



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE GUADALAJARA

DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL COMO  
HERRAMIENTA DE FISCALIZACIÓN

EDUARDO KALB YARZA

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN CONTADURÍA CON RECONOCIMIENTO DE  
VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
PÚBLICA, SEGÚN ACUERDO NÚMERO 085366 CON FECHA 19-II-83.

ZAPOCAN, JALISCO, ABRIL DEL 2001.

CLASIF: \_\_\_\_\_

ADQUIS: 46505

FECHA: 23-5-02

DONATIVO DE \_\_\_\_\_

\$ \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE GUADALAJARA

**DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL COMO  
HERRAMIENTA DE FISCALIZACIÓN**

**EDUARDO KALB YARZA**



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE GUADALAJARA  
BIBLIOTECA

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN CONTADURÍA** CON RECONOCIMIENTO DE  
VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
PÚBLICA, SEGÚN ACUERDO NÚMERO 085366 CON FECHA 19-II-85.

ZAPOPAN, JALISCO., ABRIL DEL 2001.



# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

Comision de Exámenes Profesionales  
de la Escuela de Contaduría

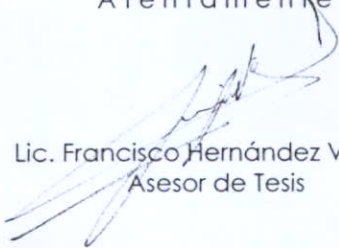
Me permito hacer de su conocimiento que el Sr. Eduardo Kalb Yarza, de la Licenciatura en Contaduría, ha concluido satisfactoriamente su trabajo de Titulación con la alternativa TESIS titulada:

"DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE  
FISCALIZACIÓN"

Manifiesto que después de haber sido dirigida y revisada previamente, reúne todos los requisitos técnicos y pedagógicos para solicitar fecha de Examen Profesional.

Agradezco de antemano la atención que otorgue a la presente, reiterándome a sus órdenes.

Atentamente



Lic. Francisco Hernández Vidales  
Asesor de Tesis





# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

## DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. Eduardo Kalb Yarza  
Presente

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales, y después de haber analizado el trabajo de Titulación en la alternativa

### TESIS

titulado:

"DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE FISCALIZACIÓN"

presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar su examen.

Atentamente

Lic. Francisco Augusto Benítez-Ríos  
Presidente de la Comisión



# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

Jefe del Departamento de Control Escolar  
Secretaría de Educación Pública  
Presente

Por medio de la presente me permito hacer de su conocimiento que el Sr. EDUARDO KALB YARZA, de la Licenciatura en Contaduría, ha concluido satisfactoriamente su trabajo de Titulación con la alternativa de TESIS titulada:

## "DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE FISCALIZACIÓN"

Manifiesto que después de haber sido dirigida y revisada previamente, reúne todos los requisitos técnicos y pedagógicos para solicitar fecha de Examen Profesional.

Agradezco de antemano la atención que se sirva otorgar a la presente, sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente

Lic. Francisco Hernández Vidales  
Asesor de Tesis

# DEDICATORIAS

*A Dios por darme vida y salud y por permitirme concluir mis estudios profesionales e iniciar una nueva etapa en mi existencia.*

*A mis Padres Aida y Javier quienes me brindaron la oportunidad de tener una profesión y por todo su apoyo y confianza incondicional.*

*A mis Hermanos Ana María, Javier y Armando por todo su apoyo, afecto y comprensión.*

*A mis Maestros por haberme transmitido su experiencia y conocimiento así como por su comprensión y amistad.*

*A Francisco Hernández Vidales por su amistad y ayuda incondicional en la realización de ésta Tesis Profesional.*

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO I**

"LA HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL"

<b>ANTECEDENTES HISTÓRICOS</b>	<b>5</b>
<b>EDAD MEDIA</b>	<b>6</b>
<b>ÉPOCA MODERNA</b>	<b>7</b>
<b>REVOLUCIÓN INDUSTRIAL</b>	<b>7</b>
<b>LA SEGURIDAD SOCIAL EN OTROS PAÍSES.</b>	<b>9</b>
<b>PANORAMA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>10</b>
<b>EL MOVIMIENTO DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA DE 1910</b>	<b>13</b>

### **CAPÍTULO II**

"LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MARCO LEGAL MEXICANO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL."

