

318308

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.



ESTUDIO Y ANALISIS DEL SALARIO
DIARIO INTEGRADO Y SU
REPERCUSION LEGAL Y FISCAL
EN LAS ORGANIZACIONES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A
MARIA TERESA GONZALEZ MORENO

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación para mí, no significa solo un trámite de titulación, sino es la culminación de un ciclo de mi vida. Desde el Kinder Garden todos mis recuerdos han estado relacionados con la escuela todas mis metas, mis amigos. Todo era en función de la escuela, hoy término este ciclo, con este trabajo de investigación en el cual dejo recuerdos, satisfacciones, decepciones, mil cosas que abarca hasta ahora toda mi vida.

Por eso quiero dedicar este trabajo a las dos personas que más quiero en la vida. A mis padres, Carlos y Tere que siempre me han apoyado y comprendido, y que simplemente sin su apoyo y su esfuerzo no hubiera llegado hasta este momento.

AGRADECIMIENTOS

Para la realización de este trabajo de investigación, fue necesario, el estímulo, apoyo, compañía, confianza, en fin podría nombrar mil detalles de la personas que tengo a mi lado, gracias a ellas logre llegar a la culminación de este trabajo, muchas veces la ayuda puede ser en forma directa o indirecta, pero al fin del cabo sin este apoyo no hubiera llegado a la culminación de este trabajo, una meta muy importante en mi vida.

GRACIAS:

A Dios

A la Universidad Latinoamericana.

*A mi Asesor Interno C.P. y M.A. Enrique Santos Gaona-Muñoz
por su gran apoyo y sus sabios consejos.*

A mi Asesor externo C.P. Arturo Vasquez por su asesoría.

*A mi Prof. de Metodología de la Investigación Psic. Jorge Anguiano Peña
por su tiempo y atención.*

A mi Familia, por su orientación.

A mi tía Guille, gracias por todo.

A mi hermana Rocío, por tu gran cariño.

Al Lic. Mauricio Boue Iturriaga por su apoyo brindado.

A la C.P. Josefina Santiago Lozano por sus consejos.

A mis amigos incondicionales, que siempre estan conmigo en todo momento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pag.
ÍNDICE DE CONTENIDO	I
INTRODUCCIÓN	IV
CAPITULO I. PERCEPCIONES	
1.1. Antecedentes	1
1.2. Definiciones	3
1.3. Clasificación	10
1.3.1. Percepciones en efectivo	11
1.3.2. Percepciones en especie	22
1.3.3. Percepciones en servicio	25
CAPITULO II. LA INTEGRACIÓN SALARIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL	
2.1. Objetivo	31
2.2. Definición	32
2.3. Elementos Integrantes al Salario	34
2.4. Ejemplos de Salario Diario Integrado para efectos laborales	44

CAPITULO III. LA INTEGRACIÓN SALARIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA

FISCAL

3.1. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	51
3.1.1. Definición	52
3.1.2. Elementos que se integran	53
3.1.3. Límites de Salario Base de Cotización	75
3.1.4. Ejemplo de Salario Diario Integrado para efectos de IMSS	78
3.2. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores	81
3.2.1. Elementos integrantes	84
3.2.2. Límite de Salario Diario Integrado	91
3.2.3. Ejemplo de Salario Diario Integrado para efectos de INFONAVIT	93

CAPÍTULO IV. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

4.1. Aplicación de la ley Federal del Trabajo	98
4.2. Aplicación de la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	101
4.3. Aplicación de la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	112
4.4. Repercusión de la integración salarial inadecuada.	114

CAPITULO V. CASO PRACTICO

5.1. Antecedentes	118
5.2. Prestaciones al personal en general	121
5.3. Prestaciones especiales para el personal de confianza	124
5.4. Cálculo y aplicación del Salario Diario Integrado para efectos laborales	126
5.5. Cálculo y aplicación del Salario Diario Integrado para efectos fiscales	131
CONCLUSIONES	IX
RECOMENDACIONES	XV
APÉNDICES	
A Marco teórico	XXI
B Abreviaturas	XXI
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	XXII
ÍNDICE DE FIGURAS	XXVI

INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen diversidad de temas dentro de la Contaduría Pública, pero me llamó la atención el tema concerniente de los salarios ya que tiene diferentes aplicaciones dependiendo del enfoque que se trate. Este tema crea polémica entre las personas involucradas, llámense trabajadores o patrones. Ya que para los primeros representa su fuente de ingresos y para los segundos es un costo importante dentro de las organizaciones.

Actualmente se acostumbra otorgar a los trabajadores por la realización de sus labores encomendadas diversas percepciones en dinero, en especie, y en servicios, las cuales repercuten en la integración salarial. Por lo cual decidí realizar un estudio y análisis de los conceptos que componen el Salario Diario Integrado para cada uno de los enfoques tanto laboral como fiscal, así como las obligaciones y responsabilidades, que tiene dentro de una organización. Estos elementos le permiten conocer al patrón y al empleado sus obligaciones, derechos legales y fiscales.

La importancia social de esta investigación es el dar a conocer a las organizaciones y a sus representantes los conceptos que componen el Salario Diario Integrado así como el de señalar sus obligaciones y responsabilidades legales.

La importancia teórica es implementar a partir de un mecanismo de análisis que permita establecer los diferentes elementos que participan en el Salario Diario Integrado como son: Las percepciones en dinero, las percepciones en especie, las percepciones en servicios. Elementos cuyo estudio y análisis permiten conocer las obligaciones y derechos de los patrones y de los trabajadores.

De esto se desprende como hipótesis central de esta investigación: "Si el análisis del Salario Diario Integrado nos permite conocer sus elementos que lo constituyen y cumplir con las obligaciones fiscales y legales por lo tanto se puede realizar una integración salarial adecuada, luego entonces a mayor análisis del Salario Diario Integrado mayor conocimiento de sus elementos que lo constituyen para mejor cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales."

Y como Hipótesis Nula: "Si el análisis del Salario Diario Integrado no permite conocer sus elementos que lo constituyen y no cumplir con las obligaciones legales y fiscales, por lo tanto no se puede realizar una integración salarial adecuada luego entonces a mayor análisis del Salario Diario Integrado no hay mayor conocimiento de sus elementos que lo constituyen ni mayor cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales".

Ahora bien, el objetivo general de esta investigación es mostrar como el análisis de los elementos del Salario Diario Integrado permite conocer los marcos fiscales y legales que debe cumplir la organización. Su objetivo particular es estructurar mecanismos legales y fiscales que permitan conocer las obligaciones y derechos de la organización. Su objetivo específico es: proporcionar un estudio y análisis sobre los requisitos legales y fiscales que permitan cumplir con la integración salarial en las organizaciones.

El objeto de estudio es conceptual simple en la medida que a partir de la descripción y función de los diferentes elementos que lo constituyen se trata de establecer su relación con las obligaciones legales y fiscales. Así los métodos de estudio utilizados fueron: Inductivo, Analítico, Sintético, y Analógico.

Las técnicas de recopilación utilizadas fueron: Análisis de contenido, elaboración de fichas de trabajo, procedimientos de elaboración de nómina, y estudio piloto.

La ubicación de esta investigación Espacial está en: la empresa mediana X (MARMAY, S.A. de C.V.), Biblioteca Universidad Latinoamericana, Biblioteca

Facultad de Contaduría y Administración, Biblioteca Central UNAM, México, Distrito Federal, temporal.

En tal medida la delimitación teórica de esta investigación se realiza en el área de Recursos Humanos en donde por el tema problema a desarrollar se considera el vínculo con el área fiscal en tal medida que el análisis de esta investigación retome las percepciones en dinero, en especie y en servicio, en cuanto al Salario Diario Integrado, contextualizando se da la investigación en una empresa mediana, a partir de un marco legal y fiscal.

Las limitaciones de este trabajo se encuentran al tener varias reformas fiscales en el intervalo de la elaboración del contenido de la investigación.

El primer capítulo se refiere a las percepciones donde menciona sus antecedentes, definición y clasificación (percepciones en dinero, en especie, y en servicios), así como todas aquellas definiciones que de una u otra forma intervienen en una relación laboral.

En el segundo capítulo hablo de la integración salarial para efectos laborales, en el cual doy la definición y realizo un análisis de las percepciones, para conocer si estas forman parte del Salario Diario Integrado.

De igual forma, en el capítulo tercero realizo un análisis de la integración salarial para efectos fiscales, analizando cada uno de los elementos que forman las percepciones, tomando en consideración montos y límite máximo.

En el capítulo cuarto hablo de las obligaciones y responsabilidades de la integración salarial tanto para efectos fiscales como laborales, por último en el capítulo quinto presento un caso práctico donde hago énfasis de algunos de los elementos estudiados y analizados a lo largo de esta investigación.

Espero que este estudio y análisis sobre los elementos que deben de integrar al salario, sirvan para disipar las dudas o ideas erróneas concernientes a este tema, y les facilite el manejo para su determinación y evitar malas aplicaciones en la realización de los pagos correspondientes para efectos laborales y fiscales.

CAPITULO I

PERCEPCIONES

Dentro de los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que tienen los trabajadores por su trabajo es el recibir una cantidad en dinero por su trabajo, el conjunto de esta cantidad recibida por el trabajador se conoce como percepción, en este capítulo les presentaré el análisis de las percepciones así como su clasificación general.

1.1 ANTECEDENTES

El concepto de percepciones nace de parte de los patronos de necesitar un trabajo personal subordinado, la cual tiene que ser remunerada en especie o en dinero, es decir, el hombre trueca su trabajo por los bienes que le son útiles para subsistir.

Anteriormente en los tiempos de la prehistoria el trabajo solo se intercambiaba por bienes de consumo, pero por medio del nacimiento del comercio hace surgir la necesidad de que el trueque o cambio directo sea sustituido por algo versátil y aparece así la compraventa, o cambio directo o cambio indirecto, es decir la relación mercancía-mercancía fue sustituida por la nueva fórmula mercancía-dinero-mercancía.

Aunque el trabajo personal no tiene en nuestros días la calidad de mercancía es necesario reconocer que en la historia dicha actividad sí fue considerada como tal, y aún hoy en día, no puede sustraerse a los efectos de las leyes de la oferta y la demanda, y es por eso que en la actualidad se utiliza el dinero como medio de cambio, hace que se defina y consolide el concepto que tenemos hoy en día el término de percepciones.

El diccionario Larousse define las percepciones de la siguiente manera: "*Acción de recaudación, recibir, o cobrar*"¹, otra definición es "*Son los recibos reales o en efectivo de una suma o cosa, inclusive ciertas partidas como cantidades recibidas por préstamos, por inversiones o por cobranza*"², la cual se encuentra en el libro de Terminología de Términos Contables, de Mancera Hermanos Contadores Públicos.

Como vemos lo anterior se refiere a percepciones en general, pero como esta investigación está dirigida a cuestiones laborales aplicaré las definiciones antes mencionadas y daré mi propia definición, Percepciones son todas aquellas remuneraciones en dinero o en especie, que paga y otorga el patrón al trabajador por su trabajo.

¹ García Pelayo Ramón, Diccionario Práctico de Español Moderno, Ediciones Larousse, 1era. Edición, 1983, Pág.426.

² Mancera Hermanos Contadores Públicos, Terminología de Términos Contables.

Estas remuneraciones que otorgan los patrones a sus empleados algunas son obligatorias para las organizaciones, y otras percepciones las dan solo empresas que cuentan con el poder económico de otorgarlas.

1.2 DEFINICIONES

Para poder entender la relación y obligación que existe entre la persona que contrata los servicios de otra y viceversa, voy a mencionar algunos conceptos que son de utilidad para la comprensión de este punto.

1.2.1. SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS

Al recibir una percepción es necesario la existencia de una prestación de servicio personal de una persona física, existen solo dos formas de realizarlos, en forma independiente que es mediante el cobro de honorarios o en forma subordinada que es mediante el cobro de un salario, por lo tanto la definición de los servicios personales subordinados la encontramos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en su artículo 78, donde dice que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los ingresos que se deriven por la prestación de un trabajo dependiente de un patrón, por la remuneración de un sueldo o salario, y las prestaciones que se reciben 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.

1.2.2. SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES

Son servicios personales independientes aquellos que realizan las personas físicas, prestando servicios de asesoría, trabajos especiales, consultoría, cursos, etc. y que son cobrados por honorarios generalmente por evento, iguala o ya sea en forma quincenal o mensualmente: en este tipo de servicios no se esta bajo un horario establecido, o se realiza en un lugar determinado, además estos servicios se pueden prestar a varias personas físicas o morales. En la LISR se hace mención de los servicios personales independientes en su artículo 84, en el cual considera que son ingresos por servicios independientes los que se deriven de remuneraciones diferentes a los de sueldos y salarios o trabajos subordinados y que en su totalidad se obtengan de la prestación de un servicio independiente a varios patrones.

1.2.3. SUBORDINACION

El definir el concepto de subordinación es un poco complicado ya que no existe alguna legislación que lo defina, pero subordinación se puede considerar como: por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

Esto tiene su apoyo en su artículo 134, fracción III, de la LFT que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

En conclusión de lo anterior, existe una subordinación cuando se dan por lo menos los siguientes requisitos al mismo tiempo:

- En primer término deberá de existir un lugar de trabajo, que es en donde específicamente se debe de desempeñar la labor encomendada, o que pueda ser la empresa misma, o el lugar asignado para el desempeño, inclusive tratándose de un vendedor podría ser la ruta asignada.

- En segundo lugar deberá existir un horario de trabajo, éste será el acordado con el trabajador dependiendo del tipo de actividad que se tenga que desempeñar.

- Además una actividad encomendada, con un ingreso estipulado.

- Un salario asignado para la actividad.

- Y por último deberá existir supervisión de trabajo, siempre el trabajador tendrá alguna persona que supervise su desempeño independientemente del puesto que tenga asignado.

1.2.4. TRABAJADOR

Para definir las personas que pueden prestar servicios personales subordinados tenemos que recurrir al concepto de trabajador en la LFT, en su artículo 8: *"Trabajador es 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"*³.

1.2.5. PATRON

En igual forma y como complemento para determinar quién es la persona que recibe el servicio, tenemos que ver el concepto de patrón, el cual es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Es importante hacer mención para la comprensión de lo anterior definir cuales son las personas morales, es decir saber quienes pueden ser patrones además de las personas físicas, la disposición legal de lo anterior lo define el Código Civil del Distrito Federal en su artículo 25, en el cual hace mención que las Personas Morales son las siguientes:

³ Ley Federal del Trabajo, Editorial PAC, México, 1989, Pág.2

1. La Nación, los Estados y los Municipios.
2. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley.
3. Las Sociedades, Civiles o Mercantiles.
4. Los Sindicatos o las Asociaciones de Profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política.
5. Las Sociedades Cooperativas y Mutualistas.
6. Las Asociaciones distintas a las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.
7. Las Personas Morales extranjeras de naturaleza privada.

1.2.6. RELACION DE TRABAJO

La diferencia que existe entre los servicios personales subordinados y los servicios independientes, es la preponderancia que existe en la relación de trabajo, a continuación mencionaré la definición de relación de trabajo para su mayor comprensión.

Se entiende por relación de trabajo, la conexión que hay entre el trabajador y el patrón, los derechos y obligaciones que adquieren ambas partes, como son: respetar un horario, cumplir con un trabajo asignado, realizarlo en un

lugar determinado, esto por parte del trabajador, y por parte del patrón, la obligación de pagar a sus empleados sus sueldos correspondientes, y darles las prestaciones mínimas de Ley. En el artículo 20 de la LFT la relación de trabajo se define como: "Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."⁴

Para que exista una relación formal de trabajo, es necesario que exista, uno de los siguientes tipos de contratos:

a) Contrato Individual de Trabajo:

Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

b) Contrato Colectivo de Trabajo:

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

c) Contrato-Ley:

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las

⁴ Idem, Pág.4.

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesario la existencia de una subordinación que es el elemento que persigue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlacionado a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

1.2.6. PREPONDERANCIA

Anteriormente se ha mencionado lo que se entiende por un servicio personal subordinado y servicio personal independiente, pero existe una excepción en el caso de las personas que trabajan por honorarios, pero prestan sus servicios preponderantemente a una organización, entendiéndose por preponderancia según el Diccionario Larousse "importancia mayor de una cosa respecto a la otra, predominar."⁵, es decir con lo anterior se refiere a las personas físicas que prestan sus servicios a una sola empresa.

⁵ Ramón García Pelayo, Diccionario Práctico de Español Moderno, Ediciones Larousse, 1era. Edición, 1983, Pág.455.

En los casos anteriores la LISR los considera como un servicio personal subordinado, esto lo estipula en su artículo 78 fracción IV, donde se dice que se consideran ingresos por servicio personal subordinado, los que se deriven de servicios preponderantes de un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último, y que estos ingresos representen más del 50% del total de sus ingresos obtenidos.

1.3. CLASIFICACIÓN

Las percepciones como he mencionado son todas las remuneraciones que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, por consecuencia existen varios tipos de percepciones, las cuales son las siguientes:

a) Percepciones en efectivo: El sueldo, el salario, las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, el tiempo extra, la prima dominical, la prima de antigüedad, la indemnización, las comisiones, el fondo de ahorro, la participación de los trabajadores en las utilidades, las gratificaciones, el sobre sueldo, las compensaciones, y las propinas pactadas.

b) Percepciones en especie: Habitación, alimentación, becas educacionales, seguridad social y transporte.

c) Percepciones de servicio: Servicio médico, club deportivo, comedor, biblioteca, actividades culturales y guarderías.

Las percepciones se dividen así de acuerdo a su forma de pago, a continuación explicaré más detalladamente cada uno de los tipos de percepciones.

1.3.1. PERCEPCIONES EN EFECTIVO

Las percepciones en efectivo son todas aquellas remuneraciones que eroga el patrón al trabajador por su trabajo realizado en un periodo determinado y lo realiza en efectivo, a continuación voy ir mencionando y definiendo cada una de ellas.

a) Sueldos y Salarios:

Dentro de las percepciones en dinero la principal es el sueldo o salario, que para efecto de estudio los menciono por separado.

El Salario lo define la LFT en el artículo 82 como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, la Oficina Internacional de Trabajo ha definido el salario como *"La ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de*

trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".⁶

La LFT prohíbe que el plazo para el pago de salario sea mayor de una semana en el caso de personas que desempeñen un trabajo material y de quince para los demás trabajadores, esto tienen su fundamento en su artículo 18.

Como mencioné los sueldos y los salarios son las cantidades que paga el patrón al trabajador por su trabajo, pero la LFT marca un límite mínimo de pago del salario, que se conoce como Salario Mínimo la cual lo define de la siguiente forma en el artículo 90 *"Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores."*⁷

Es decir el patrón no podrá pagar al trabajador una cantidad menor al Salario Mínimo establecido, según el área geográfica a la que corresponda, según el artículo 91 de la LFT, que lo describe de la siguiente forma *"Los Salarios Mínimos*

⁶ Arías Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, 4a. Edición, México, 1991, Pág.195.

⁷ Ley Federal del Trabajo, Editorial PAC, México, 1989, Pág.14.

*podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas."*⁸.

El sueldo se define de la misma forma solo que la costumbre ha establecido este término para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y su distribución corresponde únicamente a la periodicidad de pago, que generalmente es quincenal o decenal, el diccionario para Contadores Kohler define el sueldo de la siguiente manera "*Compensación que se paga periódicamente por servicios a los gerentes, personal administrativo, servicios profesionales y otros similares contrasta con jornales, de los sueldos son deducidos los impuestos retenidos y las cuotas de beneficio sociales, liquidando al empleado el pago neto.*"⁹

b) Vacaciones:

Los patrones dan como percepción en efectivo las vacaciones, las cuales son un período de días que tiene derecho el trabajador a disfrutar con goce de sueldo, las vacaciones las podrán tomar los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

⁸ Idem, Pág.15.

⁹ Erik I. Kohler, Diccionario para Contadores, Grupo Noriega Editores, 2a. edición, México, 1992, Pág.489.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, lo anterior es según la LFT en su artículo 76. Pero existen empresas que por Contrato Colectivo de Trabajo o por convenios dan más días de vacaciones.

c) Prima Vacacional:

Además de las percepciones anteriores en relación a las vacaciones los patrones dan a sus empleados la prima vacacional, que es una ayuda que se le da al trabajador por concepto de vacaciones, la LFT en su artículo 80 establece un 25% como mínimo sobre los salarios que correspondan durante el período de vacaciones, existen algunas empresas que por convenios les otorgan un porcentaje mayor al establecido en la LFT.

d) El Aguinaldo:

El aguinaldo es otra de las percepciones que recibe el trabajador, esta es una cantidad de dinero que se le da al trabajador en Diciembre con el objeto de darle una ayuda económica para sus gastos de fin de año, en el artículo 87 de la LFT se define lo siguiente *"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicio, 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 del mismo, conforme al tiempo que*

hubieren trabajado, cualquiera que fuere este."¹⁰, existen algunas empresas que otorgan un número mayor a lo establecido en la LFT.

e) Tiempo Extra:

Otras de las percepciones en dinero es el tiempo extra, esta es una retribución en efectivo que se les da a los trabajadores por prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, las cuales no pueden exceder de tres horas diarias ni tres veces en una semana, la forma de pago de estas horas extras las establece la LFT. en el artículo 67 y que textualmente dice: *"Las horas extraordinarias, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda de la jornada."*¹¹, y el artículo 68 dice: *"La prolongación del tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley"*¹².

f) Prima Dominical:

Es una percepción adicional que recibe el trabajador por laborar el día domingo, la LFT en el artículo 71 define, que el día de descanso es el domingo, en los casos que por necesidades específicas de la organización tengan que trabajar el

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, Editorial PAC, México, 1989, Pág.14.

¹¹ Idem, Pág.12.

¹² Idem, Pág.12.

día domingo, los trabajadores tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre su salario de los días ordinarios de trabajo.

En la misma Ley se habla de las personas que trabajen para varios patronos en el artículo 72, en el cual dice lo siguiente: "*Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patronos, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el que hubiese percibido de cada patrón*"¹³. Existen empresas donde por contrato colectivo de trabajo se les paga un porcentaje mayor al que marca la ley.

g) Prima de Antigüedad:

Es una percepción que reciben los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 162 de la LFT el cual nos hace mención que dicha prima será el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, la cantidad que se tome como base no podrá ser inferior al Salario Mínimo vigente y no puede exceder del doble del Salario Mínimo vigente como salario máximo, la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

¹³ Idem, Pág.12.

