

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - MEXICALI**



**EL ANÁLISIS DE LOS SALARIOS Y DEMAS PRESTACIONES
OTORGADAS A LOS TRABAJADORES A EFECTOS DE
SEGURO SOCIAL.**

Trabajo terminal

**Que para obtener el diploma de
ESPECIALIDAD EN FISCAL**

Presenta:

JAIME GABRIEL SILVA GARCIA

Asesor:

M.A. AURELIANO ARMENTA RAMIREZ

Mexicali, B. C.

Diciembre de 2010.

DEDICATORIAS

Le dedico con mucho cariño este trabajo a:

Mi esposa por todo su apoyo,

Mis padres por la formación otorgada,

Maestros que nos impartieron las clases,

Nuestra Alma Mater: la Universidad Autónoma de Baja California,

Todos los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas.

AGRADECIMIENTOS

A mis compañeros de grupo,
por los conocimientos aportados
por cada uno, enriqueciendo las clases.

A mis maestros
por reafirmar el amor a mi
profesión y el interés por la docencia.

RESUMEN

Hablar de salarios y demás prestaciones es un tema muy amplio, que merece un análisis profundo en la investigación; al estar elaborando el presente estudio para ver cuál sería la mejor manera del pago de sueldos, se analizaron varios casos, que en conclusión, debe existir un punto de equilibrio tanto a favor del patrón para que no pague tantas cuotas obrero-patronales, como a favor del trabajador para que no se vea perjudicado en su salario al momento del cobro de una incapacidad o mejor aún al momento de su retiro.

Por lo tanto, cada organización o empresa es libre de elegir los conceptos salariales que estaría pagando a los trabajadores y éstos a su vez tienen el libre albedrío de aceptarlos o buscar mejores condiciones en otras empresas.

Índice General

AGRADECIMIENTOS	i
RESUMEN	ii
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.3 Justificación.....	4
1.4 Objetivos de la investigación	6
1.5 Supuesto.....	6
CAPÍTULO 2: FUNDAMENTOS	
2.1 Marco Conceptual	8
2.1.1. Concepto de salario	
2.1.2 Concepto de Relación de trabajo	
2.1.3. Concepto de prestaciones sociales	
2.1.4. Concepto de trabajador	
2.2 Marco Legal y Fiscal	8
2.2.1. Marco legal	
2.2.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos	
2.2.1.2. Ley Federal del Trabajo	
2.2.2. Marco fiscal	
2.2.2.1 Percepciones gravadas y exentas	
2.2.2.2 Previsión Social	
2.2.2.3 Integración salarial	
2.3 Casos prácticos.	15

CAPÍTULO 3: MÉTODO.....	18
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	20
FUENTES CONSULTADAS.....	22

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES

México como nación independiente a lo largo de su bicentenario ha pasado por varias épocas en materia recaudatoria de impuestos, para que al día de hoy el gobierno tenga leyes fiscales que le permitan disponer de recursos con los que construya obras públicas y presten servicios a la sociedad.

Dentro de los poderes del gobierno del país, se cuenta con el Poder Legislativo que es uno de los que crea las leyes y el Poder Ejecutivo Federal que es el que se encarga de ejecutarlas y llevarlas a cabo. Para tal efecto se apoya del Servicio de Administración Tributaria (SAT) el cual es un organismo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) con carácter de autoridad fiscal, que dentro de una de sus funciones es la recaudación de impuestos y demás contribuciones y sus accesorios, así como la vigilancia en el correcto cálculo y determinación de las contribuciones a pagar; otro organismo es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) organismo descentralizado del gobierno federal, el cual se creó en 1952 como resultado del servicio de la seguridad de los trabajadores para tal efecto tiene a su cargo el cobro de las cuotas obrero patronales.

Por lo tanto el SAT se encarga de cobrar los impuestos que generan las personas físicas y morales para los gastos públicos de la nación como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 31 fracción IV “son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos así de la Federación como del Distrito Federal o de los Estados y Municipios en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”¹.