<b>LEGISLACIÓN APLICABLE</b>	<b>21</b>
<b>NATURALEZA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL</b>	<b>27</b>
<b>GARANTÍAS INDIVIDUALES</b>	<b>31</b>
<b>CONCEPTOS DE SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>31</b>
<b>CIENCIAS AUXILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>34</b>
<b>ASPECTOS GENERALES DEL IMSS</b>	<b>36</b>

### **CAPÍTULO III**

"ASPECTOS Y NOCIONES GENERALES DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL."

<b>FORMALIDADES DEL CONTADOR PUBLICO PARA DICTAMINAR</b>	<b>41</b>
<b>DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL</b>	<b>44</b>
<b>ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS A ESTUDIAR</b>	<b>55</b>
<b>FORMALIDADES DEL DICTAMEN IMSS</b>	<b>57</b>
<b>REVISION DOCUMENTAL Y CONTROL</b>	<b>70</b>
<b>ANÁLISIS DE CÉDULAS A ELABORAR</b>	<b>91</b>
<b>SALARIO BASE DE COTIZACIÓN</b>	<b>105</b>

## **CAPÍTULO IV**

**"CASO PRÁCTICO DICTAMEN FISCAL DEL SEGURO SOCIAL" 117**

**CONCLUSIONES GENERALES 153**

**LISTA DE ABREVIATURAS 159**

**FUENTES BIBLIOGRÁFICAS 160**

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo general determinar los parámetros así como los lineamientos del Dictamen del Seguro Social como herramienta de fiscalización.

Por ello se propone analizar los diversos aspectos a revisar y que son de importancia en el momento en el que se está llevando a cabo una auditoría, con el fin de determinar de qué forma un patrón está cumpliendo con las obligaciones que la Ley del Seguro Social le impone a los patrones que opten por dictaminarse para estos efectos, así como la forma más eficiente en la que el Contador Público debe ejercer su profesión en esta materia.

En todas las épocas y especialmente en la moderna, la historia universal da cuenta de la lucha constante del hombre por romper con la inseguridad que lo acompaña en todos los órdenes de la vida; esa lucha tenaz y constante por sobrevivir, por combatir el hambre y las enfermedades, por vencer la ignorancia y la desesperanza, por combatir la insalubridad ha sido parte de la esencia de su proceso evolutivo, tanto en lo individual como en lo social.

El hombre pertenece a la sociedad desde su nacimiento y cuando adquiere conciencia de sí, se encuentra ya dentro de una red múltiple de relaciones sociales. Le mantienen en sociedad todos sus instintos, desde el de su propia conservación y por ello el de la conservación de su especie. Con el progresivo desarrollo de sus facultades, se añaden nuevos motivos y nuevas razones para reforzarse y revalorarse en la sociedad, porque el individuo encuentra en ésta la integración de su vida, en sus variadas manifestaciones y la posibilidad de alcanzar sus fines existenciales, de los más elementales, a lo más altos.

En la lucha por satisfacer sus necesidades, se da origen al trabajo, conducta específicamente humana.

El hombre en sociedad está plenamente consciente que no puede evitar la muerte, pero sí prevenir los accidentes o enfermedades que se derivan de su trabajo; no puede evitar que existan actividades productivas de alto riesgo, pero sí adoptar medidas de seguridad e higiene para atenuar sus consecuencias; no puede evitar faltar ocasionalmente a sus labores por enfermedad, pero sí idear la forma de asegurar algún ingreso económico que le provea, en tanto, de sus satisfactores básicos; el ser humano, en fin, no puede evitar envejecer o morir, pero sí organizarse de tal modo que la misma sociedad en que se desarrolla, le provea de los medios necesarios para asegurarlo de los eventuales riesgos que pueden surgir de su propia actividad laboral, y sin constituir una carga directa para sus familiares más cercanos.