También se pagará a las personas que se separen por causa injustificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación de despido.

h) Indemnización:

Es un cantidad que se le entrega al trabajador por la lesión que se le haya causado en su patrimonio o bien el importe de la lesión que se le haya dejado de ganar con responsabilidad para el patrón, los casos de indemnización son los siguientes:

1. Despido injustificado, en el artículo 48 de la LFT el trabajador puede optar por el pago de la indemnización o por la reinstalación, si existe el pago de la indemnización, ésta consistirá en el importe de 3 meses de salario más los salarios vencidos o caídos. Si opta por la reinstalación, el trabajador tendrá derecho únicamente al pago de salarios vencidos, pero con los incrementos habidos durante el tiempo que no prestó sus servicios por causa imputable al patrón. Sobre este particular puede haber una variante que consiste en la negativa de la empresa a reinstalar.

Esta negativa no puede ser absoluta, pues el patrón puede hacerla valer solamente en los casos que la ley lo autoriza y que, de acuerdo con el artículo 49 de la LFT son: trabajadores con antigüedad menor a un año, trabajador en contacto directo y permanente con el patrón, trabajadores de confianza, trabajadores

domésticos, trabajadores eventuales, en estos casos de negativa a reinstalar, las indemnizaciones serán las siguientes:

-Relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

-Relación de trabajo por tiempo determinado mayor de un año, cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes de servicios.

-Relación de trabajo por tiempo indeterminado, veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

2. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, previstas en el artículo 427 de la LFT y la indemnización, donde hace mención que son causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo cuando, por causas de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable del patrón, la falta de materia prima, cuando las circunstancias del mercado así lo exige, la incosteabilidad, la falta de fondos, y la falta de obtención de recursos, al sancionar o autorizar la suspensión.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración entre otras circunstancias el

tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que pueda exceder del importe de un mes de salario.

3. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, Esta se encuentra establecida en el artículo 434 de la LFT, y tiene prevista la indemnización de tres meses de salario, con excepción de las empresas que se dedican a la explotación de minas, en la fracción IV de dicho artículo.

4. Implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal, los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo.

i) Fondo de Ahorro:

Es un importe en efectivo que se descuenta en forma semanal o quincenal, se compone de una cantidad entregada por el trabajador y otra cantidad igual por la empresa, se aporta con un porcentaje similar de su salario, se deposita en un fideicomiso bancario, administrado por la empresa y se entrega anualmente al trabajador el monto total del ahorro con sus respectivos intereses, la fecha de entrega es estipulada por el sindicato o por la empresa según el convenio al que haya estipulado.

j) Comisiones:

Son el conjunto de remuneraciones que recibe el empleado, en relación con los servicios prestados en conexión con las ventas, compras, cobranza u otros tipos de transacciones mercantiles y usualmente basada en un porcentaje de las cantidades implicadas en la operación.

k) Propinas:

Son cantidades pactadas como gratificación con que se recompensa un servicio eventual, también es sinónimo de recompensa, es decir es una retribución que el trabajador recibe del cliente y no del patrón, es decir las propinas las paga el cliente del patrón y no las paga el patrón por concepto de un servicio especial, como en el caso de los meseros, camaristas, maleteros, etc., además los patrones no pueden adueñarse ni tener participación alguna en las propinas, en el artículo 347 de la LFT se estipula que puede fijar un porcentaje sobre el consumo total del cliente.

l) Participación de Utilidades:

Es una remuneración en efectivo a que tienen derecho los trabajadores sobre las utilidades de la empresa, el monto fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas es de un 10% mínimo sobre las utilidades y se deberá de entregar esta cantidad dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual que corresponda a las empresas de impuesto sobre la renta (marzo de cada año), la forma de repartir entre los trabajadores se divide en dos partes:

1. Un monto del 50% por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios.

2. Y el otro 50% del monto total de se repartirá a todos los trabajadores de acuerdo a los salarios devengados por el servicio prestado durante el año.

m) Gratificaciones:

Son premios o recompensas, en efectivo o en especie, a través de las cuales el patrón remunera los servicios de un trabajador. Las gratificaciones pueden ser periódicas o anuales dependiendo su concepto.

n) Sobre Sueldo:

Otra de las percepciones en efectivo es el sobre sueldo y este es una cantidad de dinero que se le entrega al trabajador semanal, o quincenal por concepto de un trabajo eventual de mayor responsabilidad generalmente o de vida cara. Es decir, existen algunas regiones de la República Mexicana donde el nivel de vida es más alto por lo cual se le entrega una cantidad extra a su salario o sueldo.

1.3.2. PERCEPCIONES EN ESPECIE

Las percepciones en especie son todas las formas de pago o recompensas que se le otorgan a los empleados por su trabajo y surgen de su empleo. Este tipo de percepciones solo las dan algunas empresas, son independientes y complementan a las percepciones en efectivo, a continuación definiré algunas de ellas.

a) Habitación:

En pocas ocasiones por encontrarse retirado o distante de la ciudad las empresas, proporcionar viviendas en instalaciones conexas de la compañía adecuadas y decorosas, a sus trabajadores, también muchas veces proporcionan vivienda a los trabajadores por la naturaleza del empleo, ya que se requiere de disponer del trabajador con poco tiempo de aviso.

b) Alimentación:

Otras de las percepciones que recibe el trabajador es la alimentación, en la actualidad las empresas han optado el de dar esta percepción a sus empleados por medio de vales para restaurante, estos vales son como dinero en efectivo y pueden ser canjeables únicamente por alimentos en los restaurantes afiliados a este sistema, estos vales son entregados quincenal o mensualmente según las normas de las empresas. Otras empresas con mayor volumen de empleados dan alimentos a sus

trabajadores dentro de la organización y los alimentos son pagados por la empresas y otra parte simbólica por el trabajador.

c) Ropa y Equipo:

Según el tipo de labor que desempeñen los trabajadores, es necesario proporcionar ropa y equipo especial por motivos de salud o de seguridad e higiene, esta ropa debe de ser proporcionada por el patrón, y sin ningún costo para el trabajador ya que forman parte del equipo del trabajo.

Lo anterior es parte de las obligaciones de los patrones, esto lo menciona la LFT en el artículo 132 en la fracción III, donde dice que los patrones tienen que proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y equipo necesario para la elaboración de su trabajo. Los cuales deben de ser de buena calidad, en buen estado y reponerlos en el momento de ser deficientes.

d) Uniformes:

En algunas empresas también proporcionan ropa de trabajo a los niveles administrativos con el objeto de cuidar la imagen de la organización, esta se conoce como uniforme y es entregado a las secretarías, personal administrativo, y como no es una ropa que forme parte del equipo de trabajo, es pagado en algunas ocasiones el 100% por la empresa, o en partes equivalentes o iguales, una parte el trabajador y otra la empresa.

También existen algunas empresas que otorgan a sus empleados vales para uniformes, que son como dinero en efectivo los cuales pueden canjear por ropa adecuada para el trabajo que desempeñen.

e) Becas Educativas:

Otra de las percepciones que recibe los trabajadores es el de becas educacionales, esta percepción por lo regular no es general para todos los trabajadores sino según la empresa realizan concursos o sorteos para los empleados más sobresalientes y esto lo realizan para aumentar el desarrollo y eficiencia para la organización, y que se convierta en un estímulo para los trabajadores y aumentar el nivel académico de los empleados. La becas educacionales van desde el pago total de las colegiaturas o solamente un porcentaje determinado por la empresa.

f) Despensas:

Algunas empresas entregan a sus trabajadores despensas para ayudarles económicamente en el gasto mensual, estas despensas se les entrega mensual o quincenal a los trabajadores y están compuestas por productos básicos para la alimentación y el hogar.

En la actualidad las empresas optan por los vales despensa, los cuales los empleados pueden canjear dichos vales en establecimientos afiliados, por artículos para el hogar o por artículos de primera necesidad.

1.3.3. PERCEPCIONES EN SERVICIOS

Además de las percepciones en dinero y en especie que anteriormente he mencionado y definido, existen las percepciones en servicios, estas percepciones las otorgan algunas empresas, y depende de la extensión y de la situación económica en que se encuentra la organización, pues si tiene suficientes recursos puede dar este tipo de percepciones.

Las percepciones en servicio son todas aquellas que se le dan al trabajador y brindan un bienestar social, deportivo y cultural y que se extiende muchas veces también en beneficio de sus familias, tales como son servicio médico, gastos médicos, club deportivo, comedor, biblioteca, actividades culturales, seguro de vida, coche, tiendas de consumo. Este tipo de percepciones además de dar un beneficio económico, ya que el trabajador no desembolsa ninguna cantidad de dinero, hacen sentir al trabajador como un elemento importante de la organización, además de que los trabajadores de la empresa se conocen y existe una mayor convivencia entre los miembros de la empresa.

a) Servicios Médicos:

Son servicios que dan las empresas a sus trabajadores, son complementarios e independientes a los del Instituto Mexicano del Seguro Social que por Ley el patrón tiene la obligación de dar a sus trabajadores, estos servicios médicos se otorgan, ya sea por un médico que se tiene dentro de la empresa, y que

les da consulta en algún caso de urgencia, o de una enfermedad no muy grave, con el objeto de que los trabajadores no abandonen su área de trabajo o que no pierdan tiempo en desplazarse a otro lugar.

Además de este servicio, existen otras empresas que les dan a sus trabajadores reembolso de gastos médicos mayores, esto se da por lo general a nivel con alta jerarquía o a puesto administrativos, donde ya sea que la empresa paga el 100% de los gastos o una parte proporcional el patrón y otra el empleado.

b) Actividades Deportivas:

Como estímulo a los trabajadores varias organizaciones impulsan las prácticas deportivas de su personal durante las horas libres, sufragando los costos de uniformes, balones, alquiler y/o mantenimiento de canchas, entrenadores, árbitros, trofeos, transporte, etc. y con esto se obtienen varios beneficios como es la salud del empleado, la creación de espíritu de grupo, identificación con la empresa, aliento de práctica sana.

c) Comedor:

Otra de las percepciones de servicio, es el de comedor o cafetería dentro de las áreas de trabajo. En las cafeterías se venden alimentos de calidad a precios accesibles o muchas veces al costo, y en otras empresas solo tienen comedor donde tienen una área con equipo suficiente, como horno de microondas, estufas,

calentadores, etc., donde los trabajadores pueden calentar o preparar sus alimentos, con el objeto de no desplazarse a lugares fuera de la empresa.

d) Bibliotecas:

Existen algunas empresas que tienen biblioteca, dentro del área de trabajo y que puede ser utilizada tanto por los empleados como por sus familiares; esto estimula al trabajador a prepararse cada día más.

Además, si se trata de un trabajador que está estudiando, le ayuda económicamente porque si necesita algún libro no tiene que desembolsar de su dinero, ya que los libros que se tienen le pueden ser proporcionados mientras los necesite y posteriormente devolverlos. Todos los libros que se encuentran en las bibliotecas de las empresas son costeados por las organizaciones o por donaciones.

e) Pólizas de Seguros:

Dentro de las percepciones de servicio encontramos las pólizas de seguros que otorgan las organizaciones a sus empleados, las cuales benefician al trabajador y a sus familiares, existen varios tipos de pólizas de seguros las cuales son las siguientes:

1. **Pólizas médicas:** Las pólizas de seguro por gastos médicos cubren gastos originados por enfermedad, accidente y hospitalización. Se establece un valor límite máximo, más allá del cual los gastos no son sufragados por el asegurador,

además se determina con mayor precisión posible que enfermedades, accidentes, etc., de la misma manera se establece un valor límite máximo.

El límite mínimo es el que se conoce como deducible, por lo general se estipula que el seguro solo cubre gastos mayores al límite del deducible y que el asegurado debe satisfacer de su propio peculio una cantidad igual al deducible cada vez que solicite la aplicación de las cláusulas que lo amparan. En algunos casos esta cantidad de deducible es pagada por la empresa y si no en su caso por el trabajador, pero el importe de la póliza de seguro lo paga la organización.

2. Pólizas de vida: Las pólizas de seguro de vida fueron las primeras ofrecidas a los empleados por las empresas. Por lo cual se utilizan en muchas empresas de diversos ramos, en la mayor parte de las compañías el monto total de la póliza es un múltiplo del sueldo o salario mensual del trabajador.

3. Póliza de coche: Este tipo de seguros, abarca el robo total de automóvil, daños a terceros, daños al automóvil, y las dan las compañías a las personas que tienen automóvil de la empresa. Existen empresas que dan la facilidad a sus empleados de adquirir el seguro de coche por flotilla, para los automoviles de su propiedad, el monto total lo desembolsa la empresa y se le descuenta en varios pagos al trabajador por nómina.

f) Tiendas de Consumo:

En empresas con número elevados de empleados, tienen tiendas de consumo, donde venden los productos básicos, a precios más bajos que en las tiendas de autoservicio, esto con el objeto de ayudar a la economía de los empleados, y tengan acceso a comprar productos básicos, como línea blanca, ropa, etc. Además algunas empresas con el objeto de que los trabajadores obtengan productos duraderos les otorgan vales de compra, equivalente a varios días de salario, según la empresa, y dicha cantidad le es proporcionada mensualmente o en cada período de pago, esto ayuda al trabajador ya que obtienen de una forma directa y sin intereses productos para su beneficio.

g) Actividades Culturales:

Algunas empresas ofrecen a sus empleados actividades culturales en sus tiempos libres, las cuales comprenden clases de música, pintura, canto, recitación, gimnasia, decoración, e incluso labores manuales para el hogar.

Todas estas actividades son pagadas por la empresa y se imparten algunas veces en el centro de trabajo, o en lugares anexos o fuera de la compañía, después de la jornada laboral o en los días de descanso. Las actividades culturales dan a los trabajadores un estímulo y liberación de las tensiones cotidianas.

h) Guarderías:

El Instituto Mexicano del Seguro Social, ofrece el servicio de guarderías, que por Ley las mujeres que trabajan tienen derecho para sus hijos, el cual comprende el cuidado de sus hijos desde que nacen hasta los cuatro años de edad, proporcionándoles alimento, aseo y educación, durante la jornada de trabajo de la madre.

Algunas compañías cuentan con el servicio de guarderías en el centro de trabajo, o anexo en el área más cercana de su trabajo, con el objeto de dar mayor seguridad, tranquilidad, y menor tiempo en el desplazamiento para las madres.

En este capítulo, como he mencionado desde tiempos antiguos hasta la actualidad, el factor de las percepciones tienen una relevante importancia en el trabajador y en el patrón.

Además mencioné los factores que intervienen en las percepciones, como son los servicios personales subordinados, servicios personales independientes, la relación que existe entre trabajador y patrón, así como sus relación con estas, es importante conocer su clasificación de las percepciones así como saber que tipo de servicio se refiere, para la comprensión de los siguientes puntos a tratar en esta investigación.

CAPITULO II

LA INTEGRACION SALARIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

En las páginas anteriores mencioné la clasificación y origen de las percepciones, las cuales son de vital importancia, para conocer la integración salarial, en este capítulo veremos las partes que componen el Salario Diario Integrado para fines laborales.

2.1. OBJETIVO

Para efectos laborales la ley de su observancia es la Ley Federal del Trabajo (LFT), dicha ley tiene como objetivo conseguir el equilibrio y la justicia entre las relaciones de los trabajadores y los patrones, es de observancia general en toda la República Mexicana.

El Salario Diario Integrado tiene diferentes usos en las organizaciones, para efectos laborales, la integración salarial se utiliza para las indemnizaciones que realizan las empresas para sus empleados, dichos pagos se deben de realizar con base al Salario Diario Integrado, no sobre cuota diaria. Los lineamientos sobre los cuales los patrones están obligados a realizar dichos pagos lo mostraré posteriormente para su mayor comprensión.

2.2 DEFINICION

Se entiende por Salario Diario Integrado el total de percepciones en dinero, en especie y en servicio que recibe un trabajador en forma diaria, pero para mayor entendimiento de lo anterior, el concepto de Salario Diario Integrado lo voy a dividir en dos aspectos.

En primer lugar el Salario, como vimos en el capítulo anterior lo define la LFT como la retribución en dinero que paga el patrón, al trabajador por su trabajo, de igual forma me refiero al sueldo cuando es relacionado a los trabajos administrativos o de confianza.

Y en segundo lugar lo referente a su integración, que es, lo que compone o forma parte de algo.

De lo anterior podemos unir dichas definiciones y concluir que la definición de Salario Diario Integrado son el total de remuneraciones que paga el patrón a sus empleados por su trabajo, además de aquellas percepciones que recibe en dinero, en especie y en servicio, las cuales ya vimos su definición en los puntos anteriores, ya que dichas percepciones componen al salario, y las otorga el patrón en relación al trabajo realizado.

La LFT en su artículo 84, hace referencia al Salario Diario Integrado en el cual dice a la letra: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuotas diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."*¹⁴

Es importante diferenciar la cuota diaria del Salario Diario Integrado para que no exista confusión al utilizarlos.

La cuota diaria es la cantidad de dinero que recibe el trabajador por cumplimiento de su jornada ordinaria, sin tomar en cuenta las demás percepciones anexas a su sueldo.

Y el Salario Diario Integrado es la base o cuantía sobre la que se aplican los porcentajes de la ley que se este aplicando, acumulándole las demás percepciones anexas a su sueldo, a efecto de determinar el total de dinero que el patrón deberá enterar según sea el caso.

Como observamos es muy independiente su utilización y aplicación de la cuota diaria y del Salario Diario Integrado. A continuación mencionaré cómo se forma el Salario Diario Integrado.

¹⁴ Idem Pág.14

2.3. ELEMENTOS INTEGRANTES AL SALARIO

Como vimos la LFT contempla varios rubros que se integran al salario, con esto podemos decir que si una empresa otorga prestaciones mínimas de ley lo que va a integrarse es:

1. Sueldo o Salario
2. Aguinaldo
3. Prima Vacacional

Estas percepciones son las que se integrarían al sueldo para efectos laborales, en el cual vemos que no tenemos ninguna dificultad, pero en la actualidad la mayoría de las organizaciones dan percepciones adicionales, además de las mínimas de ley, en dinero, en especie o en servicio a sus trabajadores, como medio de estímulo y para obtener mayor eficiencia y productividad del empleado.

Otras percepciones que otorgan las organizaciones a los empleados por su trabajo, independientemente a las que marca la LFT se conocen comúnmente como Previsión Social, a continuación daré a conocer algunas de ellas:

- **Actividades Culturales**
- **Actividades Deportivas**
- **Becas Educativas**
- **Comedor**
- **Despensa**
- **Fondo de Ahorro**
- **Gasolina**
- **Guarderías**
- **Habitación**
- **Seguros de vida**
- **Seguros de coche**
- **Seguros de gastos médicos mayores**
- **Tienda de consumo**
- **Transporte**

Las cuales ya mencioné en el capítulo anterior su definición, es de vital importancia el determinar qué se debe entender por Previsión Social, para saber si estas deben integrar al salario o no, la LISR nos da a conocer como Previsión Social a los gastos derivados de jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educativas para los trabajadores o sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga, vales despensa y vales de comida, lo anterior lo encontramos en su artículo 24 fracción XII.

También la doctrina una fuente formal del derecho, define como Previsión Social, *"Al conjunto de conceptos, definiciones, críticas y opiniones vertidas por los especialistas en la materia acerca de los diversos temas que componen, a través de libros, artículos, ensayos, editoriales, conferencias, cursos de actualización y demás medios de difusión permanente del pensamiento. Se deben de entender por previsión social la serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel económico, social, físico, cultural e integral, que son proporcionados por los patrones con tales fines, y que no constituyen una remuneración a los servicios ya que no se otorga en función de estos, sino para completar y acreditar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador."*¹⁵

Por lo tanto para determinar si la Previsión Social se integra o no al salario para efectos laborales, dependen de la forma en que esta se otorgue, por excelencia esta no deberá de integrar, dado que no se debe de otorgar en función a los servicios, sin embargo en la práctica nos hemos encontrado que se entrega en función de los mismos.

Por ejemplo si una empresa *x* otorga como prestación de Previsión Social a sus empleados un 15% sobre su sueldo o salario elevado al mes y si el patrón otorga la prestación relacionándola con el trabajo, esto quiere decir que si falla el trabajador en el mes, se le otorga la prestación proporcionalmente, entonces

¹⁵ Novoa Medina Raúl Salvador, Estudio Práctico sobre el Salario Diario Integrado para efectos de las leyes del Seguro Social, Infonavit, Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales ISEF, México, 1993.

deberá considerarse para efectos de la integración, puesto que se le esta sustituyendo salario por prestación.

Pero si el patrón otorga la prestación independientemente de que asista o no a trabajar no deberá de integrar, puesto que esta prestación se otorga independientemente de que realice su trabajo o no, aún cuando en la definición del artículo 84 se encuentre las prestaciones en especie para efectos de la integración, se refiere a aquellas que sean entregadas al trabajador por su trabajo exclusivamente.

Es importante recordar que la única forma de pagar el salario es mediante moneda de curso legal como se dice dentro de las normas protectoras del salario en el artículo 101 de la LFT, donde textualmente dice: *"El salario efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda."*¹⁶

De la definición anterior puede concluir que las prestaciones de previsión social al no ser salario, sí se pueden otorgar en vales, fichas, bienes o cualquier otra forma que sustituya la moneda.

No debemos dejar de mencionar las formas en que se puede fijar el salario como lo indica el artículo 83 de la LFT, en el cual a la letra dice *"El salario*

¹⁶ Ley Federal del Trabajo Ed.PAC, México, 1989, Pág.16.

*puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquiera otra manera.*¹⁷

Con lo anterior puedo conjuntar que **el sueldo simple debe pagarse en efectivo, independientemente de las demás percepciones que otorgue el patrón las cuales sí las puede realizar en servicio o en especie y además de que este sueldo debe de estar fijado por unidad de tiempo, por obra, o de cualquier otra manera, pero siempre debe de estar establecido.**

A continuación con los conceptos analizados anteriormente y con los elementos que hace hincapié la LFT, mostraré una relación de cada una de las percepciones que recibe un trabajador por su labor, mencionando si se integran al salario o no.

a) Aguinaldo

El aguinaldo al ser pago en efectivo, sí se integra al salario, sin tener un límite mínimo, ni máximo de integración.

b) Alimentación

Si se trata de servicio de comedor no se integra al salario, si es en efectivo o en vales de restaurante sí se integra al salario.