¹ *Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos*. (2007). DF, Mexico: Anaya editores, S.A.

Las principales fuentes escritas del Derecho del Trabajo son el artículo 123 de la CPEUM y la Ley Federal del Trabajo (LFT) reglamentaria del apartado “A” del mencionado artículo.

El sistema laboral en México está dividido en dos grandes grupos que parten de su regulación; las relaciones obrero-patronales del apartado “A” se rigen por la LFT y las del apartado “B” se regulan al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Todo esto hace que las empresas paguen contribuciones, llámense impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos. El presente estudio abarca las relaciones obrero-patronales del apartado “A” rectora de las relaciones laborales entre los particulares y las aportaciones de seguridad social.

Sin duda, las relaciones laborales entre los particulares son las más representativas del derecho del trabajo en México, de ahí que han sido incorporadas al derecho positivo como mandatos expresos en la ley laboral y su observancia obligatoria tanto para los patrones como para los trabajadores.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En una empresa moral con fines lucrativos, en el ámbito de las relaciones laborales, tanto del patrón como del trabajador existe una relación muy estrecha para el adecuado cumplimiento de los objetivos, metas y crecimiento de ambos; para tal efecto será necesario darle una adecuada remuneración al trabajador por su labor en beneficio mutuo, pero también cuidando de no afectar al patrón que se vea perjudicado económicamente con la carga administrativa y tributaria que esto conlleva; por lo que como sería necesario retribuir al trabajador por su desempeño, integrando todo el salario o incluyendo alguna parte de previsión social, considerando y cuidando que los conceptos de percepciones salariales se encuentran debidamente gravados y exentos del impuestos y obviamente calculando de una manera correcta las retenciones del seguro social para hacerlas deducibles y evitar molestias futuras y multas innecesarias.

¿Cuál será la mejor manera para retribuir al trabajador por su desempeño laboral; integrando de una manera adecuada su salario diario ante el seguro social y enterando las cuotas obrero-patronales, sin que se cree una carga tributaria excesiva para la empresa?

1.3 JUSTIFICACIÓN

El aspecto fiscal de los salario a los trabajadores es un tema controversial, ya que siempre se ha criticado al sistema fiscal que lo regula de ser excesivo, al establecer demasiada carga tributaria, por lo que a las empresas les resulta demasiado oneroso la contratación de trabajadores ya que debemos de recordar que además de las contribuciones a cargo del trabajador, las cuales deben ser calculadas y enteradas por el patrón, también éste tiene a su cargo el entero de las cargas sociales (cuotas al IMSS e INFONAVIT, así como impuestos locales sobre nóminas) de los salarios correspondientes.

“Uno de los problemas que enfrentan las organizaciones mexicanas, al aumentar sus costos y pasivos laborales, es el relacionado a la integración salarial o salario base de cotización, de este tema en particular se desprenden diversas interrogantes de análisis sujeta a estudio: ¿es posible pagar una disolución de la relación de trabajo en función al salario base de cotización para efectos de LSS? ¿Cómo tomar una decisión para no integrar el salario, al otorgar una prestación? ¿Qué pasa con las prestaciones en especie, que son necesarias para el desempeño del trabajo, integran? ¿Cómo integro el salario cuando un trabajador labora, semana o jornada reducida? ¿Cómo integro el salario cuando un trabajador labora para diversos patrones, como en el caso de las Universidades del país?”².

Entonces, es necesario tener un adecuado conocimiento del tema de la seguridad social materia de estudio, para poder optimizar los recursos de las empresas y así lograr los objetivos establecidos desde un principio.

La carga tributaria en general puede ser un obstáculo para el logro de los objetivos, por lo que continuamente se busca la manera de eficientar los recursos de la misma a través de herramientas y alternativas que permitan un mejor desempeño. Como parte de la búsqueda de tal fin se abarcara la manera de eficientar los recursos de la empresa, con el estudio de lo relativo al análisis de las disposiciones fiscales que regulan a los salarios y prestaciones otorgadas a los trabajadores.