Las cuestiones de seguridad y solidaridad social nos son familiares por ser contemporáneas, sin embargo tardaron siglos en configurarse tal y como hoy las conocemos; la problemática laboral fue originalmente concebida dentro del ámbito del Derecho Civil, quién tutelaba las relaciones obrero patronales como si se tratase exclusivamente de problemas de naturaleza personal. Afortunadamente, las circunstancias han cambiado y el Derecho del Trabajo vino a regular los factores de la producción, desde una perspectiva político-social.

Para que ello fuere así, transcurrieron siglos; infinidad de culturas y seres humanos han sucumbido en el intento de lograr un mundo de libertad, igualdad y dignidad para sí y los suyos. No fue sino hasta la segunda mitad del siglo XIX, cuando empezó a ponderarse el carácter eminentemente social del hombre; a partir de entonces ha existido en el mundo un afán legítimo por cambiar las estructuras existentes por otras, de tal suerte que el bienestar colectivo sea el resultado de la suma del bienestar individual. Tales ideas, tales conceptos, se hallan plenamente integrados a los principios de la llamada: seguridad social.

*Los objetivos de la seguridad social son de índole mediato e inmediato*, el objetivo mediato es la transformación de nuestra cultura y de los sistemas de organización colectiva, no siempre justos, tratando de lograr un cambio cualitativo en la mentalidad y organización humanas; luego, el objetivo inmediato consiste en buscar la realización plena del ser humano, el derecho a la salud, el amparo a sus medios de subsistencia y la garantía a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Gustavo Radbruch, señala “que la idea central de la seguridad social, al igual que en el Derecho Social, es no la idea de igualdad de las personas, sino la de nivelación de las desigualdades existentes entre ellas”<sup>1</sup> y para lo cuál se requiere que el Estado intervenga en la vida económica, en representación de los intereses de la comunidad.

La seguridad social forma parte del orden de valores, en la ineludible necesidad de proporcionar al hombre un mínimo de bienestar que no debe solo garantizar el mero hecho de existir, sino el existir de acuerdo con la justicia social, para alcanzar una calidad de vida tal, que impida los estados de necesidad y los desamparos sociales.

Es obvio que el trabajo constituye la más noble actividad del ser humano siendo su principal patrimonio natural; desde el punto de vista de la seguridad social, si el hombre entrega su trabajo a la sociedad, a cambio, ésta debe entregarle dignidad para que el hombre viva y se desarrolle plenamente.

La seguridad social siempre será un ideal y una meta a alcanzar, pues requiere de un gran dinamismo para adaptarse y responder siempre a las necesidades humanas; su desenvolvimiento, debe estar sujeto a revisión constante y permanente.

---

<sup>1</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página #4. Ed. Porrúa. México, D.F. 1999



Todo ser humano tiene derecho a alcanzar su destino sobre la tierra y a que se le proporcionen los medios para realizarlo; la seguridad social pretende ese objetivo: dar al hombre, como consecuencia del trabajo que realiza, la protección indispensable para afrontar los riesgos biológicos, sociales y económicos que le acosan, determinando una conciencia colectiva de asociación que proporcione una relativa tranquilidad al ser humano, mediante la implementación de formas de protección de la salud y la supervivencia, extendidas a mayores concentraciones humanas en cada vez más amplias zonas geográficas, que proteja al trabajador y a sus familiares, al operario y a los directivos, a los talleres u oficinas, a los hogares y a las fábricas, al medio urbano y al rural, esto es, a todos sin distinción.

La seguridad social debe entonces proporcionar a cada persona, a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para protegerle en su actividad laboral, buscando que todos accedan a sus beneficios para desempeñar un trabajo socialmente útil y productivo, priorizando el aspecto de salubridad y la integridad física del ser humano, garantizando también que éste tenga ingresos suficientes para quedar cubierto de la indigencia cuando por alguna circunstancia no pueda trabajar.

En nuestro país, la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. Su realización, queda a cargo de entidades y dependencias públicas y organismos descentralizados, con arreglo a las leyes emanadas de nuestra Constitución Federal.

En el capítulo I de esta Tesis titulado “La historia de la seguridad social”, el lector podrá analizar los diferentes hechos y evoluciones que fueron dando origen a la seguridad social así como la implementación de nuestra actual Ley del Seguro Social.