¹⁷ ídem, Pág.13.

c) Aportaciones

Las aportaciones que realiza el patrón por concepto IMSS, INFONAVIT, y S.A.R. no se integran al salario.

d) Automóviles

Cuando las empresas dan a sus trabajadores automóviles para uso utilitario o para uso del trabajador, estos no forman parte del Salario Diario Integrado.

e) Becas Educativas

Las becas que otorga el patrón a los trabajadores, o familiares directos o como compromiso de trabajo no se incluyen al Salario Diario Integrado.

f) Capacitación y Adiestramiento

No forma parte de la integración salarial ya que es parte de los recursos de trabajo.

g) Comisiones

Cuando se trata de comisiones puramente mercantiles no se integra al salario, pero si se trata de comisiones laborales determinatorias del salario y comisiones a agentes permanentes sí se integran al salario.

h) Compensaciones Ordinarias

Cuando son permanentes, sí se integran al salario, pero si son extraordinarias o eventuales no se integran al salario.

i) Sindicales

Si son descontadas a los trabajadores no se integran al salario y si son pagadas por el patrón sí se integran.

j) Despensa

Las despensas cuando son pagadas en efectivo o en vales despensa sí se integran al salario, y si son entregadas en especie no se integran al salario.

k) Fondo de Ahorro

Las aportaciones de los patrones sí se integran al salario, pero los retiros de los trabajadores no se integran al salario.

l) Funerales

Por este concepto no se integra al salario.

m) Gasolina

Cuando es para consumo de la empresa no se integra al salario, cuando sea por concepto de ayuda para el trabajador sí se integra al salario.

n) Gastos de Representación

Quando se trata de gastos comprobables no se integra al salario, pero si se trata de gastos no comprobables sí se integra al salario.

ñ) Actividades Culturales y Deportivas

Este tipo de gastos para la empresa no se integra al salario del trabajador.

o) Gastos Médicos y Hospitalarios

Por este concepto no se integra al salario.

p) Guarderías

Este concepto no forma parte de la Integración salarial.

q) Habitación

Quando las empresas otorgan habitación a sus empleados gratuitamente o parcialmente gratuita se integra al salario.

r) Horas Extras

Las horas extras tanto a trabajadores de Salario Mínimo o a trabajadores con más de Salario Mínimo no se integran al salario, solamente las horas extras fijas en contrato colectivo.

s) Vacaciones

Por este concepto no se integra al salario directamente ya que forma parte de la cuota diaria.

t) Participación de Utilidades

Por este concepto y por ser percepciones independientes no se integran al salario.

u) Premios

Los premios que otorgan las empresas a sus empleados por asistencia, productividad, y por puntualidad sí son parte integrante del Salario Diario Integrado.

w) Prima por Antigüedad

Por concepto de prima de antigüedad no se integra al salario

x) Prima Dominical

Se integra al salario cuando se trabaja comúnmente el día domingo.

y) Prima Vacacional

Esta percepción cualquiera que sea su monto forma parte del Salario Diario Integrado.

z) Sobre sueldos

Los sobre sueldos sea eventuales o permanentes se integran al sueldo.

aa) Transporte

Cuando es prestación de servicio no se integra al sueldo, pero si se trata de ayudas en efectivo sí se integra al sueldo.

ab) Viáticos

Los viáticos comprobados no se integran, y los no sujetos a comprobación sí se integran al salario.

Las percepciones antes mencionadas, algunas son obligatorias para los patrones, como mencioné en el primer capítulo y otras las dan algunas empresas para beneficio de sus empleados. A continuación presento dos ejemplos, de dos trabajadores, con diferentes características.

**2.4 EJEMPLOS DE SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS
LABORALES**

En primer lugar ejemplificaré una integración salarial para un trabajador que solo tiene prestaciones mínimas de Ley. El trabajador del ejemplo tiene una antigüedad de un año y tiene derecho solamente a las prestaciones legales de la Ley Federal del Trabajo:

• Sueldo mensual de 15 días de aguinaldo,
N\$2,800.00

• 6 días de vacaciones 25% prima vacacional,

Por lo tanto su Salario Diario Integrado para efectos laborales sería:

NOTAS	CONCEPTO	(A) TOTAL	(B) INTEGR A	(C) COMO INTEGRA	(A/C) PROMEDIO DIARIO
(1)	Salario Cuota Diaria	N\$ 2,800.00	si	30 días	N\$ 93.33
(2)	Aguinaldo (15 días)	N\$ 1,400.00	si	365 días	N\$ 3.84
(3)	Prima Vacacional (25%)	N\$ 140.00	si	365 días	N\$ 0.38
	Salario Diario Integrado para efectos Laborales				N\$ 97.55

Fig.2.1. Cálculo del Salario Diario Integrado de un trabajador con prestaciones mínimas de ley.

1. El salario cuota diaria se determina dividiendo el sueldo total entre 30, ya que se trata de un sueldo mensual, si el salario se hubiera pactado en semanas se tendría que dividir el salario semanal entre 7 días, si se pactara por el periodo distinto, se tendría que dividir entre el número de días que el periodo pactado comprendiera, el fundamento lo tenemos en el artículo 89 de la LFT último párrafo.

2. El aguinaldo diario se calcula multiplicando el salario cuota diaria (NS93.33) por 15 días para obtener el aguinaldo anual y a su vez se dividió entre 365 días.

3. La prima vacacional diaria se determina multiplicando el salario cuota diaria (NS 93.33) por 6 días de vacaciones que corresponden para el primer año y a su vez por la prima correspondiente del 25% el resultado de la prima vacacional anual (NS 140.00), se dividió entre 365 para determinar la prima vacacional correspondiente por día.

Como observamos la integración salarial, es el componente diario de todas las percepciones que recibe el empleado, al realizar la integración lo conjuntamos a la parte que corresponde diariamente.

A continuación ejemplificaré con los datos anteriores, la integración salarial por medio de un factor. Esto se aplica cuando los trabajadores tienen las

mismas prestaciones y antigüedad, es una forma más práctica y rápida para la integración salarial.

NOTAS	CONCEPTO	(A) TOTAL	(B) INTEGRA	(C) COMO INTEGRA	(A/C) PROMEDIO DIARIO
(1)	Unidad de salario	1.00	si	1 día	1.0000
(2)	Proporción aguinaldo diario	15.00	si	365 días	0.0411
(3)	Proporción prima vacacional diario	1.50	si	365 días	0.0041
	Factor de Integración para efectos Laborales				1.0452

Fig.2.2. Ejemplo de un trabajador con prestaciones mínimas de ley por medio de factor.

1. La unidad de salario, es la unidad que representa al salario diario, es decir un día de salario corresponde a uno, puesto que equivale al 100% del día trabajado.

2. La proporción de aguinaldo corresponde a la parte equivalente de aguinaldo diario en relación a la cantidad anual, la forma de calcularla es: Los 15 días que corresponde por un año de trabajo se divide entre los días del año (365 días) da un resultado de .0411 que es la proporción que corresponde de aguinaldo diario.

3. De igual forma que la proporción de aguinaldo, es la parte de prima vacacional que corresponde diaria, y se calcula tomando como base los 6 días de vacaciones que corresponde por un año multiplicando por 25%, dando un resultado de 1.5, que corresponden a la prima vacacional anual. Ahora para calcular la prima vacacional diaria, se divide 1.5 (unidad anual de prima vacacional) entre 365 que corresponde a los días del año y da un total de .0041 que corresponde a la porción de prima vacacional diaria.

La forma de aplicar este factor es directamente a la cuota diaria del trabajador, en la cual, como mencioné anteriormente, el total del sueldo total entre el periodo pactado, en el caso de este ejemplo, hablamos de un periodo mensual. Su sueldo mensual es de N\$ 2,800.00 el cual dividimos entre 30 y nos da un resultado por cuota diaria de N\$ 93.33 este se multiplica por el factor 1.0452, y nos da como resultado el Salario Diario Integrado de N\$ 97.55

Como vemos el Salario Diario Integrado no cambia, lo que sucede es que la forma de cálculo es distinta, la primera es directamente sobre el total de las percepciones en pesos, y el segundo es sobre el mismo total de percepciones pero es en unidades.

Como último ejemplo, determinaré la integración salarial de un trabajador que tiene prestaciones superiores a las de la Ley, comisiones, un sueldo fijo de garantía y horas extras. El trabajador del ejemplo tiene:

1. Sueldo mensual de N\$2,650.00
2. En el último año obtuvo comisiones por un total de N\$45,000.00
3. 60 días de aguinaldo
4. Un año de antigüedad
5. 40% de prima vacacional

NOTAS	CONCEPTO	(A) TOTAL	(B) INTEGRA	(C) COMO INTEGRA	(A/C) PROMEDIO DIARIO
(1)	Salario Pactado	N\$2.650.00	SI	30 días	N\$88.33
(2)	Comisión	N\$45,000.00	SI	365 días	N\$123.28
(3)	Salario Promedio Diario				N\$211.61
(4)	Aguinaldo	N\$12,696.60	SI	365 días	N\$34.78
(5)	Prima vacacional	N\$507.86	SI	365 días	N\$1.39
	Salario Diario Integrado para efectos laborales				N\$247.78

Fig.2.3. Ejemplo de un trabajador con prestaciones superiores a la ley.

1. El salario pactado se calculó de igual forma como el ejemplo anterior, es decir dividiendo el total del sueldo pactado entre 30 ya que se trata de un sueldo mensual, dando un sueldo pactado diario de N\$88.33.

2. Las comisiones como se mencionó anteriormente al ser una actividad permanente se incluyen a la cuota diaria promedio, la forma de calcularse es tomando el monto anual y dividiendola entre 365, dando un resultado de N\$ 123.28 diario.

3. La cuota diaria promedio se determinó sumando el salario diario pactado y las comisiones diarias promedio dándonos un resultado de N\$ 211.61.

4. Como el trabajador del ejemplo tiene prestaciones superiores a las de la ley, le otorgan 60 días de aguinaldo, la forma de cálculo es tomar el salario promedio diario (N\$ 211.61) y multiplicarlo por 60, dando como resultado la porción anual, la cual la dividimos entre 365 para calcularla diaria, dándonos un resultado de N\$ 34.78.

5. La prima vacacional diaria se obtiene multiplicando el salario promedio diario (N\$ 211.61) por 6 días que corresponde a las vacaciones del primer año, y a su vez se multiplica por la prima vacacional correspondiente del 40%,

dividiendo el resultado entre 365 días para calcularla diaria, dando un resultado de N\$ 1.39.

El Salario Diario Integrado se calcula sumando los conceptos de integración, los cuales fueron los siguientes: promedio diaria (N\$ 211.61), aguinaldo diario (N\$ 34.78), prima vacacional diaria (N\$ 1.39), dando un total de N\$ 247.78.

Como observamos en este capítulo son varios los elementos que debemos de considerar para la integración salarial para efectos laborales, los cuales nos da los lineamientos a seguir la Ley Federal del Trabajo. La aplicación de el Salario Diario Integrado para tales efectos los mencionaré en el capítulo IV y en el caso práctico.

CAPITULO III

LA INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS FISCALES

En este capítulo hablaré del Salario Diario Integrado para efectos fiscales, las leyes que involucran la integración salarial para tal efecto son: la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), para mayor comprensión los mencionaré por separado.

3.1 LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es una Institución tripartita, es decir, esta compuesta por aportaciones que entrega el gobierno, los patrones y los trabajadores, su ley tiene como objetivo la seguridad social y el 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.

Las aportaciones que deben de realizar los patrones por régimen obligatorio al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), son por los seguros de:

1. Riesgo de Trabajo
2. Enfermedad y Maternidad
3. Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte
4. Guarderías
5. Retiro

Dichas aportaciones deben de ser enteradas con base al Salario Diario Integrado, y para efectos de la LIMSS se utiliza el concepto de Salario Base de Cotización.

3.1.1 DEFINICION

Como mencioné en el capítulo anterior el concepto de Salario Diario Integrado se refiere al total de percepciones diarias que recibe un trabajador por su trabajo diario.

La definición de Salario Base de Cotización la encontramos en la LIMSS en su artículo 32 primer párrafo que a la letra dice *"Para efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos en efectivo, por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, habitación, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios."*¹⁸.

¹⁸ Ley del Seguro Social Correlacionada 1994, Editorial THEMIS, México 1994.

Como vemos en la definición, nos hace mención de los elementos que integran al salario para efectos de la LIMSS, en este artículo se mencionan los elementos que se excluyen de la integración, por lo cual lo voy a mencionar más detalladamente en el siguiente punto.

3.1.2 ELEMENTOS QUE SE INTEGRAN

Los elementos que se integran al Salario Diario para efectos de la LIMSS corresponden a las erogaciones que realizan las organizaciones, pero en el artículo 32 define qué conceptos no se deben de integrar al salario y a la letra dice *"No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*

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

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

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

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Participaciones en las Utilidades de la Empresa,

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

VI. Las despensa en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del Salario Mínimo General diario vigente en el Distrito Federal,

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

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establece la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.¹⁹

¹⁹ Idem

Para que estos conceptos no sean incluidos en el Salario Diario Integrado, deben de estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Como observamos en el punto anterior existe discrepancia sobre qué elementos se integran al salario, a continuación y en una forma más clara haré mención, si las percepciones que realice un patrón a sus empleados por su trabajo son integrantes del salario, para efectos de la LIMSS.

a) Aguinaldo

Para efectos del IMSS el aguinaldo, al ser una retribución fija anual o proporcionar en su caso, que se paga de acuerdo al salario, si se integra, esto tiene su fundamento en el artículo 32 de la LIMSS donde define que se integra las gratificaciones al sueldo, y el aguinaldo es una gratificación anual, además este concepto no se encuentra especificado en las excepciones de este artículo por lo cual sí se integra al salario.

b) Alimentación y Habitación

En la fracción V del artículo 32 de LIMSS, que mencioné a la letra anteriormente, dice que no se tomará en cuenta para la integración del Salario Base de Cotización, dada su naturaleza la alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representan cada una de ellas, como mínimo, el 20% del Salario Mínimo General Diario que rija en el Distrito Federal.

Con lo anterior vemos que la habitación para los trabajadores se trata de casas o departamentos propiedad de la empresa o rentada para uso de los trabajadores, si se trata de la prestación de ayuda de renta entonces se trata de una prestación distinta.

En el caso de la alimentación se refiere a que se le dé al trabajador servicios de comedor en la empresa o a falta de éste vales restaurante para que realice sus alimentos. No siendo trabajador por cuestiones de distancia sería un gasto para la empresa por concepto de viáticos y no integrarían para efectos del I.M.S.S.

Durante el año pasado, antes de las reformas del día 20 de Julio de 1993, la única condición para que no integraran estos conceptos era que no se otorgaran en forma gratuita, por lo tanto con solo cobrarle al trabajador cualquier cantidad simbólica quedaba exento de integración, esto ha hecho que en la actualidad las empresas solo descuenten como mínimo por los conceptos de habitación y alimentación el 20% de Salario Mínimo General del Distrito Federal, para que de esta forma no se integre al sueldo.

A continuación mencionaré la cantidad mínima de descuento a los trabajadores, por concepto de alimentación y de habitación, para que no forme parte del Salario Base de Cotización.

<u>CONCEPTO</u>	<u>SALARIO MINIMO</u> <u>DIARIO</u>	<u>PORCENTAJE</u> <u>MINIMO</u>	<u>IMPORTE</u> <u>MINIMO DIARIO</u>
ALIMENTACION	N\$ 15.27	20%	N\$ 3.05
HABITACION	N\$ 15.27	20%	N\$ 3.05

Fig. 3.1. Cuadro de límite mínimo para descuento de alimentación y habitación.

Como observamos la cantidad mínima que puede descontar un patrón a cada uno de sus trabajadores es N\$ 3,05 diarios por cada uno de los conceptos, con el objeto de no integrar al salario, en el caso de alimentación es diario y no por alimento, es decir independientemente que sean tres alimentos al día, el tope mínimo será diario y no por alimento.

En el artículo 38 de LIMSS, se hace mención a esto con referencia a la alimentación y habitación sin costo alguno para el trabajador, en el cual a la letra dice: *"Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación se estimará aumentado su salario en 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un*

8.33%²⁰. Para su mejor comprensión a continuación se presenta como se determina un sueldo variable:

CONCEPTO	IMPORTE	INTEGRA	PORCION	DIARIO
Salario Base	N\$ 855.30	si	30 días	N\$ 28.51
Comisión	N\$ 4500.00	si	365 días	N\$ 12.33
Destajo	N\$ 250.00	si	30 días	N\$ 8.33
Cuota Diaria				N\$ 49.17

Fig.3.2 Determinación de Cuota Diaria por Sueldo Variable.

Por lo tanto si hablamos de una empresa que otorga a sus empleados alimentación y habitación totalmente gratuita, la integración por estos conceptos sería de la siguiente manera, tomando como base de cuota diaria la anterior:

CONCEPTO	CUOTA DIARIA	PORCENTAJE	INTEGRACION
Habitación	N\$ 49.17	25.00%	N\$ 61.46
Alimentación (Por cada uno)	N\$ 49.17	8.33%	N\$ 53.26
Habitación y alimentación (Tres alimentos)	N\$ 49.17	50.00%	N\$ 73.75

Fig. 3.3 Porcentaje de integración por alimentación y habitación gratuita.

²⁰ Idem.

Como observamos aumenta bastante el salario por este concepto, por lo cual es conveniente que las empresas que otorgan alimentación y habitación gratuita a sus empleados, sea compartido dicho gasto, para que la carga no sea tan fuerte.

c) Fondo de Ahorro

El ahorro no se integra al salario, como lo define el artículo 32 de la LIMSS, que anteriormente mencioné, dice que no forma parte del Salario Diario Integrado para efectos del I.M.S.S. cuando se trata de aportaciones semanales, quincenales o mensuales, sin poner ninguna variante, además de que estas aportaciones deben de ser iguales entre el trabajador y el patrón. A continuación doy un ejemplo para mayor comprensión de lo anterior:

<u>APORTACION</u>	<u>CASO 1</u>	<u>CASO 2</u>	<u>CASO 3</u>
Trabajador	180	75	127
Patrón	180	150	85

Fig.3.4. Ejemplo de Aportación de Fondo de Ahorro

Como observamos en el caso 1, el trabajador y el patrón aportan la misma cantidad, por lo tanto no se integra al salario solo integra la diferencia entre trabajador y patrón. En el caso 2, el trabajador aporta menos que el patrón, por lo cual sí se integra al salario y por último en el caso 3, el trabajador aporta mayor cantidad que el patrón pero en este caso específico hay un acuerdo del Consejo

Técnico del Seguro Social, en el cual se indica que no integra cuando la aportación es mayor del trabajador, ya que es dinero que esta aportando el trabajador y no la empresa.

También es importante mencionar que la LIMSS no hace mención de algún tope para aportaciones de Fondo de Ahorro, pero sin embargo las empresas utilizan el tope que marca el Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (RISR) para poder ser deducible dicho gasto el cual en el artículo 22 de dicho reglamento dice a la letra lo siguiente: *"Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes: Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al Salario Mínimo General del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considera el Salario Mínimo General que rija el Distrito Federal."*²¹

Con lo anterior se entiende que el tope es el 13% sobre el sueldo del trabajador, siempre y cuando no rebase 10 veces el Salario Mínimo General que rija en el Distrito Federal. Por lo tanto para efectos del Impuesto sobre la de Renta, considerando que el Salario Mínimo Diario actualmente (1994) en el Distrito Federal

²¹ Breviario Fiscal, Ed. THEMIS, México, 1994.

es de NS15.27 multiplicándolo por 10 veces, nos dá un resultado de NS152.70, dicho total es la base de tope deducible del fondo de ahorro.

También la LIMSS hace referencia que si el trabajador puede retirar el fondo más de dos veces al año entonces sí integra, por lo cual es recomendable que las empresas solo permitan que sus trabajadores, lo retiren una vez por año para que este no integre al salario.

d) Automóviles

Algunas empresas dan a sus empleados automóviles, dichos carros pueden ser de uso utilitario para la empresas, cuando se trata para uso exclusivo de esta es entendible que no se integra al sueldo, puesto que es para servicio y beneficio de la empresa, y no para el trabajador.

De igual forma cuando se trata de uso para el trabajador no se integra al salario ya que es una partida no susceptible de cuantificación individualizada o respecto a las cuales las leyes contributivas no señalan como determinar la base gravable, constituida precisamente por el salario integrado, en caso de que se puedan establecer elementos objetivos para precisar su importe, sí debe integrar.

e) Becas Educativas

Las becas educativas son un beneficio para de los trabajadores, y para la empresa, por lo tanto no se integran al salario. En el caso de becarios

tampoco se integra siempre y cuando se comprometan que dichos conocimientos adquiridos en los cursos o seminarios sean aplicados en la empresa, por lo menos por un año.

f) Capacitación y Adiestramiento

La capacitación y el adiestramiento son recibidos en forma directa y no se incluye al sueldo, ya que la empresa tiene la obligación por ley de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, para lo cual las empresas al tener personal capacitado, es óptimo para ellas y el trabajador, por lo tanto no se integra al salario.

g) Comisiones

Las comisiones sí se integran al salario ya que las considera la LIMSS en su artículo 32 y no hace ninguna excepción por este concepto, además que es un pago hecho en efectivo y forma parte del salario, estas comisiones son otorgadas de acuerdo al trabajo realizado.

Las comisiones se pueden tomar como un sueldo variable ya que son de acuerdo a determinadas actividades que realiza el empleado, estas son determinantes del monto total de las comisiones, se incluyen tanto a agentes de seguros, de comercio, de viaje, etc.

En el caso de personas que solo reciban comisiones puramente mercantiles y no reciban un sueldo base no se incluye al sueldo, puesto que son

independientes, ya que no forman parte de una nómina, y no son resultado de una relación laboral.

h) Compensaciones Ordinarias

Al ser una compensación ordinaria se entiende que su entrega es en forma fija, por lo cual sí se integra al salario, si se tratara de una compensación en forma esporádica no se integra al sueldo ya que no es un aportación que realiza el patrón en forma fija.

i) Cuotas Sindicales

Estas aportaciones que realizan los empleados a su sindicato correspondiente están exentos de integración pues son independientes a la realización del trabajo contratado.

j) Descuentos en Bienes y Servicio

Como mencionaba en la parte de las percepciones en servicios algunas empresas con poder económico adquisitivo, prestan a sus trabajadores el servicio de tiendas de consumo donde los trabajadores pueden adquirir bienes o servicios a precios accesibles.

