | 2,997.00                     |
| Estudios de Tomografía Axial                 | Tercero | 3,116.00  | 5.00  | 15,580.00                    |
| Estudios de Resonancia magnética             | Tercero | 3,853.00  | 5.00  | 19,265.00                    |
| Aparato de tracción con yeso                 |         | 25,000.00 | 1.00  | 25,000.00                    |
| Placa tornillo de tibia y accesorios         |         | 35,000.00 | 1.00  | 35,000.00                    |
| Placa tornillo peroné y accesorios           |         | 35,000.00 | 1.00  | 35,000.00                    |
| Sesiones de Medicina Física y rehabilitación | Tercero | 3,273.00  | 48.00 | 157,104.00                   |
| Intervenciones Quirúrgicas                   | Tercero | 54,110.00 | 4.00  | 216,440.00                   |
| Ambulancia de Urgencias                      | Tercero | 8,203.00  | 1.00  | 8,203.00                     |
| Ambulancia programada                        | Tercero | 8,203.00  | 48.00 | 393,744.00                   |
| SUMA   |         |           |       | <b><u>\$3,561,207.00</u></b> |

Fuente: Elaboración propia con datos publicados en Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 2014 y DOF, 2022

Bajo esta misma secuencia es necesario calcular las prestaciones en dinero, mismas que deben calcularse con el salario que al trabajador le corresponde, para este caso tomé los datos del trabajador con mayor antigüedad, que es quien se encarga de

trasladar los pedidos, él está casado y tiene un hijo de 8 años, por lo tanto, a ellos les corresponde la pensión.

La esperanza de vida actualmente, según los datos publicados en <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza> es de 75 años, teniendo en cuenta que la esposa del trabajador actualmente tiene 35 años, se tomará en cuenta una pensión por 40 años más, o lo equivalente de 480 meses.

En el caso de su hijo, y esperando que estudie hasta los 25 años de edad, su pensión por orfandad se calcula sobre los 17 años restantes, o bien 204 meses, recordando que aún tiene 8 años. (Véase Cuadro 25.)

## CUADRO 21.

### Prestaciones en dinero.

| Prestación                     | Fórmula  | Sustitución                                     | Total      |
|--------------------------------|--|---|------------|
| Subsidio por riesgo de trabajo | $SBC \times 100\% \times \text{Días de incapacidad}$                 | $412.51 \times 100\% \times 365$                | 150,566.15 |
| Pensión permanente total       | $IPT = (SBC \times 60\%) \times 365 \text{ Días} / 12 \text{ meses}$ | $(412.51 \times 60\%) \times 365 / 12 = 7528.3$ | 22,584.90  |

|                              |  |                                 |              |
|------------------------------|--|---------------------------------|--------------|
|                              | IPT x Meses de Incapacidad                           | 7528.3 x 3                      |              |
| Ayuda para gastos funerarios | UMA x 60 días  | 103.74 x 60                     | 6,224.40     |
| Pensión por viudez           | IPTV= IPT x 40%                                      | 7528.3 x 40%<br>=3011.32        | 1,445,433.60 |
|                              | IPTV x Meses de esperanza de vida                    | 3011.32 x 480                   |              |
| Aguinaldos de la viuda       | AV = IPTV / 30.4 mes<br>aprox x 15 días<br>aguinaldo | 3011.32 / 30.4<br>x 15=1485.84  | 59,433.60    |
|                              | AV x No. Años que se otorgará                        | 1485.84 x 40                    |              |
| Pensión por orfandad         | IPTO= IPT x 20%                                      | 7528.3 x 20%<br>= 1505.66       | 307,154.64   |
|                              | IPTO x Meses que se espera siga estudiando           | 1505.66 x 204                   |              |
| Aguinaldos del huérfano      | AH = IPTO / 30.4 mes<br>aprox x 15 días<br>aguinaldo | 1505.66 / 30.4<br>x 15 = 742.92 | 12,629.64    |

|                                |                                  |                     |              |
|--------------------------------|----------------------------------|---------------------|--------------|
|                                | AH x No. Años que se otorgará    | 742.92 x 17         |              |
| Finiquito pensión por orfandad | IPT x 20% x 3 Meses de extensión | 7528.3 x 20%<br>x 3 | 4,516.98     |
| SUMA                           |                                  |                     | 2,008,543.91 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Ley del Seguro Social.

Para efectos comparativos, se muestran los mismos cálculos, pero con el SBC que actualmente tiene registrado el trabajador, y así estar en condiciones de analizar cómo se perjudica de cotizar con menos de lo que le corresponde. (Véase Cuadro 22.)