En el capítulo II titulado “La seguridad social y el marco legal mexicano de la Ley del Seguro Social” el lector podrá estudiar las diferentes bases constitucionales que rigen nuestra actual Ley así como las funciones que están a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el capítulo III titulado “Aspectos y nociones generales del Dictamen del Seguro Social” se habla propiamente de los diferentes estudios que debe de efectuar el Contador Público quién este especializado en esta área durante una auditoría, con el fin de determinar correctamente la integración del Salario Base de Cotización, la retención de las cuotas obrero patronales y su sistema de afiliación de sus trabajadores así como de informar al Instituto la forma en que esta cumpliendo ante las obligaciones que la Ley impone a los patrones que se optan por dictaminar para los efectos de ésta Ley.

En el capítulo IV titulado “Caso Práctico” el lector encontrará una guía general sobre un Dictamen ante el cumplimiento de las obligaciones de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y los anexos correspondientes, los cuáles conforman dicho Dictamen.

Por último, el lector encontrará en las conclusiones, una serie de recomendaciones que fueron elaboradas como consecuencia del convencimiento con el que se concluye esta Tesis, de la importancia que tiene para el Licenciado en Contaduría Pública el especializarse y desarrollar el pleno ejercicio de sus facultades profesionales en la realización y revisión de auditorías a todos aquellos patrones que opten por dictaminarse para los efectos de la Ley del Seguro Social. Asimismo, el lector analizará una serie de beneficios y ventajas que son de importancia para una Empresa por el solo simple hecho de dictaminarse para los efectos de ésta Ley.

## CAPÍTULO I: LA HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Desde los tiempos más remotos y en cualquier lugar del mundo, las civilizaciones se han preocupado por aminorar la inseguridad natural de los seres humanos; ese afán de seguridad, propio del ser humano, constituye una cualidad que lo singulariza.

El desarrollo histórico de la seguridad social es una respuesta humana al mundo inhóspito e inseguro, que en ocasiones se torna, porque los hombres partimos siempre a la conquista de la seguridad que necesitamos. En consecuencia, resulta pertinente establecer cómo fue evolucionando, en el contexto histórico, el esfuerzo humano para lograr un mundo más seguro.

Roberto Báez Martínez formula las siguientes ideas:

“Desde tiempos del hombre de neanderthal, del homo novus, del cro-magnon al homo faber y economicus de Bergson y Walras, la presencia de las enfermedades, el hambre, la inclemencia del medio, el pauperismo, la insalubridad y la ignorancia, han sido la esencia de la necesidad y el continente en el que interactúan las fuerzas sociales a favor y en contra de la inseguridad”<sup>2</sup>

“La inseguridad la afronta y la enfrenta el hombre en todas las áreas de sus actividades cotidianas; así, desde siempre, ha buscado defenderse en contra de la enfermedad, de la invalidez, del hambre, del frío, de la muerte y, en fin, de todo aquello que desde que nace lo amenaza”<sup>3</sup>

Sobre ello Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales:

“Hubo culturas que crearon sistemas de ayuda mutua, como el pueblo griego, en donde existían organizaciones encargadas de socorrer a la población y a los menesterosos. En Roma se establecieron instituciones como los colegios de artesanos, que mediante el pago que hacían los asociados de una cuota, se cubrían a los beneficiarios gastos de sepelio. Con el advenimiento del Cristianismo, se fundaron las hermandades y asociaciones de caridad para auxiliar a los más necesitados”<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Angel Guillermo Rufz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página #43. Ed. Porrúa. México, D.F. 1999

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Idem.