Dichos consumos se les descuentan en varios pagos de su nómina, estos importes no se integran al salario, aunque para la empresa sea un desembolso no se integra por que solo es un préstamo que el trabajador tendrá que pagar.

k) Despensa

En la fracción VI del artículo 32 de la LIMSS dice que tampoco se incluirán para efectos de integración, las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del Salario Mínimo General diario vigente en el Distrito Federal.

Anteriormente la LIMSS no imponía un tope por este concepto, para efectos de integración, pero a partir de las reformas del 20 de Julio de 1993, estableció que el tope máximo es del 40% del Salario Mínimo General del Distrito Federal.

Por lo tanto considerando que el Salario Mínimo General Diario del Distrito Federal actualmente es de N\$ 15.27 y el 40% corresponde a N\$ 6.11 diarios, los patrones que otorguen a sus empleados ayuda por concepto de despensa en dinero o en especie no podrá rebasar de N\$ 6.11 diarios para que no sea incluido en el Salario Diario Integrado para efectos de la LIMSS, pero las empresas que otorguen mayor cantidad formará parte de la integración salarial, solo la diferencia al 40% mencionado.

Anteriormente a las reformas mencionadas se tenía la confusión si el concepto de despensa debía ser o no gratuito para efectos de la integración y por lo tanto se manejaba el concepto de cobrar cierta cantidad por despensa otorgada, sin

embargo a raíz de la reforma ya no es necesario este cobro y quedando sólo la limitación de que no exceda del tope antes mencionado.

l) Donativos a Trabajadores

Por este concepto no se integra al salario ya que como define el artículo 32 de LIMSS solo aquellos pagos que sean en relación con su trabajo, y es entendible que los donativos solo se entregan a los trabajadores en forma excepcional y en casos extraordinarios, y no en forma fija en relación con su labor, porque si fuera de esta forma si se integraría al salario.

m) Gasolina

Cuando se le entrega al trabajador dinero en efectivo o vales de gasolina para uso de la empresa, como por ejemplo en el caso de los agentes, vendedores, choferes, etc. para actividades de la compañía no se integra al sueldo, ya que no es en beneficio para el trabajador, sino que es un gasto necesario, para la empresa.

En el caso de que se le entregue una cantidad determinada al trabajador mensual, quincenal, semanal, etc. como ayuda de transporte en beneficio del automóvil propiedad de él, sí se integra en su totalidad, por que es una cantidad fija que recibe el trabajador para su beneficio. En el artículo 32 de la LIMSS, no pone ningún monto mínimo, ni máximo.

n) Gastos de Representación

En el caso de los gastos de representación cuando el trabajador tiene que comprobarlos, no se integra al salario ya que dichos gastos corresponden a la representación de la empresa y no de él, por lo tanto no son en beneficio del trabajador, sino que son un gasto necesario para la empresa, en el caso de que esta cantidad sea entregada al trabajador y no se pida la comprobación al trabajador, se entiende que es un gasto de representación del empleado, no de la empresa por lo tanto es una remuneración fija y de acuerdo a su trabajo del empleado por lo cual sí se integra al salario.

ñ) Actividades Culturales y Deportivas

Como este tipo de actividades son en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, y las otorgan las empresas para motivar a los trabajadores y no recibe efectivo, ni en forma fija no se integra al salario.

l) Ayudas para Funerales

Este tipo de ayudas como es obvio es en forma extraordinaria, y es una ayuda para su familia del trabajador, por lo cual no debe de integrar al salario.

o) Gastos Médicos

Los gastos médicos que algunas empresas otorgan a sus trabajadores, por su naturaleza no se integran al salario.

p) Gratificaciones Ordinarias

Este tipo de gratificaciones al ser ordinarias sí se integran al salario.

q) Herramientas de Trabajo

Por este tipo de concepto no se integra al salario como hace referencia el artículo 32 de la LIMSS en su fracción I, es obvio que la Ley no incluyera estos conceptos ya que se tratan de algo que otorga el patrón en forma obligatoria.

Según el artículo 132 de la LFT fracción III donde menciona que es obligación de los patrones proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos en el momento que dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Para efectos del ISR las herramientas y útiles de trabajo no los considera como ingresos ya que son para que los trabajadores realicen su trabajo adecuadamente y son en beneficio de la compañía.

r) Horas Extras

Este concepto, sí integra al salario ya que se debe configurar por un pago auténtico de tiempo extraordinario, no identificable con la jornada normal de trabajo, atento a lo cual no debe cubrirse habitual o rutinariamente.

Para no integrar en el salario, el tiempo extra no debe exceder de tres horas diarias durante tres días a la semana. A pesar de que el tiempo extraordinario ya no está expresamente exceptuado de integración salarial para efectos de IMSS pasa a formar base de cotización por ese simple hecho a la luz de lo que han sostenido los tribunales competentes, siempre y cuando rebase el límite anteriormente mencionado.

s) Jornadas Extraordinarias

Por este concepto no se integra al salario, dado el carácter excepcional de estos pagos, en principio no deben integrar al salario pero por similitud con las horas extras, sí se integra como parte del salario.

t) Participación de las Utilidades

Las utilidades repartidas por la empresa no se integran al salario ya que estas son percepciones no garantizadas y variables.

u) Premios por Asistencia y Puntualidad

En la fracción VII del artículo 32 del la LIMSS menciona que no se incluirán al Salario Base de Cotización los siguientes: los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del Salario Base de Cotización, anteriormente a la reforma del 20 de Julio de 1993.

El premio de puntualidad de asistencia era un concepto que no integraba, independientemente de cómo o cuánto se otorgara. Sin embargo a partir de esta reforma se tiene el límite antes mencionado para no integrar e inclusive representa un problema administrativo de estar vigilando cada uno de los salarios integrados de los trabajadores para efectos de ver si pasa del tope o no para efectos de integración.

Muy importante es la inclusión del premio de puntualidad puesto que aún cuando corre con la misma suerte que el premio de asistencia con el problema administrativo y el tope, antes era un concepto que integraba en su totalidad.

w) Premios por Productividad

Estos sí integran ya que se dan en efectivo y relacionado con su trabajo.

x) Prima de Antigüedad.

La prima de antigüedad al ser una percepción que se le entrega al trabajador extraordinariamente, no se integra al salario.

y) Prima Dominical

Sí integra al salario, ya que forma parte del sueldo mensual, semanal o quincenal del trabajador, y es pagado en efectivo.

z) Prima Vacacional

Por este concepto, como hace mención el artículo 32 de la LIMSS, sí se integra al salario ya que es una percepción pagada en efectivo.

aa) Propinas

Sí integra al salario si son contabilizadas y si son fijadas contractualmente, no se integran al salario cuando no se tiene un control de cuanto recibe el trabajador.

ab) Sobre Sueldos

El sobre sueldo al ser parte del salario y ser entregada al trabajador en efectivo, sí se integra al salario.

ac) Transporte

Por este concepto si la empresa lo proporciona en servicio no se integra al salario.

ad) Viáticos

Cuando son sujetos de comprobación no se integra, sí se integran cuando no se tienen comprobación.

ae) Previsión Social

En la segunda parte de la fracción II del artículo 32 de la LIMSS, al referirse que no integra las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical, considero que es una de las reformas más importantes puesto que las prestaciones de previsión social en general no integran, sólo que sean pactadas a través del sindicato, situación que no estaba antes en este artículo y recordando que aun cuando tengan el carácter sindical, que éstas procuren ser en especie y no en efectivo se justifique con documentación comprobatoria su finalidad.

Por ejemplo, si se le otorga como prestación, a un empleado ayuda de matrimonio, tratar de que ésta sea en especie como podría ser una plancha, un refrigerador, un tostador, transporte de viaje, etc. en vez de efectivo, si se trata de ayuda de renta lo conveniente es que la empresa pague la prestación pactada directamente al arrendador, si son becas educacionales, que el pago fuera directamente a la escuela o reembolso de útiles o uniformes, gastos médicos vía reembolso con documentación comprobatoria, ayuda de transporte por medio de boletos para transporte y no en efectivo.

Es importante que las prestaciones de previsión social que se venían otorgando a los trabajadores de confianza, a partir de la reforma del 20 de Julio de 1993 a la fracción II del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, éstas deberán de integrar para efectos del Salario Base de Cotización.

A las prestaciones que se hace referencia son las que no se encuentre en las demás fracciones del artículo 32 de la LIMSS como podrían ser ayuda de renta, ayuda de transporte, reembolso de gastos médicos, dote matrimonial, etc. la razón por la cual se debe integrar es que los trabajadores de confianza no participan en las aportaciones de carácter sindical.

El problema de lo anterior lo encontramos en las empresas que sus prestaciones de previsión social no tienen que ver con el sindicato para otorgarlas y las venía otorgando, puesto que si el patrón quisiera retirar las prestaciones para efecto de que no integraran para Seguro Social no lo podrían llevar a cabo porque el artículo 33 de la LFT no se los permite puesto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Esta situación perjudica al integrar el salario tanto al patrón como el trabajador al incrementar la base de cotización, en el cual a la letra dice: *"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de la indemnización y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."*²²

²² Ley Federal del Trabajo, Ed.PAC, México, 1989, Pág.19.

af) Aportaciones al Fondo de Retiro (S.A.R.)

En el tercer punto del artículo 32 de la LIMSS, menciona que no se tomará en cuenta para la integración salarial, dada su naturaleza las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

Con esto entendemos que el patrón que otorgue en sus planes de previsión social tiene por ley la obligación de dar a sus trabajadores, las aportaciones del 2% de salario integrado, para el fondo de retiro, dichas aportaciones aunque son en beneficio del trabajador y para el trabajador a largo plazo no forman parte del Salario Diario Integrado.

ag) Aportaciones al INFONAVIT

El cuarto punto del artículo 32 de la LIMSS que nos habla de las partidas que no se integran las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT) es decir de igual forma que las aportación del 2% de retiro y las del INFONAVIT no formarán parte del salario integrado dado su naturaleza, y que es una obligación patronal.

ah) Pensiones

En la fracción XIII y última del artículo 32 de LIMSS, dice que no se integrará al salario, las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones

establecidos por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Con lo anterior podemos entender como fines sociales, limitándose exclusivamente a los fondos de pensiones que se indican y los requisitos de los citados fondos son los que señala los artículos 28 del Impuesto Sobre la Renta, el 35 al 40 del Reglamento del LISR, por lo tanto si no se reúnen estos requisitos se tendrán que incluir al salario.

Estas son las percepciones que se incluyen al Salario Diario Integrado para efecto de la LIMSS, a continuación daré a conocer los límites que marca el IMSS.

3.1.3. LIMITES DE SALARIO BASE DE COTIZACION

La LIMSS marca un límite de Salario Diario de Cotizaciones, en el artículo 33 menciona que los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación.

Fijando como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica que corresponda.

Tratándose de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanza y muerte, el límite superior será el equivalente a diez veces el Salario Mínimo General vigente en el Distrito Federal.

Además la LIMSS en el artículo 35 hace referencia a las reglas para determinar la cotización en el cual a la letra dice: *"Para determinar el grupo que pertenece el asegurado y la forma de cotizar, se aplicarán las siguientes reglas:*

- 1. El bimestre natural será el periodo de pago de cuotas, sin perjuicio de los enteros provisionales a que se refiere el segundo párrafo 45 de esta ley.*

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

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el reglamento establecerá las bases y forma de cotización y las modalidades conforme a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas.²³

Las reglas para determinar el salario base de cotización son las siguientes:

I. Remuneraciones Fijas y Periódicas.

Cuando además de los elementos del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, estos se sumarán a dichos elementos fijos.

²³ Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, Correlacionada, Editorial THEMIS, México, 1994.

II. Remuneración Variable

Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no se puedan ser previamente conocidos se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

III. Remuneración Mixta

Si por la naturaleza del trabajo, el salario de un trabajador se integra con elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

El Salario Base de Cotización para efectos de la LIMSS, se utiliza para realizar el pago de las aportaciones obrero-patronales, dicha aplicación la mostraré en el capítulo IV y en el caso práctico.

3.1.4. EJEMPLO DE SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA

EFFECTOS DE IMSS

A continuación y con los datos antes mencionados, ejemplificaré un caso de un trabajador con prestaciones superiores a la ley, los datos son los siguientes:

- Antigüedad un año.
- Cuota Diaria N\$32.00.
- Alimentación: Se le entrega una cantidad mensual de N\$150 y el trabajador paga N\$80.
- Habitación: Recibe una cantidad mensual de N\$240.00, el trabajador paga mensual N\$75.00.
- Vales de despensa por N\$180.00 mensuales.
- Fondo de Ahorro aportación igual del patrón y del trabajador del 5% de su sueldo mensual.
- Aguinaldo de 30 días.
- Vacaciones de 10 días por el primer año.
- Prima vacacional del 60%.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

<u>CONCEPTO</u>	<u>INTEGRA</u>	<u>FUNDAMENTO</u>	<u>IMPORTE</u>
Couta Diaria	Si	Art.32 LIMSS	N\$32.00
Alimentación	Si	Según el Art.32 Fracc.V LIMSS, la cantidad mínima que deberá de descontar el patrón es del 20% del SMG del D.F., que corresponde a N\$91.62, y el patrón le descuenta en este ejemplo N\$80.00.	N\$5.00
Habitación	Si	Según el Art.32 Fracc.V LIMSS, la cantidad mínima que deberá de descontar el patrón es del 20% del SMG del D.F., que corresponde a N\$91.62, y el patrón le descuenta en este ejemplo N\$75.00	N\$8.00
Vales Despensa	No	Según el Art.32 Fracc.VI LIMSS, la cantidad mínima para no integrar es del 40% del SMG del D.F., que corresponde a la cantidad que le entrega por este concepto.	
Fondo de Ahorro	No	En el Art. 32 Fracc.II LIMSS menciona que el fondo de ahorro no se integra cuando el importe del patron y del trabajador sea igual.	
Aguinaldo	Si	Art.32 LIMSS	N\$2.63
Prima Vacacional	Si	Art.32 LIMSS	N\$0.53
<u>SALARIO BASE DE COTIZACION</u>			<u>N\$48.16</u>

3.5. Ejemplo de Salario Diario Integrado para efectos del IMSS.

Como observamos en el ejemplo anterior los elementos que no se integraron fueron:

- Los vales de despensa, no se integran por que la cantidad entregada es de N\$180.00 mensuales la cual corresponde al 40% del salario mínimo.
- El Fondo de Ahorro no se integró ya que la aportación del patrón es igual a la del empleado.

Como observamos el Salario Diario Integrado para efectos del IMSS del ejemplo es de N\$ 48.16, este salario se utiliza para las aportaciones que debe de realizar el patrón por concepto de seguros de riesgo de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, guarderías para los hijos de aseguradas y retiro. En el caso del ejemplo no sobrepasa los límites establecidos por la LIMSS.

3.2. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA

VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

La LINFONAVIT tiene como objetivo regular como, el administrar los recursos del INFONAVIT, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito bancario barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores, coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Para poder cumplir con dichos objetivos son necesarios, las aportaciones que deben de realizar los patrones conforme lo dispuesto en el artículo 123 apartado A fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Título Cuarto Capítulo III de la LFT, además de las aportaciones en servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.

La LFT obliga a los patrones el realizar aportaciones al INFONAVIT, esto tiene su fundamento en el artículo 136 de dicha ley, que a la letra dice "Todas las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo, están obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas: para

dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.²⁴

Aunque en el artículo anterior nos mencionan que las aportaciones se calculan sobre los salarios, en el artículo 143 de la LFT es donde dice que el salario debe de ser integrado.

Para efectos del INFONAVIT, la forma de integrar el salario era exactamente igual a la integración del IMSS, sin embargo a partir de las reformas a la LIMSS del día 20 de Julio de 1993, la nueva forma de integrar el salario es diferente.

A continuación menciono y analizo el artículo 143 de la LFT, en el cual dice que para efectos de este capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuotas diarias y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomará en cuenta dada su naturaleza los siguientes conceptos:

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

²⁴ Ley Federal del Trabajo, Ed. Pac, México, 1989, Pág.25.

- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa. Las cantidades otorgadas por el patrón para los fines sociales o sindicales.
- Las aportaciones del INFONAVIT para los trabajadores y participación en las utilidades de las empresas.
- La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- Los premios por asistencia.
- Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.
- Las cuotas al IMSS o a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Como observamos los elementos que se integran para efectos de INFONAVIT, son similares a los que se integran para efectos de IMSS, pero con lineamiento diferentes.

La integración salarial manejado por ambos institutos de seguridad social era, apenas unos meses atrás, básicamente el mismo, pero a partir del decreto de las reformas a la LIMSS del 20 de Julio del Consejo Técnico del Seguro Social que aparecieron en los periodicos de mayor circulación el día 4 de Septiembre de 1993, surgieron diferencias contrastantes entre IMSS y el INFONAVIT en materia de integración salarial.

Estas modificaciones del IMSS revisten no solo carácter jurídico y recaudatorio, sino que hablan de principios básicos de la seguridad social y del derecho laboral.

3.2.1 ELEMENTOS INTEGRANTES

A continuación con los datos antes mencionados haré referencia de las percepciones que se deben integrar para efectos del INFONAVIT, el análisis siguiente lo realizo con los datos obtenidos del artículo 143 de la LFT, además utilizo información del libro "INTEGRACION SALARIAL, ASPECTOS LABORALES Y FISCALES", del Lic. Iván Rueda Heduan, Editorial EFISA, México, 1994.

a) Aguinaldo

Como esta es una percepción que recibe el trabajador en forma fija anualmente, se considera que es una gratificación anual, por lo cual sí debe de integrar al sueldo.

b) Alimentación

Cuando se trata de servicio de comedor no se integra ya que son partidas no susceptibles de cuantificación individualizada respecto a las cuales las leyes contributivas no señalan como determinar la base gravable, constituida precisamente por el salario integrado.

En el caso de que existan elementos objetivos para precisar su importe, sí debe de integrar al salario. Cuando se otorga la alimentación en efectivo o en vales sí se integra al salario solamente que se pague la totalidad del salario, es decir si el trabajador aporta una cantidad determinada no integra al salario, esto tienen su fundamento legal en el artículo 143-b de la LFT, de igual forma no se integra al salario cuando es obligación de los patrones el proporcionar la alimentación a sus trabajadores.

c) Automóviles

Cuando se trata de automóviles de uso utilitario no se integra al salario, sí se trata de auto para uso del trabajador no se integra al salario ya que se trata de una partida no susceptible de cuantificación individualizada o respecto a las cuales las

leyes contributivas no señalan como determinar la base gravable, constituida precisamente por el salario integrado. En caso de que si existan elementos cuantificables muy objetivos para precisar su importe, si debe de integrar.

d) Becas Educativas

Cuando se otorgan las becas educativas, tanto para el trabajador, y sus hijos, u otro familiar, o como compromiso de trabajo, no se integra al salario, en caso de que no se configura la relación de trabajo a pesar de que el becario se compromete a prestar sus servicios con posterioridad a quien lo beca.

e) Capacitación y Adiestramiento

Como es obvio este tipo de percepciones forman parte de la herramienta de trabajo, por lo tanto no se integra al salario, aunque son en beneficio del trabajador y de la empresa.

f) Comisiones

Las comisiones determinadoras de salario si se integran al salario ya que forman parte del mismo. No integran al salario, cuando se trata de comisiones puramente mercantiles.

g) Comisiones Ordinarias

Las comisiones al ser ordinarias si se integran al salario, ya que se pagan en forma directa al sueldo, formando parte de la cuota diaria.

i) Despensa

La despensa al otorgarla el patrón en efectivo, especie o vales de despensa no se integran al salario.

j) Fondo de Ahorro

No se integra al salario cuando la aportación es igual la del patrón como la del empleado.

k) Gasolina

Cuando es consumo en favor de la empresa no se integra al salario y cuando el patrón entregue una cantidad en efectivo o en vales, al ser para uso del trabajador si debe de integrar al sueldo.

l) Gastos de Representación

Cuando son otorgados en forma independiente a la nómina del trabajador, y además tiene la obligación de comprobarlos no se integran, si esta cantidad se le otorga al empleado sin la obligatoriedad de comprobación, si se integra al salario.

m) Gastos Funerarios

En este tipo de remuneración, como es comprensible se entrega en forma extraordinaria y en casos exclusivos por lo cual, debido a su naturaleza no debe de integrar al sueldo.

n) Gastos Médicos y Hospitalarios

Los gastos médicos y hospitalarios que otorgan algunas organizaciones no deben de integrar al salario, debido que son gastos extraordinarios.

ñ) Gratificaciones Ordinarias

Las gratificaciones ordinarias como su nombre lo indica son de caracter fijo, por lo tanto forma parte del salario nominal del trabajador, y en dichas circunstancias si debe de integrar al sueldo.

o) Guarderías

Las guarderías se consideran como un gasto de previsión para las mujeres trabajadoras de las organizaciones que ofrecen este servicio, este beneficio no lo obtienen las trabajadoras directamente de su sueldo, por lo que es considerable para que no integre al sueldo.

p) Habitación

La habitaciones que otorgan las empresas a sus trabajadores no se integran al sueldo, aunque estas sean otorgadas gratuita o parcialmente gratuitas.

q) Horas Extras

Las horas extras han tenido discrepancia si estas deben o no integrar al sueldo, pero según el artículo 143 de la LFT no se integran al sueldo para efectos del INFONAVIT, pero si se presta en forma fija o permanente o este pactado por escrito, si se integra al salario.

r) Herramientas de Trabajo

Debido a la obligatoriedad de los patrones de proporcionar los instrumentos y herramientas adecuadas para la realización del trabajo, es comprensible que no formen parte del Salario Diario Integrado.

s) Participación de Utilidades

La participaciones de utilidades como no son remuneraciones fijas o variables o que muchas veces no se originan, no se integran al salario.

t) Premios por Asistencia

Dada su naturaleza no se integra, para efectos de INFONAVIT.

u) Premios por Productividad y Puntualidad

Los premios de productividad se consideran como un sobre sueldo por lo tanto si deben de formar parte del Salario Diario Integrado.

x) Prima Dominical

La Prima Dominical si debe de integrar al sueldo ya que forma parte del sueldo correspondiente del día domingo.

y) Prima Vacacional

La prima vacacional se considera una percepción fija anual y que forma parte del salario por lo cual si integra como parte del Salario Diario.

z) Propinas Pactadas

Cuando se trata de propinas contabilizadas si integran al salario, si se tratan de propinas no controladas es comprensible que no se integren al salario.

aa) Transporte

La ayuda de transporte se considera una previsión social por lo tanto si se entrega en efectivo si integra y en servicio no se integra al salario.

ab) Viáticos

Los viáticos sujetos a comprobación no se integran al sueldo ya que se consideran gastos indispensables para la empresa, cuando se entregan a los trabajadores sin la exigibilidad de comprobarlos si se integran al sueldo.