## CUADRO 22.

### Prestaciones en dinero vigentes.

| Prestación                     | Fórmula                                  | Sustitución                         | Total     |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|-----------|
| Subsidio por riesgo de trabajo | SBC x 100% x Días de incapacidad         | 222.07 x 100% x<br>365              | 81,055.55 |
|                                | IPT= (SBC x 60%)x 365<br>Días / 12 meses | (222.07x 60% ) x<br>365 /12=4052.77 | 12,158.31 |

|                              |  |                             |            |
|------------------------------|--|-----------------------------|------------|
| Pensión permanente total     | IPT x Meses de Incapacidad                     | 4052.77 x 3                 |            |
| Ayuda para gastos funerarios | UMA x 60 días                                  | 103.74 x 60                 | 6,224.40   |
| Pensión por viudez           | IPTV= IPT x 40%                                | 4052.77 x 40%<br>=1621.108  | 778,131.84 |
|                              | IPTV x Meses de esperanza de vida              | 1621.108 x 480              |            |
| Aguinaldos de la viuda       | AV = IPTV / 30.4 mes aprox x 15 días aguinaldo | 1621.108 / 30.4 x 15=799.88 | 31,995.20  |
|                              | AV x No. Años que se otorgará                  | 799.88 x 40                 |            |
| Pensión por orfandad         | 165,352.20                                     | 4052.77 x 20% = 810.55      | 165,352.20 |
|                              |  | 810.55 x 204                |            |
| Aguinaldos del huérfano      | 6,798.98                                       | 810.55 / 30.4 x 15 = 399.94 | 6,798.98   |
|                              |  | 399.94 x 17                 |            |

|                                      |          |                                |              |
|--------------------------------------|----------|--------------------------------|--------------|
| Finiquito<br>pensión por<br>orfandad | 2,431.66 | $4052.77 \times 20\% \times 3$ | 2,431.66     |
| SUMA                                 |          |                                | 1,084,148.14 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Ley del Seguro Social.

Derivado de ambos cálculos, se concluye claramente el beneficio económico de la integración del SBC respecto a las prestaciones económicas pues resulta un diferencial aproximado de \$939,354.68 pesos. Como siguiente punto a continuación, se presenta un resumen de todos los conceptos que integran el capital constitutivo al que el patrón sería acreedor por incumplir con los lineamientos establecidos en la ley.

|                               |                |
|-------------------------------|----------------|
| Prestaciones en especie       | 3,561,207.00   |
| Prestaciones en dinero        | 2,008,543.91   |
| Gastos administrativos del 5% | 278,487.55     |
| <hr/>                         |                |
| TOTAL                         | \$5,848,238.46 |

Con este cálculo podemos apreciar el total del capital constitutivo que correspondería si no se asegurara al trabajador. Sin embargo, para este caso no aplica el supuesto, pues el trabajador actualmente si se encuentra inscrito ante el MSS, aquí lo que procedería, es que el instituto cobraría la diferencia entre ambos salarios, con el que

actualmente cotiza y el que realmente le correspondería, tal y como se muestra a continuación:

|                               |                |
|-------------------------------|----------------|
| Prestaciones en especie       | 3,561,207.00   |
| Prestaciones en dinero        | 924,395.77     |
| Gastos administrativos del 5% | 224,280.14     |
| <hr/>                         |                |
| TOTAL                         | \$4,709,882.91 |

En resumen, esto sería lo que el patrón debería pagar por no manejar correctamente la seguridad social, además de pagar la multa correspondiente por reportar un SBC inferior al real, la cual va de \$1,924.40 a \$12,027.50 pesos dependiendo lo que determine la autoridad, por cada empleado.

Por último con todos los cálculos hechos, se puede apreciar el impacto económico que tiene cada tratamiento de la seguridad social y se comprueba cómo hacer un pequeño aumento en los salarios de los trabajadores si mejora la carga tributaria, y se descarta la falsa idea de que por el hecho de que los trabajadores coticen con sus prestaciones reales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social significa que el patrón va a desembolsar más de lo justo, lo que realmente va a suceder es que las erogaciones se van a reestructurar porque ahora el pago por concepto de Impuesto sobre la renta va a ser menor y con ese diferencial se pueden cubrir las cuotas patronales que si bien van a incrementar, también están mitigando un riesgo.

Por otro lado, que el IMSS finque un capital constitutivo como el que se calculó, implica un desembolso importante poniendo en riesgo no sólo la empresa sino el patrimonio personal de la patrona, pues es su responsabilidad sufragarlo por no cumplir con sus

obligaciones patronales, por ello analizando bien vale la pena tomar medidas preventivas que le permitan anticiparse a las consecuencias que pueden provocar los accidentes a los que se están expuestos.

Del lado del trabajador también se comprueba el beneficio económico sobre sus prestaciones en dinero, ya sean subsidios o pensiones, porque si bien de alguna manera actualmente si tienen acceso a ellas, no se calculan sobre las bases reales sino en perjuicio suyo ya que las cantidades inferiores, afectándose significativamente porque recordemos que una incapacidad permanente total te priva de trabajar y generar ingresos por lo que la única fuente de ingresos sería la pensión para el trabajador o en caso de muerte pensión para sus beneficiarios.