Con este análisis queda claro que el estudio aplicado al ramo de sueldos y salarios es posible obtener beneficios considerables que ayuden a motivar a la empresa a otorgar mayores prestaciones a los trabajadores y que éstas a su

² Olmos Salazar, E. (2008). *Integración de Salarios, Ley del Seguro Social y Ley Federal del Trabajo*. DF. Mexico: Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas, S.A. de C.V.

vez puedan deducir el cien por ciento las erogaciones. Queda definido que la carga fiscal de los trabajadores generalmente estará a cargo del patrón, salvo los casos especiales que en la misma ley lo establece estarán a cargo del trabajador, he ahí la importancia de dar cumplimiento de manera eficiente a todas las obligaciones a que nos hacen referencia las Leyes Federales, Leyes Estatales y Leyes de Seguridad Social, caso contrario las sanciones son y serán de gran afectación para la empresa.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El pago de las contribuciones o cuotas obrero-patronales de los sueldos y salarios que las empresas aportan por sus trabajadores pueden convertirse en una carga fiscal impositiva difícil de cubrir, por lo que se pretende buscar la manera en que puedan optimizarse al máximo los conocimientos de las leyes fiscales para disminuir dicha carga fiscal y así ayudar a cumplir los objetivos planteados en cada empresa.

Analizar cada uno de los conceptos de prestaciones salariales que se pueden otorgar a los trabajadores, para conocer su adecuada integración.

1.5 SUPUESTO

La retribución de un trabajador por su desempeño laboral, se puede hacer de varias maneras, existiendo conceptos salariales que pueden o no integrar el salario base de cotización en las contribuciones de seguridad social, además de poder contar con un adecuado sistema que pueda ser confiable.

La adecuada retribución de un trabajador por su desempeño laboral, es el que incluya conceptos de previsión social.

CAPÍTULO 2: FUNDAMENTACIÓN

2.1 Marco Conceptual

2.1.1. Concepto de salario.

Según la real academia española el salario se define como:

1. Pago o remuneración regular.
2. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

2.1.2. Concepto de relación de trabajo.

Según la ley federal del trabajo en su artículo 20, se entiende 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.

2.1.3. Concepto de prestación social.

La que la seguridad social u otras entidades otorgan en favor de sus beneficiarios, en dinero o en especie, para atender situaciones de necesidad.

2.1.4. Concepto de trabajador.

Según la ley federal del trabajo en su artículo 8, es la persona que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

2.2 Marco legal y fiscal

2.2.1. Marco legal

Dentro del marco legal se analizaron los aspectos que nos establece la CPEUM además de la ley federal del trabajo.

2.2.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 5o. establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Continuando con el mismo artículo en su tercer párrafo nos dice que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En el primer párrafo de la constitución es donde se establece que cualquier persona se puede dedicar a lo que uno quiera sin que esté obligado a realizar actividades que no desea y además por el trabajo que realice tiene derecho a la justa retribución. Pero que se puede entender por justa retribución; éste es un término muy amplio en Derecho que trataremos de comprender más adelante, por lo pronto quiero decir que en la misma ley se establece el derecho a un salario si es que se realiza una actividad subordinada.

2.2.1.2. Ley Federal del Trabajo.

Para que se dé una relación de trabajo como lo vimos anteriormente en el punto 2.1.2. debe existir un trabajo a realizar y el trabajador recibir un salario, según lo establece los siguientes artículos.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Queda claro que legalmente se tiene el derecho, que tiene el patrón y el trabajador de establecer una relación laboral ya sea con o sin contrato por medio de un salario, ahora veremos el aspecto fiscal de los derechos y obligaciones que esto conlleva.

2.2.2. Marco fiscal: Ley del seguro social vigente

El salario es la forma de pago que el trabajador recibe por su trabajo, pero ¿cómo se debe pagar el salario sin afectar al trabajador o al patrón?; a partir de este momento se analizará a detalle los conceptos que integran un salario.