3.2.2. LIMITE DE SALARIO DIARIO INTEGRADO

En el artículo 144 de la LFT se dice que se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el Salario Mínimo General del área geográfica de aplicación que corresponda.

Por lo tanto con respecto al tope límite para el pago de las aportaciones es importante señalar que es en base al área geográfica correspondiente al contribuyente. Las áreas geográficas con sus salarios mínimos 1994 se publicaron en el Diario Oficial del día 13 de Diciembre de 1993, las cuales son las siguientes:

ZONA A	N\$ 15.27
ZONA B	N\$ 14.19
ZONA C	N\$ 12.89

Para determinar el salario base de cotización, esté procede en los mismos términos que para efectos del Seguro Social, la disposición legal que es casi idéntica al artículo 36 de las LIMSS para efectos de la Ley del INFONAVIT la tenemos en el artículo 11 del Reglamento para efectuar y enterar descuentos al INFONAVIT para los trabajadores que a la letra dice "Para determinar el salario diario base, tanto de cálculo de las aportaciones como de los descuentos a que se refiere el artículo 29 fracciones II y III de la Ley del Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, se estará a las reglas siguientes:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

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

IV. En el caso de que se incremente el salario en efectivo por cuota diaria y/o cualquiera de los demás percepciones y prestaciones señaladas en el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia o por cualquier otra circunstancia, se incrementa el salario base a que dicho precepto se refiere, a partir de la fecha en que haya ocurrido el siguiente cambio, aplicando las reglas contenidas en las fracciones anteriores, en lo conducente.

3.2.3. EJEMPLO DE SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA

EFFECTOS DEL INFONAVIT

A continuación voy a dar un ejemplo de una integración salarial para efectos del INFONAVIT, en el cual el trabajador del ejemplo tiene las siguientes percepciones:

1. Dos años de antigüedad.
2. Vales de Despensa de N\$250.00 mensuales aportando el 1% sobre el total del monto.
3. Cuota Diaria de N\$145.00.
4. Prima Vacacional del 40%.
5. Vacaciones correspondientes a 15 días por dos años de antigüedad.
6. Aguinaldo de 30 días al año.

<u>CONCEPTO</u>	<u>INTEGRA</u>	<u>IMPORTE</u>
Cuota diaria	Si	N\$ 145.00
Prima Vacacional	Si	N\$ 2.38
Vales Despensa	No	
Aguinaldo	Si	<u>N\$ 11.92</u>
<u>Sueldo integrado para efectos del</u>		
<u>INFONAVIT</u>		<u>N\$ 159.30</u>

Fig. 3.6. Ejemplo de Salario Diario Integrado para efectos de INFONAVIT

Como observamos la integración salarial para efectos del INFONAVIT no tienen ninguna dificultad, la única percepción que no se integró fue los vales despensa ya que estos no se otorgan totalmente gratuitos, el trabajador aporta un 1% de dichos vales por lo cual no se integran al salario.

En el ejemplo mencionado se tiene un resultado de Salario Diario Integrado de N\$ 159.30, como el límite que marca el INFONAVIT, es de diez veces el Salario Mínimo Diario del área geográfica del contribuyente (en este caso es el Distrito Federal), es decir: N\$ 15.27 por 10 veces es igual a N\$ 152.70 que es el tope,

por lo cual será el Salario Base de Cotización, en este caso para efectos del INFONAVIT.

En este capítulo como se puede observar, mencione los elementos que se integran para efectos fiscales, los cuales se dividen en dos IMSS e INFONAVIT, ya que a partir de las reformas emitidas el día 20 de Julio de 1993 por el IMSS existen diferencias entre los elementos que se integran al salario para estas dos instituciones, ya que anteriormente el criterio era similar.

De igual forma los topes de Salario Base de Cotización son distintos para ambas instituciones, en donde tenemos un tope de 25 veces para efectos del IMSS, con la excepción del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, que tiene un límite de 10 veces el Salario Mínimo del Distrito Federal y un tope para efectos de INFONAVIT de 10 veces el Salario Mínimo.

En el siguiente capítulo mencionaré las obligaciones y responsabilidades del Salario Diario Integrado en las organizaciones, tanto para efectos laborales como para efectos fiscales en el caso del IMSS y del INFONAVIT.

CAPITULO IV.
OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

En este capítulo haré un análisis de las obligaciones y responsabilidades del Salario Diario Integrado en las organizaciones, como es el pago de indemnizaciones en el caso laboral, y para efectos fiscales el pago de las contribuciones correspondientes al IMSS e INFONAVIT, los cuales tienen diferentes lineamientos y límites; a continuación mostraré cada uno de ellos.

4.1 APLICACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para efectos laborales el Salario Diario Integrado se aplica para el pago de indemnizaciones, estas representan las retribuciones que deben de pagar, por ley, los patrones a sus trabajadores cuando se genera una terminación de las relaciones de trabajo por causa injustificada.

La LFT considera que no tiene justificación, el término de una relación de trabajo, cuando las causas sean distintas a los lineamientos que marca el artículo 47 de esta ley laboral, en la cual se dice: se considera rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador realice las siguientes situaciones:

1. Engaño o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al

trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Estas causas de rescisión de las relaciones laborales dejarán de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

2. Incurrir durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que mediante provocación o que obre en defensa propia.

3. Cometa contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados anteriormente, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

4. Cometa fuera de las instalaciones, jornada o servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos o faltas ya referidas, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

5. Realice intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, maquinarias, instrumentos materiales y demás objetos relacionados con el trabajo.

6. Generar perjuicios, producto de los actos anteriores siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

7. Comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en las áreas de trabajo.

8. Cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

9. Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

10. Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

11. Desobedecer al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

12. Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

13. Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista

prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

14. La sentencia ejecutoria que imponga una pena de prisión, que limita el cumplimiento de la relación de trabajo.

15. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencia semejantes en los que al trabajo se refiere.

Las anteriores situaciones dan origen a la terminación de la relación laboral sin ninguna obligación para el patrón, pero a diferencia, si el patrón da por terminada la relación de trabajo en ninguno de los casos anteriores, tiene la obligación de remunerar al trabajador por los daños que le ocasiona, dicho pago se denomina indemnización.

El artículo 48 de la LFT define que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción inmediata, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se de cumplimiento al laudo (resolución).

Cuando se trata de la obligación del patrón de reinstalar al trabajador, la LFT en su artículo 49 define que el patrón quedará eximido de dicha obligación, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, siendo esto aplicable, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo con él y la junta estima, tornando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico.
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Los pagos que deben realizar los patrones por indemnización, tiene su fundamento en la LFT en su artículo 50 donde define que las indemnizaciones consistirán en:

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los

salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios.

2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

3. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salarios y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Cuando los patrones no realicen las indemnizaciones correspondientes en el momento que se dé por terminada la relación laboral, los trabajadores tendrán derecho de presentar una demanda laboral en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, con el objetivo de que se les pague sus importes correspondientes.

4.2. APLICACION DE LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El IMSS es una institución de seguridad social, por lo cual los patrones tienen que inscribir a sus empleados en esta institución, la base de inscripción será el Salario Diario Integrado (Salario Base de Cotización), por lo tanto sobre esta base se

originan diferentes responsabilidades de caracter legal para el patrón, por su importancia a continuación menciono las más significativas:

Los patrones tienen la obligación de inscribir a su empleados bajo la modalidad de régimen obligatorio, es decir son sujetos de este régimen, las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, o cualquiera que sea el acto que de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago del impuesto o derechos.

Además de la inscripción de sus trabajadores, los patrones deben de cumplir con las siguientes obligaciones, mencionadas en el artículo 19 de la LIMSS, siendo las siguientes:

I. Comunicar altas y bajas de su personal, así como las modificaciones de su salario y los demás datos que requiere la ley y sus reglamentos.

II. Llevar registros, tales como nómina de días trabajados y salarios percibidos por sus trabajadores, así como otros datos que exija la citada ley.

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por ley, decretos y reglamentos respectivos.

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS, las que se sujetarán a lo establecido por dicha ley, el Código Fiscal de la Federación además de los reglamentos respectivos.

Como mencioné, el IMSS es una Institución que tiene como objetivo 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.

Pero como es de comprenderse, para realizar estos gastos es necesario la aportación del gobierno, de los patrones y de los trabajadores (tripartita).

Los patrones tienen la obligación de enterar al IMSS las cuotas obrero-patronales, es decir el patrón tiene que retener a sus empleados sus cuotas correspondientes en sus nóminas, con esto el patrón jurídicamente se convierte en obligado-solidario.

Lo anterior lo encontramos en el artículo 26 del Código Fiscal de la Federación (CFF) donde dice que se convierten en responsables solidarios con los

contribuyentes, los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones, así como las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.

En el artículo 45 de la LIMSS, dice que los pagos de cuotas obrero-patronales serán por bimestres vencidos, a más tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. En el ramo del seguro de retiro se cubrirán los días diecisiete de los meses antes indicados.

Los patrones y demás sujetos obligados, efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año, el entero provisional de que se trate, será el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior.

Respecto de las cuotas relativas al seguro de retiro no se tendrán que efectuar enteros provisionales

Tratándose de iniciación de actividades, la obligación de efectuar el entero de pagos provisionales se diferirá al bimestre siguiente a aquel dentro del cual

se haya dado dicho supuesto las omisiones de pago del patrón o capitales constitutivos los cuales tienen carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en un término no mayor de quince días, contados a partir de aquel en que se haga la notificación de los mismos.

El patrón está obligado ante el I.M.S.S. a pagar las cuotas correspondientes sobre Salario Diario Integrado por los seguros de:

1. Riesgo de Trabajo
2. Enfermedad y Maternidad
3. Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte
4. Guarderías
5. Retiro

A continuación voy a definir los tipos de seguros por régimen obligatorio, así como el porcentaje que debe pagar el patrón y el empleado al IMSS.

1. Riesgo de Trabajo

Se conoce como riesgo de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores al realizar su trabajo, este se divide en dos los cuales son:

a) Accidente de Trabajo:

Se considera como 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 se preste.

De igual forma se considera accidente de trabajo, si se produce al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de del lugar de trabajo a su domicilio.

b) Enfermedad de Trabajo

Se considera como enfermedad de trabajo, aquel 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, son enfermedades de trabajo las consignadas en la LFT en su artículo 513.

El porcentaje que debe de pagar el patrón es de acuerdo al grado de riesgo que tenga la empresa, esto lo encontramos en la LIMSS el su artículo 79 donde dice que para efecto de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, las empresas serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clases.

2. Enfermedad y Maternidad

Por este seguro los trabajadores y sus beneficiarios tendrán asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad, durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento, de igual forma para el caso de maternidad.

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones y los gastos administrativos de este seguro, se obtendrán de las cuotas que estén obligadas a cubrir los patrones, los trabajadores o demás sujetos y de la contribución del estado.

Tanto a los patrones como a los trabajadores les corresponde cubrir para este seguro de enfermedad y maternidad, las cuotas de 8.750% y 3.125% sobre el Salario Diario de Cotización respectivamente, correspondiente al año de 1994.

3. Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte

Para su comprensión los voy a mencionar por separado:

a) Seguro de Invalidez

Lo encontramos en el artículo 128 de la LIMSS, se conoce como invalidez cuando el asegurado se encuentre imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad. Las prestaciones que ofrece el IMSS por este concepto son:

- Pensión, temporal o definitiva
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

b) Seguro de Vejez

La vejez se refiere que el asegurado al llegar a este momento se le otorgan las siguientes prestaciones (Art.137 LIMSS):

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Para tener derecho a este seguro, se requiere en los términos de la LIMSS, que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad además que tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de quinientas cotizaciones semanales en los últimos cinco años.

c) Seguro de Cesantía en Edad Avanzada

La LIMSS en su artículo 144, considera como cesantía en edad avanzada, cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años, las prestaciones que ofrece son:

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

d) Seguro de Muerte

El IMSS ofrece el seguro de muerte a sus asegurados, el cual consiste cuando ocurre la muerte del asegurado o del pensionado, por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, ofrece a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudez
- Pensión por orfandad
- Pensión a ascendientes
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez
- Asistencia médica

Los requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones antes mencionadas, son los siguientes:

1. Que el asegurado al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al IMSS de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien que se encuentre disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

2. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

Para cubrir los gastos dichos seguros la LIMSS en su artículo 177, marca los lineamientos de cuotas obrero-patronales en la cual dice que por concepto de los seguros antes mencionados el patrón deberá pagar el 5.670% y el trabajador 2.025% sobre Salario Base de Cotización, correspondiente al año de 1994.

4. Guarderías

Este servicio lo ofrece el IMSS a los hijos de las aseguradas, proporciona cuidado maternal durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, así como cuidados, dedicados a la salud del niño además de su buen desarrollo futuro, y a la formación de los sentimientos de adhesión familiar y social.

Los servicios que cubren este seguro, son el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, la edad para ingresar es desde los cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años de edad.

Para cubrir dichos gastos los patrones cubrirán integralmente la prima para el financiamiento de las prestaciones de la guardería infantil, independientemente de que tenga o no trabajadoras a su servicio, el monto de la

prima para este ramo de seguro será del uno por ciento (1%) sobre el Salario Base de Cotización.

5. Retiro:

Este seguro es, el que conocemos actualmente como, Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), este fue publicado el día 30 de abril de 1992 en el Diario Oficial de la Federación en el cual dice que los patrones deberán de enterar al banco de su preferencia un 2% sobre sobre el sueldo integrado del trabajador para efectos del IMSS.

Para dicho seguro pone un tope de veinticinco veces el salario mínimo del área geográfica a que corresponda, esto tiene su fundamento legal en el capítulo V Bis de la LIMSS donde dice que los patrones están obligados a enterar al IMSS, el importe de la cuotas correspondientes al ramo de retiro, mediante la constitución de depósito de dinero en favor de cada trabajador, en la forma y términos señalados en la LIMSS.

El importe que deben de pagar los patrones tiene su fundamento legal en la LIMSS en su artículo 183-b en el cual a la letra dice: "*Las cuotas a que se refiere el artículo anterior, serán por el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.*"²⁵

²⁵ Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social correlacionada, Ed. THEMIS, México, 1994.

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas establecidas en este capítulo, mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del retiro de las cuentas de los trabajadores.

A fin de que las instituciones de crédito puedan individualizar dichas cuotas, los patrones deberán proporcionar a las instituciones de crédito información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el patrón deberá entregar a la representación sindical una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados.

4.3. APLICACION DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Como se mencionó anteriormente los patrones tienen que inscribir a sus empleados en el INFONAVIT, y pagar las cuotas correspondientes sobre salario integrado. Los patrones deberán de entregar a esta institución el cinco por ciento (5%) sobre el Salario Diario Integrado destinado para la vivienda del trabajador.

Lo anterior tienen su fundamento legal en la LFT del trabajo donde habla del derecho que tienen los trabajadores de tener una vivienda, en su artículo 136 donde dice que toda empresa agrícola o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para

dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento (5%) sobre los salarios de los trabajadores.

Como observamos la LFT hace referencia de que dichas aportaciones se deben de enterar sobre los salarios de los trabajadores y en su artículo 143 dice que para efectos de este capítulo se integran con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, además de no se incluir determinadas percepciones, las cuales indiqué en el capítulo anterior.

Como se comprende al integrar el salario y tener que enterar al INFONAVIT, las cuotas correspondientes, se originan por este concepto una serie de obligaciones para el patrón, las cuales las menciona la LINFONAVIT en su artículo 29, y que a continuación se indican:

I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto y dar aviso a que se refiere el artículo 31 de esta ley.

II Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los trabajadores, en los términos de la presente ley y sus reglamentos , así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la LIMSS y en la LFT.

Las aportaciones las deben de realizar los patrones en fechas establecidas por la LINFONAVIT, la cual marca sus lineamientos en su artículo 35, donde menciona que el pago de las aportaciones señaladas en la fracción II del artículo 29, serán por bimestres vencidos, a más tardar el día diecisiete de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Las aportaciones que enteren los patrones tienen lineamientos específicos las cuales se encuentran señaladas en las fracciones II del artículo 29, donde define que se efectuarán mediante el depósito de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en las subcuentas de vivienda , de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores, previstas en la LIMSS. Dichas cuentas deberán contener para su identificación el Registro Federal de Contribuyentes del trabajador.

4.4. REPERCUSION DE LA INTEGRACION SALARIAL INADECUADA

La utilización en las organizaciones de la integración salarial es la base de pago de las indemnizaciones y pago de cuotas del IMSS e INFONAVIT, por lo tanto la inadecuada integración no repercute directamente en el salario, pero si la encontramos en el pago de dichas erogaciones.

Algunas empresas no realizan adecuadamente la integración por desconocimiento de las partidas que deben de integrarse al salario por falta de información, algunas veces por mala orientación del personal correspondiente.

La mayoría de las personas piensan que la integración salarial solo depende de un factor que lo da el IMSS, el conocido 1.0452, que muchas no saben de donde se origina dicho factor, y lo aplican a personas con antigüedades diferentes además de prestaciones diversas.

Dicho factor corresponde y se utiliza para empleados que tienen prestaciones mínimas de Ley, y cuenta con una antigüedad mínima de un año. Pero esta integración inadecuada es originada por desconocimiento de los lineamientos que marcan las respectivas leyes. En algunas otras ocasiones existen empresas que saben demasiado y a sabiendas, incurren con conocimiento a una integración inadecuada a favor de la empresas, en perjuicio de las instituciones además del trabajador.

Como observamos los patrones al no integrar el salario adecuadamente incurren en una falta parcial, ya que sus aportaciones al IMSS e INFONAVIT, y pago de liquidaciones no son sobre la base correspondiente.

Tanto el IMSS como el INFONAVIT pueden realizar auditorías para verificar la adecuada integración de los elementos que forman el Salario Base de Cotización, en el supuesto de encontrar diferencia se cobran los recargos y las actualizaciones correspondientes.

Para efectos laborales, si los patrones no realizan las liquidaciones con base al Salario Diario Integrado, los trabajadores afectados podrán levantar una demanda laboral en contra del patrón, en la Junta de Conciliación y Arbitraje que les corresponda, con la finalidad, que se les pague la cantidad justa.

Las repercusiones en la organización no se encuentra directamente en la integración salarial sino en la base de la cual forma parte, por lo cual es importante que las personas encargadas de nóminas, personal, o departamentos de recursos humanos o relaciones industriales, tengan un adecuado sistema de cómputo o manual que controle y realice las integraciones salariales adecuadamente conforme los lineamientos que marcan las leyes correspondientes, vigilando la antigüedad y percepciones de cada uno de sus empleados.

También es importante que los sistemas de cómputo o manuales de nómina, tengan registrado adecuadamente el Salario Diario Integrado correspondiente de cada trabajador, para que realice correctamente sus descuentos por concepto de cuotas al IMSS, porque muchas veces no se le retienen las

cantidades exactas y en el momento de realizar las liquidaciones del IMSS, el patrón realiza dicho gasto por olvido u omisión de las personas que tienen a su cargo el control y elaboración de la nómina.

En este capítulo se muestra el pago de las liquidaciones y de las cuotas obrero-patronales del IMSS, y pago al INFONAVIT se realizan con base al Salario Diario Integrado de cada trabajador, lo anterior es con la finalidad de cumplir con los preceptos legales establecidos.

A continuación presento un caso práctico de una empresa que tiene varios trabajadores con diferentes antigüedades y percepciones variables, para su mejor comprensión y análisis.

CAPITULO V

CASO PRACTICO

Como se muestra a lo largo de esta investigación, el Salario Diario Integrado se utiliza en las organizaciones como base para el pago de las indemnizaciones, pago de cuotas obrero-patronales para el IMSS, y cuotas INFONAVIT, a continuación ejemplificaré un caso práctico como conclusión de este trabajo, y mostraré de una forma clara la integración salarial para efectos fiscales y laborales.

5.1. ANTECEDENTES

La empresa del caso práctico se llama **Marmay, S.A. de C.V.**, es una Sociedad Anónima con Capital Variable, la cual esta integrada con cinco socios, de capital totalmente mexicano, fue fundada el 11 de Junio de 1985, es una empresa mediana, que se encuentra ubicada en la Ciudad de México, la cual se dedica al diseño y fabricación de material de empaque de alimentos rápidos.

Como observamos tiene una vida corta pero se encuentra en una situación económica estable, pues la venta de materiales de empaque tiene en la actualidad auge, ya que existen diversidad de compañías nacionales y transnacionales que se dedican a la ventas de alimentos rápidos.

Esta empresa tiene un horario de servicio de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. para el personal administrativo. Para el personal de producción se tienen dos turnos; el primer turno de lunes a sábado de 7:30 a.m. a 3:00 p.m. y el segundo turno también de lunes a sábado de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.

La empresa esta estructurada por una Gerencia General, una Gerencia Administrativa y una Gerencia de Operaciones, las cuales están integradas de la siguiente forma:

1. La Gerencia General esta integrada por tres personas: el Gerente General, un Asistente y una Secretaria.
2. La Gerencia Administrativa esta integrada por cuatro personas: el Gerente, su Secretaría, un Contador y un Auxiliar.
3. La Gerencia de Operación se compone por veintidos personas: el Gerente, un Subgerente de Producción, un Subgerente de Distribución y Ventas, un Encargado de Producto en Proceso, un Encargado de Producto Terminado, un Asistente de Entradas y Salidas de Almacén, una Secretaria, y por último quince Obreros.

A continuación presento el organigrama de Marmay, S.A. de C.V.

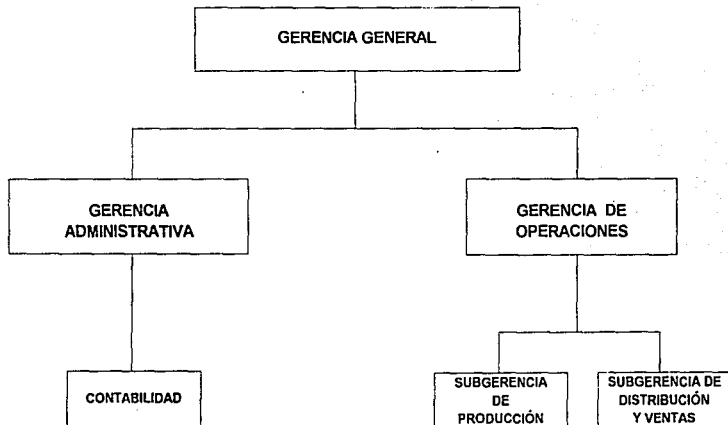


Fig. 5.1 Organigrama de MARMAY, S.A. de C.V. al 30 de junio de 1994.