## CONCLUSIONES

Después de estudiar las implicaciones que tiene la seguridad social como derecho y obligación tanto para el trabajador como para el patrón, puedo decir que antes de establecer una relación labor es sumamente indispensable que se conozca la legislación mexicana en esta materia, pues es la única manera de que se cumplan con las responsabilidades que esta conlleva.

Los patrones por ser quien tiene la carga de la prueba, deben contar con los elementos suficientes para protegerse de cualquier situación que se pueda presentar, y una de las maneras de hacerlo es respaldarse por un profesionista que lo asesore sobre las estrategias que le generen mayores beneficios y menores riesgos posibles.

Esta tesis tiene como objetivo fundamental fomentar la importancia que tiene la seguridad social entorno a un riesgo de trabajo, partiendo de la obligación y los beneficios del patrón, los riesgos económicos en los que incurre y por último los beneficios que representan para el trabajador.

La práctica comprobó la teoría y en este caso ambos sujetos si se benefician de determinar el Salario Base de Cotización de acuerdo a las prestaciones reales que recibe cada trabajador en lugar de utilizar el salario mínimo vigente, tanto a corto como a largo plazo.

Por ello, optar por brindar la Seguridad Social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, es la mejor alternativa que tienen las empresas, especialmente las de tamaño micro, pequeño y mediano, ya que los trabajadores no sólo tienen acceso a

atención médica, sino que ellos se deslindan de muchas responsabilidades frente a un accidente o enfermedad de trabajo, únicamente por pagar las cuotas mes a mes.

Desde el punto de vista del trabajador puedo destacar también la relevancia que tiene conocer y hacer valer todos los derechos que les otorga la ley por prestar un servicio personal subordinado, es conveniente que cuando se inicia una nueva relación laboral conozcan las condiciones del puesto, que verifiquen que realmente se afilien al Imss en las fechas correspondientes y que todos sus datos sean los correctos, pues de esta manera se pueden evitar problemas en el futuro.

Se dice que la Contaduría como profesión está obsoleta, gracias a que con ayuda de la tecnología actualmente existen softwares que pueden desempeñar sus tareas ahorrando recursos como son tiempo y esfuerzo. Sin embargo, personalmente yo difiero con ello, puesto que siempre va a ser necesario la asesoría de un especialista en la materia, estas herramientas sólo representan un apoyo funcional para las cuestiones prácticas, pero se requiere quien las maneje y le dé sentido a la información que generan.

Asimismo con las recientes Reformas Fiscales destaco lo fundamental que es mantenerse actualizado, no sólo en un área sino en cualquiera en que decidas desempeñarte, pues con un mundo globalizado ya no hay excusas para no seguir capacitándote y brindar un mejor servicio tanto a los propios clientes como a la sociedad en general.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro G. J., Pina M. M (2014). Empresa y Administración. Mc Graw Hill.
- Arreguin R. J. (2019). ¿Contabilidad o contaduría? la técnica vs la ciencia. Recuperado de: <https://www.asnews.mx/noticias/contabilidad-o-contaduria-la-tecnica-vs-la-ciencia>
- Elizondo L.A., (1993). Metodología de la Investigación contable. International Thomson Editores, S.A. Tercera Edición.
- Establecimiento de sistema de control interno. Recuperado de: [http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/5/control\\_interno.pdf](http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/5/control_interno.pdf)
- Estupiñan, G. R. (2006) Control Interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales. Ecoe Ediciones, Bogotá.
- Fernández, P. E. (2020) Boletín de la comisión representativa ante organismos de seguridad social región centro occidente. CCPM. Recuperado de: <https://www.ccpssp.org.mx/news/20201223172721.pdf>
- Gómez B. C. (2021). Cumplimiento fiscal de la nómina en México. Contaduría Pública. Volumen ISSN 2594-1976. Recuperado de: <https://contaduriapublica.org.mx/2021/02/01/cumplimiento-fiscal-de-la-nomina-en-mexico/>
- Kurczyn V.P. (1997) Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Primera Edición. Instituto De Investigaciones Jurídicas UNAM, México.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente a 2023.
- Ley del Seguro Social vigente a 2023.

- Marulanda C. O. (2009). Curso: Costos y presupuestos. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Segunda edición
- Normas de Información Financiera 2023.
- Ponce C. O., Morejón S. M., Salazar P. G., Baque S. E (2019). Introducción a las Finanzas. 3 ciencias Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Primera edición.
- Reyes, P. A. (2004) Administración moderna. Limusa Noriega editores, 1a edición, México.
- Romero L. A. (2010). Principios de Contabilidad. McGRAW Hill/Interamericana editores SA de CV. Cuarta edición.
- Sánchez L.O. (2008). Introducción a la contaduría. Pearson educación. Primera edición.
- Vizcaíno A.A. (2020). Derecho Fiscal. Themis. Vigésima primera edición.