2.2.2.1 Percepciones gravadas y exentas

La ley del Seguro Social (LSS) establece en su Artículo 27. Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes 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 salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Artículo 28. Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

El salario base de cotización es un concepto esencial en el manejo práctico de la ley del seguro social, constituye la base o cuantía a la que se aplican las cuotas obrero-patronales de los diversos ramos del seguro para determinar el monto de cuotas a pagar en un periodo determinado. Mas adelante se observa cada concepto como integrantes o no al salario.

2.2.2.2 Previsión Social

En materia de salarios, los ingresos exentos del artículo 109 de la ley del Impuesto sobre la renta (LISR), en la fracción VI, define a la previsión social, como los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores y sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de naturaleza análoga que se concedan de manera general conforme las leyes o contratos de trabajo.

De conformidad con el artículo 8 de la LISR se entiende por Previsión Social:

“las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”

Por lo tanto es de suma importancia definir cada uno de los conceptos que se establezcan en las empresas o centros de trabajo como previsión social, para poder saber si van a integrar o no al salario base de cotización.

2.2.2.3 Integración salarial

En la ley de Seguro Social se establece en el artículo 28 A. La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de esta Ley, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta Ley.

Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

Para comprender mejor cada concepto se muestra una tabla con los conceptos salariales.

CONCETO	INTEGRA		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Salario diario	X		
Séptimo día	X		
tiempo extra		X	Sin exceder lo establecido en la LFT.
Prima dominical	X		
Domingos (inhábiles)	X		
Días festivos	X		
Comisiones	X		
Dobles turnos	X		
Diferencias salariales	X		
Pagos retroactivos	X		Cuando sea incrementos salariales.
PTU		X	

PTU anticipos	X		Cuando se entrega y la Cía. tiene pérdida.
Aguinaldo	X		
Vacaciones	X		
Vacaciones pagadas	X		
Prima vacacional	X		
Prima de antigüedad		X	
Compensaciones	X		
Gratificaciones	X		
Premio por asistencia		X	Si rebasa del 10% del SBC Integra el excedente
Premio por puntualidad		X	Si rebasa del 10% del SBC Integra el excedente
Premios por productividad	X		
Propinas		X	
Cuotas que absorbe el patrón		X	
ISR que absorbe el patrón	X		
Aportaciones al SAR		X	
Fondo de Ahorro		X	Si se otorga de manera general
Despensa		X	Si rebasa el 40% del Salario mínimo.
Subsidio al empleo		X	
Alimentación		X	Si se otorga de manera gratuita integra
Ayuda para renta		X	Si se otorga de manera gratuita integra
Becas educativas		X	
Seguros médicos		X	
Servicio medico		X	
Ausentismo	X		
Ausentismo por incapacidad		X	
Aportaciones para act. Culturales		X	
Aportaciones sindicales		X	
Ayuda para transporte		X	
Fondo de pensiones		X	
Instrumentos de trabajo		X	
Uniformes y útiles escolares		X	
Viáticos		X	
Salarios caídos	X		
Automóvil		X	
Gasolina		X	Vales

2.3 Casos prácticos.

El problema de la integración salarial no radica en el procedimiento en sí, sino en la determinación de los conceptos que forman o no parte del salario para efectos del Seguro social.

En el Artículo 27 de la Ley del Seguro social se indicaron los requisitos que deben cumplir los conceptos que forman parte del salario base de cotización.

El punto de partida que determina la integración del salario es la relación que hay entre las prestaciones y la actividad que se desempeña en una empresa.

A continuación se analizarán dos casos prácticos para entender mejor los conceptos salariales y como juega en las cuotas obrero-patronales; los cuales estarán divididos en tres secciones cada uno.

CASO 1

Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley, premios por puntualidad y asistencia y despensa en efectivo.