Como observamos esta empresa cuenta actualmente con un total de veintinueve trabajadores tanto de operación, como administrativo, los cuales están distribuidos de la siguiente forma: tres (3) corresponden a la Gerencia General, cuatro (4) a la Gerencia Administrativa, y veintidos a la Gerencia de Operación. De los cuales solo los Gerentes, Subgerentes y el Contador se consideran como trabajadores de confianza, según las políticas de esta organización.

Como mencioné, esta organización es joven con nueve años en el mercado, pero en la actualidad tiene suficiente capacidad financiera, por lo cual le da la oportunidad de beneficiar y estimular a sus trabajadores y empleados con prestaciones superiores a la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Dentro del Manual de Bienvenida que se les entrega a los trabajadores, se les incluye un listado de la prestaciones a las que tienen derecho, las cuales se enlistan a continuación:

5.2. PRESTACIONES AL PERSONAL EN GENERAL

1. Aguinaldo

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual correspondiente a 45 días de su salario a la fecha en que se entregue el aguinaldo, el cual se entregará 50% a más tardar el día 18 de diciembre y el complemento a más tardar el día 4 de enero del año siguiente.

2. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a 10 días de vacaciones por el primer año de servicios, dicha cantidad se aumenta en dos días por cada año adicional de trabajo.

3. Prima vacacional

La prima vacacional consiste en un 60% sobre el total de los días de vacaciones, la cual se paga cuando disfruta sus vacaciones.

4. Vales de Despensa

Como ayuda de despensa para la mejora económica de las familias de los trabajadores, se otorga en vales despensa un 5% sobre su sueldo base mensual, dicha cantidad es entregada el día último de cada mes.

5. Uniformes

Esta prestación se entrega a los trabajadores debido a la actividad preponderante de la compañía, es indispensable que por la Higiene y Seguridad de los empleados de producción se les entreguen dos uniformes anuales, los cuales deberán de usar para la realización de su trabajo.

6. Fondo de Ahorro

Como estímulo a los trabajadores e impulso para el ahorro, se les realiza una retención a los trabajadores de un 5% de su sueldo y la empresa aporta una

cantidad igual, la cual será entregada en el mes de agosto de cada año, con sus respectivos intereses.

7. Ayuda de Transporte

A todos los empleados se le da Ayuda de Transporte que consiste en un 10% sobre el Salario Mínimo General del Distrito Federal, el cual será entregado en su nómina correspondiente en cada período, con excepción del personal de confianza.

8. Becas Educativas

Las personas en puestos administrativos que soliciten apoyo económico para estudios y que demuestren un alto grado de rendimiento en su trabajo recibirán el 50% de becas educativas en áreas básicas, idiomas o conocimientos técnicos, relacionados con su actividad.

9. Bono de Productividad

A todo el personal de la empresa, como estímulo a la productividad, se otorga trimestralmente un bono del 2% sobre el total vendido y está repartido proporcionalmente a todo el personal.

5.3. PRESTACIONES ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE

CONFIANZA

1. Bono de Desempeño

Para el personal de confianza se otorga como medio de estímulo un bono trimestral correspondiente a un mes de salario, este bono es por puntualidad y un desempeño sobresaliente en la empresa (trimestres naturales).

2. Gastos de Representación

La empresa otorga un total de dos Salarios Mínimos mensuales correspondientes al Distrito Federal, por concepto de gastos de representación, los cuales son entregados el día cinco de cada mes, por cada uno y sin comprobación.

3. Gastos de Gasolina

Al personal de confianza se le otorga la prestación de vales gasolina, la cantidad asignada corresponde al 80% del Salario Mínimo General correspondiente al Distrito Federal mensual.

A continuación presento la lista del personal registrado en la nómina al 30 de Junio de 1994 de la empresa **MARMAY**, incluyendo al personal de confianza y al personal en general.

MARMAY, S.A. DE C.V.

PUESTO	NOMBRE	SUELNO DIARIO	ANTIGUEDAD
Gerencia General			
Gte.General	Antonio Caballero Vazquez	N\$ 511.00	8 años
Asis.Gte.General	Leopoldo Davalos Pacheco	N\$ 159.00	2 años
Secretaria	Áurea Pérez Carbone	N\$ 92.50	3 años
Gerencia Administrativa			
Gerente	Claudia Ortiz Vazquez	N\$ 311.20	7 años
Contador	Joaquín Avendaño Gamboa	N\$ 159.00	3 años
Auxiliar	Eduardo Calvillo Fonseca	N\$ 82.40	1 año
Secretaria	Elvira Perez González	N\$ 72.40	2 años
Gerencia de Operaciones			
Gerente	Pablo Rodriguez Alvarado	N\$ 423.00	8 años
Subgte producción	Luis Contreras Guerrero	N\$ 275.00	5 años
Subgte.distribución	Francisco Mendieta del Valle	N\$ 285.00	6 años
Encargado P T	Roberto González Gómez	N\$ 189.00	3 años
Encargado P P.	Antonio Santiago Rocha	N\$ 185.00	3 años
Asistente	Mercedes de la Fuente Gomez	N\$ 124.00	3 años
Secretaria	Judith Bolaños Boue	N\$ 85.00	2 años
Obrero A	Manuel González Mendoza	N\$ 45.81	8 meses
Obrero A	David Alcantara Felix	N\$ 45.81	1 año
Obrero A	Edmundo Valdés Cabrera	N\$ 45.81	1 año
Obrero A	Alfredo Gómez Morales	N\$ 45.81	1 año
Obrero B	Martín Cabrera Guerrero	N\$ 30.54	3 años
Obrero B	Enrique Nieto de la Cruz	N\$ 30.54	1 año
Obrero B	Tereso Jesús de los Ríos	N\$ 30.54	2 años
Obrero B	Jaime Vallejo Ramos	N\$ 30.54	1 año
Obrero B	Eduardo Morales de la Cruz	N\$ 30.54	1 año
Obrero B	Mauricio Pacheco Perez	N\$ 30.54	1 año
Obrero C	José Guadalupe Torres Medina	N\$ 15.27	9 meses
Obrero C	Juan Luz Morales	N\$ 15.27	7 meses
Obrero C	José López Cruz	N\$ 15.27	7 meses
Obrero C	Walter Ramírez Carmona	N\$ 15.27	6 meses
Obrero C	Ricardo Rubalcaba Sánchez	N\$ 15.27	3 meses

Fig. 5.2 Relación de Personal al 30 de Junio de 1994.

5.4 CALCULO Y APLICACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO
PARA EFECTOS LABORALES

Por así convenir a sus intereses la empresa, se ve en la necesidad de dar por terminada la relación laboral con la Gerente Administrativa, la Lic. Claudia Ortiz Velázquez, con fecha de 30 de Junio de 1994, la cual tienen una antigüedad en la organización de 7 años, sus percepciones en dinero y sus prestaciones correspondientes son las siguientes:

1. Sueldo Diario N\$ 311.20.
2. Aguinaldo 45 días por año.
3. Vacaciones correspondientes al último año.
4. Prima Vacacional del 60%
5. 5% de Vales de Despensa
6. 5% de Fondo de Ahorro
7. Gastos de Representación Mensuales
(2 Salarios Mínimos Mensuales)
8. Vales de Gasolina Mensuales
(80% Salario Mínimo Mensual)
9. Bono de Desempeño
(Un Mes de Sueldo Trimestral)

Como en este caso se trata del término de la relación laboral por parte del patrón sin causa justificada, la empresa tiene que realizar el pago de la indemnización correspondiente, por lo perjuicios ocasionados a la Lic. Claudia Ortiz Velázquez, para el cálculo de su indemnización será sobre Salario Diario Integrado, para efectos laborales según el artículo 89 de la LFT, el cual a continuación presento:

NOTAS	CONCEPTO	(A) IMPORTE	(B) INTEGRA	(C) PERIODO	(A/C) SALARIO DIARIO INTEGRADO
(1)	Sueldo Diario	N\$ 9,336.00	Si	30 días	N\$ 311.20
(2)	Aguinaldo Anual	N\$ 14,004.00	Si	365 días	N\$ 38.37
(3)	Vacaciones (22 días)	N\$ 6,846.40	No	365 días	-----
(4)	P. Vacacional (60%)	N\$ 4,107.84	Si	365 días	N\$ 11.25
(5)	Vales de Despensa	N\$ 466.80	Si	30 días	N\$ 15.58
(6)	Fondo de Ahorro	N\$ 466.80	Si	30 días	N\$ 15.58
(7)	Gtos. de Repres.	N\$ 916.20	Si	30 días	N\$ 30.54
(8)	Vales Gasolina	N\$ 366.48	Si	30 días	N\$ 12.22
(9)	Bono de Desempeño	N\$ 9,336.00	Si	90 días	N\$ 103.73
				<i>Suma:</i>	N\$ 538.43

Fig.5.3 Salario Diario Integrado para efectos laborales (LFT)

1. El salario pactado corresponde al sueldo diario para el cargo de Gerente Administrativo, el cual corresponde mensualmente a N\$ 9,336.00, y entre 30 días es de N\$ 311.20.

2. El Aguinaldo correspondiente es de 45 días el cálculo anual da un total de N\$ 14,004.00, dividiéndolo entre 365 días nos da un resultado diario de N\$ 38.37.

3. La Prima Vacacional que otorga la empresa es del 60% sobre el total de la vacaciones, por siete años de servicios corresponde a 22 días, dando un resultado de N\$4,107.84 anual, calculándolo diario da un resultado de N\$ 11.25.

4. Los Vales Despensa si se integran al salario, la forma de integración es multiplicando el sueldo mensual por 5% dividiéndolo por 30 días que corresponde al mes, proporcionándole una cantidad diaria por este concepto de N\$ 15.56.

5. El Fondo de Ahorro forma parte del Salario Diario Integrado, se calculó, tomando como base el Salario Diario por el 5%, y este a su vez entre 30, días dando el resultado diario de N\$ 15.56.

6. Los gastos de representación son entregados mensualmente por la cantidad de N\$ 916.20 (15.27 SMG X 2 veces X 30 días), el cálculo diario da una cantidad de N\$ 30.54.

7. La cantidad que otorga la empresa por vales de gasolina mensual es de N\$ 366.48, correspondiendo una cantidad diaria de N\$ 12.22.

8. Bono trimestral es de N\$9,336.00 (sueldo mensual por 3 meses), para calcularlo diario se divide el monto total del bono entre 90 días de tres meses, dando un resultado diario de N\$ 103.73.

El Salario Diario Integrado para efectos laborales, correspondiente a la Gerente Administrativa es de N\$ 538.43. El pago de la indemnización es sobre esta base, conforme a LFT en sus artículos 49,50,84 y 89, que corresponde a:

a) 3 meses (90 días)

b) 20 días por cada año de servicio

A continuación en el siguiente cuadro presento el cálculo de la indemnización correspondiente:

CALCULO DE INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA INJUSTIFICADA POR EL PATRON	IMPORTE
<u>3 MESES</u> N\$ 538.43 X 90 días =	N\$ 48,458.70
<u>20 DÍAS POR AÑO</u> N\$ 538.43. X 20 días X 7 años =	N\$ 75,380.20
TOTAL DE INDEMNIZACIÓN Correspondiente a la Lic. Claudia Ortiz Vázquez	N\$ 123,838.90

Fig, 5.4 Cálculo de la Indemnización

5.5 CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS

FISCALES

La empresa MARMAY, S.A.de C.V. tiene que presentar sus pagos de INFONAVIT, IMSS y SAR, correspondientes al tercer bimestre de 1994.

La forma para determinar dichos pagos, es calculando el Salario Diario Integrado para cada efecto. Y para realizar cada pago, primero se tiene la siguiente lista de percepciones recibidas por cada trabajador, la forma de cálculo de cada percepción en forma diaria es la siguiente:

1. Aguinaldo: Considerando que tienen derecho 45 días al año, se multiplican los 45 días por el sueldo diario dando como resultado el aguinaldo anual, para calcularlo diario se divide el resultado entre los días del año.

2. Prima Vacacional: Para calcular la prima vacacional, se tiene como base el total de vacaciones, que dependen de la antigüedad de cada trabajador y se multiplica el total de días correspondientes a los años trabajados por la cuota diaria, el resultado por la prima vacacional (60%) y nos da el resultado de la prima anual, esta se divide entre el número de días del año y nos da el resultado diario. En la figura siguiente presento el cálculo de las primas correspondientes de cada trabajador conforme a su antigüedad:

NOMBRE	ANTIGÜEDAD	DÍAS	PRIMA	SUELDO	PRIMA	PRIMA
		DE VACACIONES	VACACIONAL DÍAS	DIARIO	VACACIONAL ANUAL	VACACIONAL DIARIA
Antonio Caballero Vázquez	8 años	24	14.40	N\$511.00	N\$ 7,358.40	N\$ 20.16
Leopoldo Davalos Pacheco	2 años	12	7.20	N\$159.00	N\$ 1,144.80	N\$ 3.14
Aurea Pérez Carbonel	3 años	14	8.40	N\$92.50	N\$ 777.00	N\$ 2.13
Claudia Ortíz Vázquez	7 años	22	13.20	N\$311.20	N\$ 4,107.84	N\$ 11.25
Joaquín Avendaño Gamboa	3 años	14	8.40	N\$159.00	N\$ 1,335.60	N\$ 3.66
Eduardo Calvillo Fonseca	1 año	10	6.00	N\$82.40	N\$ 494.40	N\$ 1.35
Elvira Perez González	2 años	12	7.20	N\$72.40	N\$ 521.28	N\$ 1.43
Pablo Rodríguez Alvarado	8 años	24	14.40	N\$423.00	N\$ 6,091.20	N\$ 16.69
Luis Contreras Guerrero	5 años	18	10.80	N\$275.00	N\$ 2,970.00	N\$ 8.14
Francisco Mendieta del Valle	6 años	20	12.00	N\$285.00	N\$ 3,420.00	N\$ 9.37
Roberto González Gómez	3 años	14	8.40	N\$189.00	N\$ 1,587.60	N\$ 4.35
Antonio Santiago Rocha	3 años	14	8.40	N\$105.00	N\$ 1,554.00	N\$ 4.26
Mercedes de la Fuente Gomez	3 años	14	8.40	N\$124.00	N\$ 1,041.60	N\$ 2.85
Judith Bolaños Boue	2 años	12	7.20	N\$85.00	N\$ 612.00	N\$ 1.68
Manuel González Mendoza	8 meses	10	6.00	N\$45.81	N\$ 274.86	N\$ 0.75
David Alcántara Felix	1 año	10	6.00	N\$45.81	N\$ 274.86	N\$ 0.75
Edmundo Valdez Cabrera	1 año	10	6.00	N\$45.81	N\$ 274.86	N\$ 0.75
Alfredo Gomez Morales	1 año	10	6.00	N\$45.81	N\$ 274.86	N\$ 0.75
Martín Cabrera Guerrero	3 años	14	8.40	N\$30.54	N\$ 256.54	N\$ 0.70
Enrique Nieto de la Cruz	1 año	10	6.00	N\$30.54	N\$ 183.24	N\$ 0.50
Tereso Jesus de los Rios	2 años	12	7.20	N\$30.54	N\$ 219.89	N\$ 0.60
Jaime Vallejo Ramos	1 año	10	6.00	N\$30.54	N\$ 183.24	N\$ 0.50
Eduardo Morales de la Cruz	1 año	10	6.00	N\$30.54	N\$ 183.24	N\$ 0.50
Mauricio Pacheco Perez	1 año	10	6.00	N\$30.54	N\$ 183.24	N\$ 0.50
Jose Guadalupe Torres Medina	9 meses	10	6.00	N\$15.27	N\$ 91.62	N\$ 0.25
Juan Luz Morales	7 meses	10	6.00	N\$15.27	N\$ 91.62	N\$ 0.25
Jóse López Cruz	7 meses	10	6.00	N\$15.27	N\$ 91.62	N\$ 0.25
Walter Ramírez Carmona	6 meses	10	6.00	N\$15.27	N\$ 91.62	N\$ 0.25
Ricardo Rubalcaba Sánchez	3 meses	10	6.00	N\$15.27	N\$ 91.62	N\$ 0.25

Fig. 5.5 Cálculo de Prima Vacacional por Trabajador al 30 de Junio 1994.

3. Vales de Despensa: Tomando en cuenta, que se entrega en vales despensa el 5% sobre su sueldo, la forma de calcularla diario es multiplicando el salario diario por el cinco por ciento (5%).

4. Fondo de Ahorro: Estimando que el fondo de ahorro es un 5% sobre el Salario, para su determinación diaria es multiplicando el sueldo diario por el cinco por ciento (5%).

5. Ayuda de Transporte: El total mensual de la ayuda de transporte es de N\$45.90 correspondiente a un 10% del Salario Mínimo General, para su calculo diario se divide entre 30 días del mes, dando un resultado diario para todos los empleados de N\$1.53.

6. Bono de Productividad: Es repartido entre todos los trabajadores en partes iguales, el bono a repartir es de N\$ 11,635.80, del último mes considerando 29 empleados, da un resultado mensual a entregar a cada trabajador de N\$ 528.90, para calcularlo diario se divide entre 30 días, dando un resultado diario para todos lo trabajadores de N\$ 17.63.

7. Gastos de Representación: Esta percepcion solo se entrega al personal de confianza, el monto general mensual es de dos Salarios Mínimos Generales N\$ 916.20 (15.27 SMG X 2 X 30) mensuales, para su cálculo diario solo se divide N\$ 916.20 entre 30 días del mes dando un resultado diario de N\$ 30.54.

8. Gastos de Gasolina: Por este concepto la cantidad mensual entregada a los trabajadores de confianza es de N\$ 366.48 (15.27 SMG X 30 X 80%) mensuales dividiéndola entre 30 días del mes da una cantidad diaria de N\$ 12.22.

9. Bono Gerencial: La cantidad entregada a los gerentes y subgerentes es de un mes de salario cada tres meses, y su cálculo diario se determina multiplicando el salario diario por treinta correspondiente a un mes de salario y dividiéndola entre 90 correspondiente a tres meses que abarca el bono gerencial.

A continuación muestro el cuadro de las percepciones diarias de los trabajadores de **MARMAY, S.A. de C.V.**, mencionando cada uno de los elementos antes enlistados. La forma de presentación es en columnas, y con el siguiente orden:

DESGLOSE DE COLUMNAS:

Columna 1	<u>Nombre del Trabajador</u>
Columna 2	<u>Sueldo Diario</u>
Columna 3	<u>Aguinaldo</u>
Columna 4	<u>Prima Vacacional</u>
Columna 5	<u>Vales Despensa</u>
Columna 6	<u>Fondo de Ahorro</u>
Columna 7	<u>Ayuda para Transporte</u>
Columna 8	<u>Bono de Productividad</u>
Columna 9	<u>Gastos de Representación</u>
Columna 10	<u>Ayuda de Gasolina</u>
Columna 11	<u>Bono de Desempeño</u>

Fig. 5.6 Explicación del cuadro de percepciones diarias

Las cantidades están presentadas en nuevos pesos y dos decimales que representan centavos. Cada renglón corresponde a cada trabajador y la última columna es la suma total de las percepciones recibidas en forma diaria.

Al finalizar los renglones de los trabajadores, se realiza una suma global de las percepciones diarias por cada concepto. Por lo cual esta tabla, que a continuación presento es útil, ya que muestra las percepciones diarias obtenidas por cada trabajador, así como el cálculo diario por cada una de las prestaciones otorgadas por la compañía.

MARMAY, S.A. DE C.V.

NOMBRE	SUELDO	AGUINALDO	PRIMA	VALES	FONDO DE	AYUDA	BONO	GTO.	AYUDA DE	BONO	TOTAL
	DIARIO		VACACIONAL	DESPENSA	AHORRO	PITRANSP.	DE PROD.	REPRESENT.	GASOLINA	DE DESEMPEÑO	PERCEPCIONES DIARIAS
Antonio Caballero Vazquez	N\$ 511.00	N\$ 63.00	N\$ 20.16	N\$ 25.55	N\$ 25.55	N\$ 0.00	N\$ 17.63	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 170.33	N\$ 875.98
Leopoldo Davalos Pacheco	N\$ 159.00	N\$ 19.60	N\$ 3.14	N\$ 7.95	N\$ 7.95	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 216.80
Aurea Perez Carbonel	N\$ 92.50	N\$ 11.40	N\$ 2.13	N\$ 4.63	N\$ 4.63	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 134.44
Claudia Ortiz Vazquez	N\$ 311.20	N\$ 38.37	N\$ 11.25	N\$ 15.56	N\$ 15.56	N\$ 0.00	N\$ 17.63	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 103.73	N\$ 556.06
Joaquin Avendaño Gamboa	N\$ 159.00	N\$ 19.60	N\$ 3.66	N\$ 7.95	N\$ 7.95	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 30.54	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 247.86
Eduardo Cahillo Fonseca	N\$ 82.40	N\$ 10.16	N\$ 1.35	N\$ 4.12	N\$ 4.12	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 121.31
Elvira Perez González	N\$ 72.40	N\$ 8.93	N\$ 1.43	N\$ 3.62	N\$ 3.62	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 109.15
Pablo Rodriguez Alvarado	N\$ 423.00	N\$ 52.15	N\$ 16.69	N\$ 21.15	N\$ 21.15	N\$ 0.00	N\$ 17.63	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 141.00	N\$ 735.52
Luis Contreras Guerrero	N\$ 275.00	N\$ 33.90	N\$ 8.14	N\$ 13.75	N\$ 13.75	N\$ 0.00	N\$ 17.63	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 91.67	N\$ 496.59
Francisco Mendieta del Valle	N\$ 285.00	N\$ 35.14	N\$ 9.37	N\$ 14.25	N\$ 14.25	N\$ 0.00	N\$ 17.63	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 95.00	N\$ 513.39
Roberto González Gómez	N\$ 189.00	N\$ 23.30	N\$ 4.35	N\$ 9.45	N\$ 9.45	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 254.71
Antonio Santiago Rocha	N\$ 185.00	N\$ 22.81	N\$ 4.26	N\$ 9.25	N\$ 9.25	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 249.73
Mercedes de la Fuente Gomez	N\$ 124.00	N\$ 15.29	N\$ 2.85	N\$ 6.20	N\$ 6.20	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 173.70
Judith Bolaños Boue	N\$ 85.00	N\$ 10.48	N\$ 1.68	N\$ 4.25	N\$ 4.25	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 124.82
Manuel González Mendoza	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	N\$ 2.29	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 75.95
David Alcántara Felix	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	N\$ 2.29	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 75.95
Edmundo Valdéz Cabrera	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	N\$ 2.29	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 75.95
Alfredo Gomez Morales	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	N\$ 2.29	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 75.95
Martin Cabrera Guerrero	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.70	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 57.22
Enrique Nieto de la Cruz	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 57.02
Tereso Jesus de los Rios	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.60	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 57.12
Jaime Vallejo Ramos	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 57.02
Eduardo Morales de la Cruz	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 57.02
Mauricio Pacheco Perez	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 57.02
Jose Guadalupe Torres Medina	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	N\$ 0.76	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 38.09
Juan Luz Morales	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	N\$ 0.76	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 38.09
Jose Lopez Cruz	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	N\$ 0.76	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 38.09
Walter Ramirez Carmona	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	N\$ 0.76	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 38.09
Ricardo Rubalcaba Sanchez	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	N\$ 0.76	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 38.09
	N\$ 3,396.33	N\$ 418.73	N\$ 98.03	N\$ 169.82	N\$ 169.82	N\$ 36.72	N\$ 511.27	N\$ 183.24	N\$ 61.08	N\$ 601.73	N\$ 5,646.77

Fig. 5.7 Relación de percepciones diarias otorgadas al personal de Marmay, S.A. de C.V. al 30 de Junio de 1994.

Para determinar el Salario Diario Integrado para efectos del IMSS, tomaré como base el cuadro de la fig. 5.7 (Relación de Percepciones diarias otorgadas al personal de Marmay, S.A. de C.V.), considerando que para dicho efecto, existen lineamientos de integración de los elementos, que a continuación menciono:

Col. 1	Sueldo Diario	Sí integra (Art.32 LIMSS)
Col. 2	Aguinaldo	Sí integra (Art.32 LIMSS)
Col. 3	Prima Vacacional	Sí integra (Art.32 LIMSS)
Col. 4	Vales Despensa	No integra (Art.32 Frac.VI) Cuando no rebase del 40% del SMG, es decir considerando diario N\$ 6.10, en los casos superiores a dicha cantidad, se integra la diferencia
Col. 5	Fondo de Ahorro	No integra (Art.32 Frac.II LIMSS) ya que es igual la aportación de la empresa que la del trabajador
Col. 6	Ayuda de transporte	Sí integra (Art.32 LIMSS)
Col. 7	Bono de Productividad	Sí integra (Art.32 LIMSS)
Col. 8	Gtos. de Representación	Sí integra (Art.32 LIMSS)
Col. 9	Ayuda de Gasolina	Sí integra (Art.32 LIMSS)
Col. 10	Bono de Desempeño	Sí integra (Art.32 LIMSS)

Fig.5.8 Lineamientos de integración de la LIMSS

Las últimas dos columnas presentan el Salario Diario Integrado, con base a estos lineamientos y considerando los límites que marca el IMSS para Salario Diario Integrado que es de veinticinco veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal, con la excepción de los seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (I.V.C.M.) que tiene un límite de 10 Salarios Mínimos del Distrito Federal.

A continuación presento el cuadro donde se calcula el Salario Diario Integrado, el cual no puede pasar de los límites anteriores, estos se presenta por columnas, la última columna muestra el Salario Diario Integrado, el cual se obtiene de sumar las columnas de las percepciones diarias, omitiendo las que tengan el concepto de "NO", el cual se refiere a que dicha percepción no se integra.

NOMBRE	CUOTA	AGUINALDO	PRIMA	VALES	FONDO	AYUDA	BOHO	GTO.	AYUDA	BOHO	SALARIO	SDI	SDI
	DIARIA												
Antonio Caballero Vazquez	N\$ 511.00	N\$ 63.00	N\$ 20.16	N\$ 19.44	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 170.33	N\$ 826.69	N\$ 152.70	N\$ 381.75
Leopoldo Davalos Pacheco	N\$ 159.00	N\$ 19.60	N\$ 3.14	N\$ 1.84	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 185.11	N\$ 152.70	N\$ 185.11
Aurea Perez Carbonel	N\$ 92.50	N\$ 11.40	N\$ 2.13	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 107.56	N\$ 107.56	N\$ 107.56
Claudia Ortiz Vazquez	N\$ 311.20	N\$ 38.37	N\$ 11.25	N\$ 9.45	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 103.73	N\$ 516.76	N\$ 152.70	N\$ 381.75
Joaquin Avendaño Gamboa	N\$ 159.00	N\$ 19.60	N\$ 3.66	N\$ 1.84	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 216.17	N\$ 152.70	N\$ 216.17
Eduardo Calvillo Fonseca	N\$ 82.40	N\$ 10.16	N\$ 1.35	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 95.44	N\$ 95.44	N\$ 95.44
Elvira Perez González	N\$ 72.40	N\$ 8.93	N\$ 1.43	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 84.28	N\$ 84.28	N\$ 84.28
Pablo Rodríguez Alvarado	N\$ 423.00	N\$ 52.15	N\$ 16.81	N\$ 15.04	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 141.00	N\$ 690.75	N\$ 152.70	N\$ 381.75
Luis Contreras Guerrero	N\$ 275.00	N\$ 33.90	N\$ 8.14	N\$ 7.64	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 91.67	N\$ 459.10	N\$ 152.70	N\$ 381.75
Francisco Mendieta del Valle	N\$ 285.00	N\$ 35.14	N\$ 9.37	N\$ 8.14	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 95.00	N\$ 475.40	N\$ 152.70	N\$ 381.75
Roberto González Gómez	N\$ 189.00	N\$ 23.30	N\$ 4.35	N\$ 3.34	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 239.15	N\$ 152.70	N\$ 239.15
Antonio Santiago Rocha	N\$ 185.00	N\$ 22.81	N\$ 4.26	N\$ 3.14	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 234.37	N\$ 152.70	N\$ 234.37
Mercedes de la Fuente Gomez	N\$ 124.00	N\$ 15.29	N\$ 2.85	N\$ 0.09	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 161.39	N\$ 152.70	N\$ 161.39
Judith Bolaños Boue	N\$ 85.00	N\$ 10.48	N\$ 1.68	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 116.32	N\$ 116.32	N\$ 116.32
Manuel González Mendoza	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 71.37	N\$ 71.37	N\$ 71.37
David Alcántara Felix	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 71.37	N\$ 71.37	N\$ 71.37
Edmundo Valdez Cabrera	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 71.37	N\$ 71.37	N\$ 71.37
Alfredo Gomez Morales	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 71.37	N\$ 71.37	N\$ 71.37
Martin Cabrera Guerrero	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.70	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 54.17	N\$ 54.17	N\$ 54.17
Enrique Nieto de la Cruz	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 53.97	N\$ 53.97	N\$ 53.97
Tereso Jesus de los Rios	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.60	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 54.07	N\$ 54.07	N\$ 54.07
Jaime Vallejo Ramos	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 53.97	N\$ 53.97	N\$ 53.97
Eduardo Morales de la Cruz	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 53.97	N\$ 53.97	N\$ 53.97
Mauricio Pacheco Perez	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 53.97	N\$ 53.97	N\$ 53.97
Jose Guadalupe Torres Medina	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 36.56	N\$ 36.56	N\$ 36.56
Juan Luz Morales	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 36.56	N\$ 36.56	N\$ 36.56
Jose López Cruz	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 36.56	N\$ 36.56	N\$ 36.56
Walter Ramirez Carmona	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 36.56	N\$ 36.56	N\$ 36.56
Ricardo Rubalcaba Sanchez	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	NO	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 36.56	N\$ 36.56	N\$ 36.56

Fig.5.9 Salario Diario Integrado de los trabajadores de Marmay, S.A. de C.V. para efectos de IMSS

Para realizar los pagos de INFONAVIT es necesario calcular el Salario Diario Integrado para tal efecto, considerando los siguientes elementos de integración.

Col. 1	Sueldo Diario	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 2	Aguinaldo	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 3	Prima Vacacional	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 4	Vales Despensa	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 5	Fondo de Ahorro	No integra (Art.143 LFT) ya que es igual la aportación de la empresa que la del trabajador
Col. 6	Ayuda de transporte	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 7	Bono de Productividad	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 8	Gtos. de Representación	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 9	Ayuda de Gasolina	Sí integra (Art.143 LFT)
Col. 10	Bono de Desempeño	Sí integra (Art.143 LFT)

Fig.5.10 Lineamientos de integración de la LINFONAVIT

Con base a estos lineamientos a continuación presento un cuadro donde se calcula el Salario Diario Integrado para efectos de INFONAVIT, la cual se representa por columnas, de igual forma que en el caso del IMSS, la última columna representa el Salario Diario Integrado, el cual se obtiene de sumar las columnas de las percepciones diarias, excluyendo todas aquellas que tengan la leyenda "NO", el cual se refiere a que dicha percepción no se integra, por lo cual no se suma al total.

Considerando que el límite de Integración para efectos de INFONAVIT es de 10 veces el Salario Mínimo General (SMG) del área geográfica que corresponda al contribuyente. Por lo cual la integración para tal efecto no puede pasar del N\$ 152.70, considerando que el SMG del Distrito Federal es de N\$ 15.27, por lo cual en la última columna aparece, como Salario Diario Integrado, como máximo 10 veces el SMG.

MARMAY, S.A. DE C.V.

NOMBRE	CUOTA DIARIA	AGUNALDO	PRIMA VAC	VALES	FONDO DE	AYUDA	BONO	GTO	AYUDA DE	BONO	SALARIO	S DI
				DE DESPENSA	AMORRO	PIRANSP	DE PR'D	REPRESENT	GASOLINA	DE DESEMPEÑO	DIARIO INTEGRADO	TOPE 10 SMG
Antonio Caballero Vazquez	N\$ 511.00	N\$ 63.00	N\$ 20.16	N\$ 25.55	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 170.33	N\$ 832.80	N\$ 152.70
Leopoldo Davalos Pacheco	N\$ 159.00	N\$ 19.60	N\$ 3.14	N\$ 7.95	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 191.22	N\$ 152.70
Aurea Perez Carbonel	N\$ 92.50	N\$ 11.40	N\$ 2.13	N\$ 4.63	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 112.19	N\$ 112.19
Claudia Ortiz Vazquez	N\$ 311.20	N\$ 38.37	N\$ 11.25	N\$ 15.56	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 103.73	N\$ 522.87	N\$ 152.70
Joaquin Avendaño Gamboa	N\$ 159.00	N\$ 19.60	N\$ 3.66	N\$ 7.95	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 222.28	N\$ 152.70
Eduardo Calvillo Fonseca	N\$ 82.40	N\$ 10.16	N\$ 1.35	N\$ 4.12	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 99.56	N\$ 99.56
Elvira Perez González	N\$ 72.40	N\$ 8.93	N\$ 1.43	N\$ 3.62	NO	N\$ 1.53	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 87.90	N\$ 87.90
Pablo Rodríguez Alvarado	N\$ 423.00	N\$ 52.15	N\$ 16.81	N\$ 21.15	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 141.00	N\$ 696.86	N\$ 152.70
Luis Contreras Guerrero	N\$ 275.00	N\$ 33.90	N\$ 8.14	N\$ 13.75	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 91.67	N\$ 465.21	N\$ 152.70
Francisco Mendieta del Valle	N\$ 285.00	N\$ 35.14	N\$ 9.37	N\$ 14.25	NO	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 30.54	N\$ 12.22	N\$ 95.00	N\$ 481.51	N\$ 152.70
Roberto González Gomez	N\$ 189.00	N\$ 23.30	N\$ 4.35	N\$ 9.45	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 245.26	N\$ 152.70
Antonio Santiago Rocha	N\$ 185.00	N\$ 22.81	N\$ 4.26	N\$ 9.25	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 240.48	N\$ 152.70
Mercedes de la Fuente Gomez	N\$ 124.00	N\$ 15.29	N\$ 2.85	N\$ 6.20	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 167.50	N\$ 152.70
Judith Bolaños Boue	N\$ 85.00	N\$ 10.48	N\$ 1.68	N\$ 4.25	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 120.57	N\$ 120.57
Manuel Gonzales Mendoza	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 73.66	N\$ 73.66
David Alcantara Felix	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 73.66	N\$ 73.66
Edmundo Valdez Cabrera	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 73.66	N\$ 73.66
Alfredo Gomez Morales	N\$ 45.81	N\$ 5.65	N\$ 0.75	N\$ 2.29	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 73.66	N\$ 73.66
Martin Cabrera Guerrero	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.70	N\$ 1.53	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 55.70	N\$ 55.70
Enrique Nieto de la Cruz	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 55.49	N\$ 55.49
Tereso Jesus de los Rios	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.60	N\$ 1.53	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 55.59	N\$ 55.59
Jaime Vallejo Ramos	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 55.49	N\$ 55.49
Eduardo Morales de la Cruz	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 55.49	N\$ 55.49
Mauricio Pacheco Perez	N\$ 30.54	N\$ 3.77	N\$ 0.50	N\$ 1.53	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 55.49	N\$ 55.49
Jose Guadalupe Torres Medina	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 37.33	N\$ 37.33
Juan Luz Morales	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 37.33	N\$ 37.33
Jose López Cruz	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 37.33	N\$ 37.33
Walter Ramirez Carmona	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 37.33	N\$ 37.33
Ricardo Rubalcaba Sanchez	N\$ 15.27	N\$ 1.88	N\$ 0.25	N\$ 0.76	NO	N\$ 1.53	N\$ 17.63	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 0.00	N\$ 37.33	N\$ 37.33

Fig. 5.11 Salario Diario de los trabajadores de Marmay, S.A.de C.V. para efectos de INFONAVIT

Después de tener los cálculos del Salario Diario Integrado de cada trabajador para cada efecto, ahora procederé a mostrar los pagos correspondientes. En primer término, calcularé el pago del IMSS, el cual lo determinaré por medio de un cuadro, el cual esta compuesto por columnas, que a continuación explico la forma de cálculo, así como los porcentajes de cada uno de los seguros que marca la LIMSS:

Col. 1	Nombre	Procedimiento
Col. 2	Enfermedad y Maternidad	Se multiplica el S.D.I., teniendo un límite de 25 veces el SMG, por la cuota obrero-patronal de 11.875%
Col. 3	Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte	Se multiplica el S.D.I., teniendo un límite de 10 veces el SMG, por la cuota obrero-patronal de 7.6951%
Col. 4	Riesgo de Trabajo	Se multiplica el S.D.I., teniendo un límite de 25 veces el SMG, por la cuota estimada por el IMSS la cual corresponde a esta empresa de .34785%
Col. 5	Guarderías	Se multiplica el S.D.I., teniendo un límite de 25 veces el SMG, por la cuota obrero-patronal de 1%
Col. 6	Retiro (SAR)	Se multiplica el S.D.I., teniendo un límite de 25 veces el SMG, por la cuota obrero-patronal de 2%
Col. 7	Cotización Diaria	Esta se determina sumando las cuotas correspondiente diarias por cada uno de los seguros
Col. 8	Días Cotizados	Es la suma de los días correspondientes por el bimestre, en este caso correspondiéndole a Mayo, 31 días, y a Junio, 30 días, da un total de 61 días cotizados.
Col. 9	Total a Pagar	Representa el total a pagar por cada trabajador, y se obtiene de multiplicar la cotización diaria por los días cotizados.

Fig. 5.12 Explicación del cálculo del pago del IMSS

Con base al anterior cuadro, presentaré la determinación del pago del tercer bimestre del IMSS de 1994.

NOMBRE	ENFERMEDAD Y MATERIDAD		I V C M		RIESGO DE TRAB		GUARDERIAS		RETIRO		CUOTA A COTIZADOR POR DIA	DIAS COTIZADOS	TOTAL A PAGAR IMSS
	LIM S D I	CUOTA	LIM S D I	CUOTA	LIM S D I	CUOTA	LIM S D I	CUOTA	LIM S D I	CUOTA			
	25 SMG	11875%	10 SMG	7695%	25 SMG	0.34785%	25 SMG	1%	25 SMG	2%			
Antonio Caballero Vazquez	N\$ 381.75	N\$ 45.33	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 381.75	N\$ 1.33	N\$ 381.75	N\$ 3.82	N\$ 381.75	N\$ 7.64	N\$ 69.86	61	N\$ 4,261.67
Leopoldo Davalos Pacheco	N\$ 185.11	N\$ 21.98	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 185.11	N\$ 0.64	N\$ 185.11	N\$ 1.85	N\$ 185.11	N\$ 3.70	N\$ 39.93	61	N\$ 2,435.68
Aurea Perez Carbonel	N\$ 107.56	N\$ 12.77	N\$ 107.56	N\$ 8.28	N\$ 107.56	N\$ 0.37	N\$ 107.56	N\$ 1.08	N\$ 107.56	N\$ 2.15	N\$ 24.65	61	N\$ 1,503.72
Claudia Ortz Vazquez	N\$ 381.75	N\$ 45.33	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 381.75	N\$ 1.33	N\$ 381.75	N\$ 3.82	N\$ 381.75	N\$ 7.64	N\$ 69.86	61	N\$ 4,261.67
Joaquin Avendaño Gamboa	N\$ 216.17	N\$ 25.67	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 216.17	N\$ 0.75	N\$ 216.17	N\$ 2.16	N\$ 216.17	N\$ 4.32	N\$ 44.66	61	N\$ 2,724.13
Eduardo Cahillo Fonseca	N\$ 95.44	N\$ 11.33	N\$ 95.44	N\$ 7.34	N\$ 95.44	N\$ 0.33	N\$ 95.44	N\$ 0.95	N\$ 95.44	N\$ 1.91	N\$ 21.87	61	N\$ 1,334.29
Elvira Perez Gonzalez	N\$ 84.28	N\$ 10.01	N\$ 84.28	N\$ 6.49	N\$ 84.28	N\$ 0.29	N\$ 84.28	N\$ 0.84	N\$ 84.28	N\$ 1.69	N\$ 19.32	61	N\$ 1,178.28
Pablo Rodriguez Alvarado	N\$ 381.75	N\$ 45.33	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 381.75	N\$ 1.33	N\$ 381.75	N\$ 3.82	N\$ 381.75	N\$ 7.64	N\$ 69.86	61	N\$ 4,261.67
Luis Contreras Guerrero	N\$ 381.75	N\$ 45.33	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 381.75	N\$ 1.33	N\$ 381.75	N\$ 3.82	N\$ 381.75	N\$ 7.64	N\$ 69.86	61	N\$ 4,261.67
Francisco Mendieta del Valle	N\$ 381.75	N\$ 45.33	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 381.75	N\$ 1.33	N\$ 381.75	N\$ 3.82	N\$ 381.75	N\$ 7.64	N\$ 69.86	61	N\$ 4,261.67
Roberto González Gómez	N\$ 239.15	N\$ 28.40	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 239.15	N\$ 0.83	N\$ 239.15	N\$ 2.39	N\$ 239.15	N\$ 4.78	N\$ 48.16	61	N\$ 2,937.51
Antonio Santiago Rocha	N\$ 234.37	N\$ 27.83	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 234.37	N\$ 0.82	N\$ 234.37	N\$ 2.34	N\$ 234.37	N\$ 4.69	N\$ 47.43	61	N\$ 2,893.07
Mercedes de la Fuente Gomez	N\$ 161.39	N\$ 19.17	N\$ 152.70	N\$ 11.75	N\$ 161.39	N\$ 0.56	N\$ 161.39	N\$ 1.61	N\$ 161.39	N\$ 3.23	N\$ 36.32	61	N\$ 2,215.44
Judith Botanos Boue	N\$ 116.32	N\$ 13.81	N\$ 116.32	N\$ 8.95	N\$ 116.32	N\$ 0.40	N\$ 116.32	N\$ 1.16	N\$ 116.32	N\$ 2.33	N\$ 26.66	61	N\$ 1,626.09
Manuel González Mendoza	N\$ 71.37	N\$ 8.48	N\$ 71.37	N\$ 5.49	N\$ 71.37	N\$ 0.25	N\$ 71.37	N\$ 0.71	N\$ 71.37	N\$ 1.43	N\$ 16.36	61	N\$ 997.76
David Alcántara Felix	N\$ 71.37	N\$ 8.48	N\$ 71.37	N\$ 5.49	N\$ 71.37	N\$ 0.25	N\$ 71.37	N\$ 0.71	N\$ 71.37	N\$ 1.43	N\$ 16.36	61	N\$ 997.76
Edmundo Valdez Cabrera	N\$ 71.37	N\$ 8.48	N\$ 71.37	N\$ 5.49	N\$ 71.37	N\$ 0.25	N\$ 71.37	N\$ 0.71	N\$ 71.37	N\$ 1.43	N\$ 16.36	61	N\$ 997.76
Alfredo Gomez Morales	N\$ 71.37	N\$ 8.48	N\$ 71.37	N\$ 5.49	N\$ 71.37	N\$ 0.25	N\$ 71.37	N\$ 0.71	N\$ 71.37	N\$ 1.43	N\$ 16.36	61	N\$ 997.76
Martin Cabrera Guerrero	N\$ 54.17	N\$ 6.43	N\$ 54.17	N\$ 4.17	N\$ 54.17	N\$ 0.19	N\$ 54.17	N\$ 0.54	N\$ 54.17	N\$ 1.08	N\$ 12.41	61	N\$ 757.26
Enrique Nieto de la Cruz	N\$ 53.97	N\$ 6.41	N\$ 53.97	N\$ 4.15	N\$ 53.97	N\$ 0.19	N\$ 53.97	N\$ 0.54	N\$ 53.97	N\$ 1.08	N\$ 12.37	61	N\$ 754.46
Tereso Jesus de los Rios	N\$ 54.07	N\$ 6.42	N\$ 54.07	N\$ 4.16	N\$ 54.07	N\$ 0.19	N\$ 54.07	N\$ 0.54	N\$ 54.07	N\$ 1.08	N\$ 12.39	61	N\$ 755.86
Jaime Vallejo Ramos	N\$ 53.97	N\$ 6.41	N\$ 53.97	N\$ 4.15	N\$ 53.97	N\$ 0.19	N\$ 53.97	N\$ 0.54	N\$ 53.97	N\$ 1.08	N\$ 12.37	61	N\$ 754.46
Eduardo Morales de la Cruz	N\$ 53.97	N\$ 6.41	N\$ 53.97	N\$ 4.15	N\$ 53.97	N\$ 0.19	N\$ 53.97	N\$ 0.54	N\$ 53.97	N\$ 1.08	N\$ 12.37	61	N\$ 754.43
Mauricio Pacheco Perez	N\$ 53.97	N\$ 6.41	N\$ 53.97	N\$ 4.15	N\$ 53.97	N\$ 0.19	N\$ 53.97	N\$ 0.54	N\$ 53.97	N\$ 1.08	N\$ 12.37	61	N\$ 754.43
Jose Guadalupe Torres Medina	N\$ 36.56	N\$ 4.34	N\$ 36.56	N\$ 2.81	N\$ 36.56	N\$ 0.13	N\$ 36.56	N\$ 0.37	N\$ 36.56	N\$ 0.73	N\$ 8.38	61	N\$ 511.16
Juan Luz Morales	N\$ 36.56	N\$ 4.34	N\$ 36.56	N\$ 2.81	N\$ 36.56	N\$ 0.13	N\$ 36.56	N\$ 0.37	N\$ 36.56	N\$ 0.73	N\$ 8.38	61	N\$ 511.14
Jose Lopez Cruz	N\$ 36.56	N\$ 4.34	N\$ 36.56	N\$ 2.81	N\$ 36.56	N\$ 0.13	N\$ 36.56	N\$ 0.37	N\$ 36.56	N\$ 0.73	N\$ 8.38	61	N\$ 511.14
Walter Ramirez Camona	N\$ 36.56	N\$ 4.34	N\$ 36.56	N\$ 2.81	N\$ 36.56	N\$ 0.13	N\$ 36.56	N\$ 0.37	N\$ 36.56	N\$ 0.73	N\$ 8.38	61	N\$ 511.14
Ricardo Rubalcaba Sanchez	N\$ 36.56	N\$ 4.34	N\$ 36.56	N\$ 2.81	N\$ 36.56	N\$ 0.13	N\$ 36.56	N\$ 0.37	N\$ 36.56	N\$ 0.73	N\$ 8.38	61	N\$ 511.14
TOTAL A PAGAR													N\$ 51,234.20

Fig. 5.13. Determinación de pago del IMSS del 3er. Bimestre de 1994

A continuación presento la determinación del pago del INFONAVIT correspondiente al 3er. bimestre de 1994., la forma de calculo es mediante columnas como en el caso del IMSS, la forma de determinación es la siguiente:

Col. 1	Nombre	Procedimiento
Col. 2	Salario Diario Integrado	SDI, tiene un límite de 10 SMG
Col. 3	Días Cotizados	Es la suma de los días correspondientes por el bimestre, en este caso correspondiendole a mayo, 31 días, y a Junio, 30 días, da un total de 61 días cotizados.
Col. 4	Total base a cotizar	Es la multiplicación del S.D.I. por los días cotizados
Col. 5	Total pago INFONAVIT	Representa el total a pagar por cada trabajador, y se obtiene de multiplicar el total base a cotizar por 5% (CUOTA INFONAVIT).