Ejemplo: Sueldo	\$ 200.00
Aguinaldo	15 días
Vacaciones (1er año)	6 días

Factores de integración proporcional:

Aguinaldo $(15/365) \times 100 =$	4.11%
Prima vacacional $(6 \times 25\%/365) \times 100 =$	0.41%

DESARROLLO

1.- Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)

Salario diario	\$ 200.00
(x) Factor de integración proporcional	<u>4.11%</u>
(=) Importe diario de la gratificación	<u>\$ 8.22</u>

2.- Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

Salario diario	\$ 200.00
(x) Factor de integración proporcional	<u>0.41%</u>
(=) Importe diario de la prima vacacional	<u>\$ 0.82</u>

3.- Determinación del salario base de cotización previo al otorgamiento del premio por asistencia.

Salario diario	\$ 200.00
(+) Importe diario de la gratificación	8.22
(+) Importe diario de la prima vacacional	<u>0.82</u>
(=) Importe del salario base de cotización	<u>\$ 209.04</u>

4.- Cálculo del 10% del salario base de cotización para el bono de asistencia y de puntualidad.

Importe del salario base de cotización	\$ 209.04
(x) Porcentaje que otorga la exclusión del Bono de asistencia y puntualidad	<u>10%</u>
(=) Importe máximo de los bonos	<u>\$ 20.90</u>

5.- Cálculo de las despesas en efectivo.

$$\text{\$ } 57.46 \times 40\% = \text{\$ } \underline{22.98}$$

Determinación del Sueldo diario:	Importe	Del Cual
Salario diario	\$ 200.00	Si integra
(+) Importe diario de la gratificación	8.22	Si integra
(+) Importe diario de la prima vacacional	0.82	Si integra
(+) Bono de Asistencia	20.90	No integra
(+) Bono de Puntualidad	20.90	No integra
(+) Despesa en efectivo	<u>22.98</u>	No integra
(=) Importe del sueldo diario:	<u>\$ 273.82</u>	

Importe del Salario Diario de Cotización \$ 209.04

Costo de las cuotas obrero-patronales a cargo de los patrones:

$$\text{SDI } \$ 209.04 \times 26.9 \%^1 = \text{\$ } \underline{56.23}$$

¹ Este es el costo que le cuesta a los patrones por tener trabajadores únicamente por lo que respecta a contribuciones de seguridad social establecidas en la misma ley sin incluir el excedente de tres salarios mínimos, ni a la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, por lo que dicho porcentaje aumentaría.

CASO 2

Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley

Ejemplo: Sueldo	\$ 261.98
Aguinaldo	15 días
Vacaciones (1er año)	6 días

Factores de integración proporcional:

Aguinaldo $(15/365) \times 100 =$	4.11%
Prima vacacional $(6 \times 25\%/365) \times 100 =$	0.41%

DESARROLLO

1.- Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)

Salario diario	\$ 261.98
(x) Factor de integración proporcional	<u>4.11%</u>
(=) Importe diario de la gratificación	<u>\$ 10.77</u>

2.- Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

Salario diario	\$ 261.98
(x) Factor de integración proporcional	<u>0.41%</u>
(=) Importe diario de la prima vacacional	<u>\$ 1.07</u>

3.- Determinación del sueldo diario y del salario base de cotización.

Salario diario	\$ 261.98
(+) Importe diario de la gratificación	10.77
(+) Importe diario de la prima vacacional	<u>1.07</u>
(=) Importe del salario base de cotización	<u>\$ 273.82</u>

Costo de las cuotas obrero-patronales a cargo de los patrones:

$$\text{SDI } \$ 273.82 \times 26.9 \%^1 = \$ 73.65$$

¹ Este es el costo que le cuesta a los patrones por tener trabajadores únicamente por lo que respecta a contribuciones de seguridad social establecidas en la misma ley sin incluir el excedente de tres salarios mínimos, ni a la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, por lo que dicho porcentaje aumentaría.

CAPÍTULO 3: MÉTODO

MÉTODO

El método que se siguió fue el descriptivo, ya que consistió en conocer y analizar cada uno de los conceptos que integran las prestaciones salariales en las relaciones obrero patronal dentro de la ciudad de Mexicali, para comprender su correcta integración salarial, por lo que se siguió en esta metodología de la investigación los siguientes pasos:

Primero.- recopilación y análisis documental en libro, revistas, folletos, Internet y documentos en general para referenciar el marco legal y conceptual de las prestaciones salariales, estudiando las leyes fiscales de la materia para tener un conocimiento más profundo del tema.

Segundo.- se realizó una investigación en la comunidad, para ello se recogió información existente de los planes y programas salariales de las empresas por medio de encuestas con el personal de recursos humanos, para posteriormente analizar la información obtenida.

Tercero.- se analizaron las propuestas que contenían cada uno de los conceptos salariales como forma de pago y sus efecto para las integraciones ante el seguro social y el pago de las cuotas obrero patronales, para que éstas puedan ser determinadas de una manera correcta dentro del marco de la ley, optimizando al máximo los recursos de las empresas .

Cuarto.- conclusión de la investigación, la cual se podrá consultar vía internet.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

RESULTADOS

En el estudio se analizaron varios casos, que en conclusión, debe existir un punto de equilibrio tanto a favor del patrón para que no pague tantas cuotas obrero-patronales, como a favor del trabajador para que no se vea perjudicado en su salario al momento del cobro de una incapacidad o mejor aún al momento de su retiro.

En los casos prácticos se observó lo siguiente:

Al momento de integrar a un trabajador su salario base de cotización únicamente con conceptos que integren en su totalidad como es por ejemplo el sueldo o salario, las cuotas son altas por cubrir por parte del patrón en casi un 27 % o más con respecto al sueldo del trabajador, con la única ventaja que esto representa un gasto que puede hacer deducible; en el primer caso se puede ver que al jugar con conceptos exentos que marca la ley del Seguro Social o conceptos variables, baja el costo en las cuotas obrero-patronales en casi un 20% con respecto al sueldo bruto del trabajador, por tener este un salario diario integrado menor.

Hablar de salarios y demás prestaciones es un tema muy amplio, que merece un análisis profundo en la investigación; al estar elaborando el presente estudio para ver cuál sería la mejor manera del pago de sueldos, se observó que es muy complicado hacer una recomendación; por lo que cada empresa tiene el derecho de decidir sus políticas de sueldos y salarios y el trabajador tiene el mismo derecho de aceptarlas o buscar nuevos horizontes.

FUENTES CONSULTADAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Actualizada). 2007. Anaya Editores, S.A. DF, México.

Eduardo Salazar Olmos. 2008. *Integración de Salarios, Ley del Seguro Social y Ley Federal del Trabajo*. Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas. S.A. de C.V. DF, México.

Fisco Nominas; Compendio de Leyes reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia. 2006. Editorial ISEF. DF, México.

Ley Federal del Trabajo (Actualizada). 2007. Anaya Editores, S.A. DF, México.

Luis Ángel Orozco Colín. 2009. *Estudio integral de la nomina*. Ediciones Fiscales ISEF. DF, México.

Norahenid Amezcua Ornelas. 2004. *Seguridad social manual práctico*. Editorial Gasca sicco. DF, México.

Pérez Chávez, Campero, Fol. 2007. *Taller de prácticas fiscales ISR IA IVA IMSS INFONAVIT*. Tax Editores Unidos, S.A. de C.V. DF, México.

Pérez Chávez, Fol Olguín, 2007. *Talles de prácticas Laborales y de Seguridad Social*. Tax Editores Unidos, S.A. de C.V. DF, México.

Salario Base de Cotización. 2010. Lo encuentra en: <http://www.imss.gob.mx/derechohabientes/incor/salariobase.htm>

Derechos y Deberes del Patrón. 2010. Lo encuentra en: <http://www.imss.gob.mx/derechohabientes/incor/salariobase.htm>