5.14 Explicación del cálculo del pago del INFONAVIT

Con base a lo anterior, en el siguiente cuadro presento el pago al INFONAVIT correspondiente al 3er. bimestre de 1994.

MARMAY, S.A. DE C.V.

NOMBRE	SDI	DÍAS	TOTAL	TOTAL
	TOPE 10 S/MG	COTIZADOS	BASE A COTIZAR	PAGO INFONAVIT (5%)
Antonio Caballero Vazquez	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Leopoldo Davalos Pacheco	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Aurea Perez Carbonel	N\$ 112.19	61	N\$ 6,843.46	N\$ 342.17
Claudia Ortiz Vazquez	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Joaquín Avendaño Gamboa	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Eduardo Calvillo Fonseca	N\$ 99.56	61	N\$ 6,073.37	N\$ 303.67
Elvira Perez González	N\$ 87.90	61	N\$ 5,362.16	N\$ 268.11
Pablo Rodriguez Alvarado	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Luis Contreras Guerrero	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Francisco Mendieta del Valle	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Roberto González Gómez	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Antonio Santiago Rocha	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Mercedes de la Fuente Gomez	N\$ 152.70	61	N\$ 9,314.70	N\$ 465.74
Judith Bolaños Boue	N\$ 120.57	61	N\$ 7,354.54	N\$ 367.73
Manuel Cadenas Mendoza	N\$ 73.66	61	N\$ 4,493.34	N\$ 224.67
David Alcantara Felix	N\$ 73.66	61	N\$ 4,493.34	N\$ 224.67
Edmundo Valdez Cabrera	N\$ 73.66	61	N\$ 4,493.34	N\$ 224.67
Alfredo Gomez Morales	N\$ 73.66	61	N\$ 4,493.34	N\$ 224.67
Martín Cabrera Guerrero	N\$ 55.70	61	N\$ 3,397.40	N\$ 169.87
Espaltaco Nieto de la Cruz	N\$ 55.49	61	N\$ 3,385.15	N\$ 169.26
Tereso Jesus de los Rios	N\$ 55.59	61	N\$ 3,391.27	N\$ 169.56
Jaime Vallejo Ramos	N\$ 55.49	61	N\$ 3,385.15	N\$ 169.26
Eduardo Morales de la Cruz	N\$ 55.49	61	N\$ 3,385.02	N\$ 169.25
Mauricio Pacheco Perez	N\$ 55.49	61	N\$ 3,385.02	N\$ 169.25
Jose Guadalupe Torres Medina	N\$ 37.33	61	N\$ 2,276.95	N\$ 113.85
Juan Luz Morales	N\$ 37.33	61	N\$ 2,276.89	N\$ 113.84
Jose López Cruz	N\$ 37.33	61	N\$ 2,276.89	N\$ 113.84
Walter Ramirez Carmona	N\$ 37.33	61	N\$ 2,276.89	N\$ 113.84
Amelio Rubalcaba Sanchez	N\$ 37.33	61	N\$ 2,276.89	N\$ 113.84
TOTAL A PAGAR				N\$ 8,423.37

Fig. 5.15 Determinación de pago del INFONAVIT del 3er. Bim. de 1994

Los pagos de correspondientes a INFONAVIT y SAR, la empresa los tiene que presentar a más tardar el día 17 de Julio de 1994, y los pagos de IMSS los tienen que presentar a más tardar el día 15 de Julio de 1994. Es importante que las empresas enteren sus contribuciones a tiempo para evitarse multas y recargos.

Como se puede apreciar a lo largo de este caso práctico, traté de manejar algunos de los conceptos más comunes que en la actualidad algunas empresas otorgan a sus trabajadores, esto con el objeto de realizar un análisis en forma práctica, de como estos elementos forman parte del Salario Diario Integrado.

Como también se observó se manejaron elementos diferentes de integración en cada concepto, con la finalidad de conocer cuales se integran para efectos laborales y cuales para efectos fiscales. Espero de esta manera práctica, se cumpla con el objetivo de comprender y analizar los elementos que integran al Salario Diario Integrado para efectos laborales y fiscales.

CONCLUSIONES

Dentro de una economía tan variante como en la que nos encontramos actualmente, desde mi punto de vista resulta relevante el hecho de conocer cual tan importante es la integración del salario tanto para el enfoque laboral como fiscal. Ya que muchas empresas no le dan la importancia que se requiere o simplemente en empresas pequeñas por falta de conocimientos omiten esta obligación. En primer término hay que diferenciar y conocer los que existen tres diferentes tipos de percepciones, las cuales son las siguientes:

Percepciones en Dinero, son las cantidades en efectivo que recibe un trabajador de su patrón por su trabajo realizado. Percepciones en Especie las otorgan los patrones a sus empleados como complemento a su trabajo realizado, diferentes a las percepciones en dinero, y por último Percepciones en Servicios.

Algunas de estas percepciones son obligación de las empresas otorgarlas como son el sueldo, la prima vacacional, el aguinaldo, herramientas o ropa de trabajo, por mencionar algunas. Pero algunas dependerán del nivel económico que tenga cada empresa.

Estas percepciones son la base para determinar el Salario Diario Integrado ya que este, representa el total de percepciones otorgadas por el patrón a sus trabajadores por su trabajo ya sea en dinero, en especie o en servicios, es decir el Salario Diario Integrado se obtiene del total de las percepciones que recibe un empleado por su trabajo.

El Salario Diario Integrado tiene diferentes usos, pero las percepciones que se integran depende de la aplicación que tenga, para efectos laborales la ley que rige dicho fin es la Ley Federal del Trabajo (LFT), y para efectos fiscales las leyes involucradas para tal efecto son la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT). Cada una de estas establece los elementos que forman parte del Salario Diario Integrado para su aplicación correspondiente.

A continuación presento un cuadro en el cual indico los diferentes elementos que forman parte del Salario Diario Integrado para efectos de la LFT, IMSS e INFONAVIT.

CUADRO DE INTEGRACION SALARIAL

CONCEPTO	LFT	LIMSS	LINFONAVIT
AGUINALDO	si	si	si
ALIMENTACION	si	si	si
FONDO DE AHORRO			
Aportaciones patronales superiores	si	si	si
Aportaciones iguales patrón-empleado	si	no	no
AUTOMOVILES			
Para uso utilitario	no	no	no
Para uso del trabajador	no	no	no
BECAS EDUCACIONALES	no	no	no
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	no	no	no
COMISIONES			
Determinatorias de salario	si	si	si
A agentes permanentes	si	si	si
Puramente mercantiles	no	no	no
COMPENSACIONES ORDINARIAS	si	si	si
CUOTAS SINDICALES			
Descontadas a trabajadores	no	no	no
Pagadas a trabajadores	si	si	si
DESPENSA			
Mas del 20% del SMG	si	si	no
Menos del 20% del SMG	si	no	no
DONATIVOS A TRABAJADORES	no	no	no
GASOLINA			
Consumo del trabajador	si	si	si
Consumo de la empresa	no	no	no
GASTOS DE REPRESENTACION			
Comprobables	no	no	no
No comprobables	si	si	si
GASTOS CULTURALES	no	no	no
GASTOS DEPORTIVOS	no	no	no
GASTOS FUNERALES	no	no	no
GASTOS MEDICOS	no	no	no
GRATIFICACIONES ORDINARIAS	si	si	si
GUARDERIAS	no	no	no
HABITACION			
Hasta 20% SMG	si	no	no
Mas de 20% SMG	si	si	no
HERRAMIENTAS DE TRABAJO	no	no	no
HORAS EXTRAS	no	si	no
PARTICIPACION DE UTILIDADES	no	no	no
PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD			
Menos 10% SDI del bimestre anterior	si	no	si
Mas de 10% SDI del bimestre anterior	si	si	si
PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD	si	si	si
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	no	no	no
PRIMA DOMINICAL	si	si	si
PRIMA VACACIONAL	si	si	si
PROPINAS			
Fijadas contractualmente	si	si	si
No controladas	no	no	no
SOBRE SUELDOS	si	si	si
TRANSPORTE	si	no	no
UNIFORMES	no	no	no
VIATICOS			
Sujetos de comprobación	no	no	no

Para efectos laborales (LFT), el Salario Diario Integrado se aplica para el pago de las Indemnizaciones cuando se dan por terminadas las relaciones laborales por parte del patrón sin causa justificada, y por parte del trabajador con causa justificada, en las cuales por ley el patrón debe de pagar tres meses de su salario integrado al trabajador y veinte días por cada año trabajado.

Por otro lado fiscalmente, el Salario Diario Integrado es la base para realizar los pagos correspondientes por conceptos de cuotas obrero-patronales que se deben de enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), los patrones y trabajadores tendrán que pagar por los seguros de régimen obligatorio, así como para el pago de las cuotas correspondientes al INFONAVIT que tienen la obligación de aportar los patrones por concepto de vivienda para los trabajadores.

Es importante la integración salarial adecuada ya que los pagos se deben de presentar con los lineamientos y bases establecidas fiscalmente, para que se presenten las obligaciones oportunamente y se eviten problemas con las autoridades correspondientes.

Con esta investigación se comprueba la hipótesis central, la cual es la siguiente: **"Si el análisis del Salario Diario Integrado nos permite conocer sus elementos que lo constituyen y cumplir con las obligaciones fiscales y legales**

por lo tanto se puede realizar una integración salarial adecuada luego, entonces a mayor análisis del Salario Diario Integrado mayor conocimiento de sus elementos que lo constituyen para mejor cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales."

Y, no se comprueba la hipótesis nula, que está definida de la siguiente forma: **"Si el análisis del Salario Diario Integrado no permite conocer sus elementos que lo constituyen y no cumplir con las obligaciones legales y fiscales, por lo tanto no se puede realizar una integración salarial adecuada luego entonces a mayor análisis del Salario Diario Integrado no hay mayor conocimiento de sus elementos que lo constituyen ni mayor cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales"**.

Derivado de esta investigación se afirman los objetivos iniciales del presente trabajo, los cuales consisten en mostrar como el análisis de los elementos del Salario Diario Integrado permite conocer los marcos fiscales y legales que debe cumplir la organización así mismo, se estructuraron mecanismos legales y fiscales que permiten conocer las obligaciones y derechos de la organización, así como proporcionar un estudio y análisis sobre los elementos que se debe de incluir en el Salario Diario Integrado.

Las limitaciones que se tuvieron al realizar esta investigación, se encontraron en la discrepancia de criterios sobre los elementos que componen el Salario Diario Integrado, además de las reformas emitidas por el Consejo Técnico del IMSS, mismos que fueron mencionadas a lo largo de esta investigación.

Espero que esta investigación halla cumplido con el objetivo de mostrar como el análisis de los elementos del Salario Diario Integrado permite conocer los marcos legales y fiscales que deben de cumplir las organizaciones, además de aclarar y disipar las dudas concernientes a los elementos que deben de incluirse en el Salario Diario Integrado para efectos laborales y fiscales.

RECOMENDACIONES

El Salario Diario Integrado es el elemento base para el pago adecuado de las indemnizaciones, cuotas obrero-patronales del IMSS, así como aportaciones al INFONAVIT. Por lo cual considero que en las diferentes organizaciones, es recomendable llevar un control adecuado de los trabajadores con sus percepciones respectivas y con su antigüedad actualizada, esto se puede realizar por medio de un listado donde se registre el nombre del trabajador, su antigüedad y sus percepciones otorgadas. Así mismo tener la información correspondiente de cada trabajador por concepto de Salario Diario Integrado, para efectos fiscales y laborales, y su importancia radica fundamentalmente en el uso que tenga que dársele, cuando se requiera su aplicación, como pueden ser indemnizaciones y pago de cuotas al IMSS o al INFONAVIT.

Es recomendable que los trabajadores en general tengan conocimiento de como se forma el Salario Diario Integrado, porque en el momento de una liquidación, en el caso laboral, estén informados de cual es la base del pago, y tengan el conocimiento que dicho pago es el correcto, de igual forma para el entero de las cuotas al IMSS e INFONAVIT.

APENDICES

APÉNDICE A

MARCO TEÓRICO

TITULO

Estudio y análisis del Salario Diario Integrado y su repercusión legal y fiscal en las organizaciones.

VARIABLE DEPENDIENTE

Estudio y análisis del Salario Diario Integrado.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Su repercusión legal y fiscal en la organizaciones.

IMPORTANCIA SOCIAL

De esta investigación se pretende dar a conocer a las organizaciones y a sus representantes los conceptos que componen el Salario Diario Integrado y sus repercusiones legales y fiscales.

IMPORTANCIA TEÓRICA

La investigación implementa un mecanismo de análisis que permite establecer los diferentes elementos que participan en el Salario Diario Integrado como son:

- Las percepciones en dinero
- Las percepciones en especie
- Las percepciones en servicios

Elementos cuyo estudio y análisis permiten conocer al patrón y al empleado sus obligaciones y derechos legales y fiscales.

HIPÓTESIS ALTERNA 1

Si el análisis del Salario Diario Integrado nos permite conocer sus elementos que lo constituyen por lo tanto se puede realizar una integración salarial adecuada luego entonces a mayor análisis del Salario Diario Integrado mayor conocimiento de sus elementos que lo constituyen y una adecuada integración salarial.

HIPÓTESIS ALTERNA 2

Si el estudio del Salario Diario Integrado nos permite conocer las obligaciones fiscales de la organización por lo tanto los encargados de la organización podrán realizar adecuadamente sus obligaciones fiscales, luego entonces a mayor estudio del Salario Diario Integrado mayor cumplimiento legal y fiscal de los encargados de las organizaciones.

HIPÓTESIS ALTERNA 3

Si el Salario Diario Integrado es una obligación legal y fiscal para las organizaciones por lo tanto el incumplimiento con la integración salarial será una omisión laboral y

fiscal que genera una sanción, luego entonces a mayor incumplimiento del Salario Diario Integrado mayor omisión de las obligaciones legales y fiscales con mayor sanción legal y fiscal para las organizaciones.

HIPÓTESIS CENTRAL

Si el análisis del Salario Diario Integrado nos permite conocer sus elementos que lo constituyen y cumplir con las obligaciones legales y fiscales por lo tanto se puede realizar una integración salarial adecuada, luego entonces a mayor análisis del Salario Diario Integrado mayor conocimiento de sus elementos que lo constituyen para mejor cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales.

HIPÓTESIS NULA

Si el análisis del Salario Diario Integrado no permite conocer sus elementos que lo constituyen y no cumplir con las obligaciones legales y fiscales por lo tanto no se puede realizar una integración salarial adecuada luego entonces a mayor análisis del Salario Diario Integrado no hay mayor conocimiento de sus elementos que lo constituyen ni mayor cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales.

OBJETIVOS

- **GENERAL:** Mostrar como el análisis de los elementos del Salario Diario Integrado permite conocer los marcos fiscales y legales que debe cumplir la organización.

- **PARTICULAR:** Estructurar mecanismos legales y fiscales que permitan conocer las obligaciones y derechos de la organización.
- **ESPECIFICO:** Proporcionar un estudio y análisis sobre los requisitos legales y fiscales que permitan cumplir con la integración salarial en las organizaciones.

OBJETO DE ESTUDIO

El Salario Diario Integrado, conceptual simple en la medida que a partir de la descripción y función de los diferentes elementos que lo constituyen, se trata de establecer su relación con las obligaciones legales y fiscales.

MÉTODOS

a) Generales: Inductivo, Analítico, Sintético, Analógico

b) Particulares: Diseño Pretest-postest.

TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN

Análisis de contenido, elaboración de fichas de trabajo, procedimientos de elaboración de nómina, estudio piloto.

UBICACIÓN

Espacial empresa mediana (MARMAY, S.A. de C.V.), Biblioteca Universidad Latinoamericana, Biblioteca Facultad de Contaduría y Administración, Biblioteca Central UNAM, México, Distrito Federal, temporal, Septiembre de 1993 a Julio de 1994.

DELIMITACION TEÓRICA

Esta investigación se realiza en el área de Recursos Humanos en donde por el tema problema a desarrollar se considera el vínculo con el área legal y fiscal en tal medida que el análisis de esta investigación retorne las percepciones en dinero, en especie y en servicio, en cuanto al Salario Diario Integrado, contextualizando se da la investigación en una empresa mediana, a partir de un marco legal y fiscal.

LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a la información requerida a los elementos que componen el Salario Diario Integrado, se consideran que pueden existir obstáculos para el desarrollo de la investigación, la presencia de reformas fiscales en el intervalo de la elaboración del contenido de la investigación.

APENDICE B

ABREVIATURAS

LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
RISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
LIMSS	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
LFT	Ley Federal del Trabajo
LINFONAVIT	Ley del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores
SMG	Salario Mínimo General
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SDI	Salario Diario Integrado

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARIAS, Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. 2a. Reimpresión. Ed.Trillas. México, 1991.
2. Breviario Fiscal. Ed. Themis. México, 1994.
3. CHIAVENATO Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill. México, 1990.
4. GARCÍA, Pelayo Ramón. Diccionario Práctico de Español Moderno. Ed. Larousse. México, 1983.
5. ITURRIAGA, Bravo Luis. Estudio Práctico del Régimen de Sueldos y Salarios 1993. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México, 1993.
6. KOHLER, Erik L. Diccionario para Contadores. Segunda Reimpresión. Ed. Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores. México, 1992.
7. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. 5a. Reimpresión. Ediciones Fiscales ISEF, S.A.. México, 1993.

8. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social Correlacionada, Editorial Themis, México, 1994.
9. Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC. México, 1989.
10. NOVOA, Medina Raúl Salvador. Estudio Práctico sobre el Salario Integrado para efectos de las leyes de Seguro Social, INFONAVIT, Ley Federal del Trabajo Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México, D.F. 1993.
11. REYES, Agustín Ponce. Administración de Personal y Relaciones Humanas. Vigésimasegunda Reimpresión. Editorial Limusa, S.A. de C.V. México, 1993.
12. RUEDA, Hueduan Iván. Integración Salarial, Aspectos Laborales y Fiscales. Editorial Efisa. México, 1993.
13. Terminología de Términos Contables, Ed. Mancera Hermanos Contadores Públicos. México, 1989.
14. WERTHER, Williams. Administración de Personal y Recursos Humanos. 2a. Edición. Ed. Mc Graw Hill. México, 1988.

REVISTAS

1. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 10. Julio. México, 1993.
2. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 11. Agosto. México, 1993.
3. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 12. Septiembre. México, 1993.
4. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 15 Diciembre. México, 1993.
5. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 17 Febrero. México, 1994.
6. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 18 Marzo. México, 1994.
7. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 19 abril. México, 1994.

8. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 7. Abril. México, 1993.
9. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 8. Mayo. México, 1993.
10. Laboral Práctico Jurídico-Administrativa. Editorial Ecasa. Número 9. Junio. México, 1993.
11. Prontuario de Actualización Fiscal PAF. 1a. Qna. de Junio. Editorial Ecasa. México, 1994.
12. Prontuario de Actualización Fiscal PAF. 1a. Qna. de Marzo. Editorial Ecasa. México, 1994.
13. Prontuario de Actualización Fiscal PAF. 1a. Qna. de Mayo. Editorial Ecasa. México, 1994.
14. Prontuario de Actualización Fiscal PAF. 2a. Qna. de Abril. Editorial Ecasa. México, 1994.
15. Prontuario de Actualización Fiscal PAF. 2a. Qna. de Mayo. Editorial Ecasa. México, 1994.