“Tales serían entonces los antecedentes históricos más remotos de que se tiene noticia sobre la forma de aglutinarse y acordar una ayuda mutua para enfrentar los riesgos naturales de la vida con un evidente sentido social, tratando de atender primordialmente a los más pobres o desvalidos, lo que constituye la solidaridad social”<sup>5</sup>

Como ya se dijo, existieron instituciones de ayuda mutua en Grecia y en la antigua Roma, y posteriormente en las instituciones de caridad pública y privada establecidas por las sociedades de la época para remediar los males de los desposeídos, en la inteligencia de que, por ser discrecionales, no inspiraban confianza ni auténtica seguridad. Sobre ello, Gustavo Arce Cano nos señala:

“La beneficencia pública no inspiraba afecto a la clase trabajadora y laborante en general, pues su naturaleza del socorro suscita animadversión hacia ella, ya que la caridad no es halagadora... hiere el honor y la dignidad de las personas que la reciben y disminuye el estímulo de éstas, convirtiendo en permanente la indignancia, provocando un panorama triste y desolador que amenaza la mayor riqueza de las naciones, que es la vida humana”<sup>6</sup>

Dichas formas o medios de combatir la inseguridad social tuvieron su base o fundamento en el sentimiento de la caridad de las personas, dirigido a ayudar a las que se encontraban en desgracia; se presentaba así un cuadro voluntario y gratuito en donde las prestaciones se determinaban por la capacidad de ayuda o por la misma voluntad del donante, pero nunca por la necesidad misma del desvalido. Tales sistemas evolucionaron hasta lo que se llama: previsión social, en donde se adoptan medidas claras y definidas para facilitar al individuo los medios indispensables para una vida relativamente cómoda e higiénica, asegurando de alguna manera al ente social contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarles de su trabajo y de sus ingresos.

## **EDAD MEDIA.**

En la Edad Media, el feudalismo se vio impotente para adoptar sistemas de protección general; el abuso de los señores feudales se ve en cierta forma frenado por la Iglesia Católica, quien en sus conventos y monasterios crea establecimientos de socorro, de enseñanza, y de servicio hospitalario, coadyuvando en la tarea los seglares y los laicos. Los gremios de mercaderes, las cofradías de artesanos, las órdenes religiosas, las casas señoriales, las corporaciones, así como las guildas, fueron organizaciones de defensa y asistencia social que surgen de la necesidad de protección económica y humanitaria, tanto de los agremiados como de sus familiares, pero con reglas cerradas de exclusividad y de privilegios para sus integrantes, resultando más acentuada la ayuda caritativa.

<sup>5</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página #44. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

<sup>6</sup> Idem.

## EDAD MODERNA.

En la Época Moderna, “la teoría de Tomás Moro en el siglo XVI (Asesor de Enrique VIII), tiende a referirse a lo que él llamaba: los defectos sociales, que eran los problemas que agobiaban a operarios y a trabajadores del campo, con una injusta distribución de la riqueza y con una carga impositiva elevada del rey con respecto de las posibilidades económicas de sus súbditos, lo que volvió necesaria en Inglaterra la instrumentación de métodos obligatorios de asistencia social”<sup>7</sup> Un antecedente directo de la previsión social lo fueron las cofradías, en donde los gremios que las constituían, cubrían en forma regular y periódica, una cuota para formar la reserva de gastos por enfermedad y sepelio.

## REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

La Revolución Industrial, fomentó un injusto régimen liberal e individualista. La inseguridad respecto de los medios de subsistencia y la nula protección a la salud afectó a gran parte de la población de la época, convirtiéndose en un gravísimo problema social que lesionó directa y principalmente a los grupos obreros, los que vivían en la promiscuidad más lacerante, dependientes de un salario siempre insuficiente y expuestos a todo tipo de riesgos como la enfermedad, la invalidez o la muerte, víctimas de la más cruel explotación frente a los infortunios del trabajo.

La Revolución Industrial trajo cambios inesperados, al transformar completamente no sólo la actividad productiva, sino el régimen de protección del operario. Las grandes inversiones de capital trajeron consigo la necesidad de destacar el valor de la maquinaria que se utilizaba y de menospreciar el esfuerzo de los trabajadores, de modo tal, que los obreros se encontraban supeditados a la ley de la oferta y la demanda y por consecuencia, sujetos a los precios del mercado.

En Europa, particularmente en Alemania e Inglaterra, el maquinismo transformó la técnica industrial y la organización comercial, modificando no sólo los usos y costumbres, sino la existencia cotidiana de la sociedad. En países industrializados con un intenso comercio exterior, las técnicas mecánicas adoptadas en las fábricas, por un lado incrementaron la producción y por ende el comercio; pero por otro lado, redujeron a la clase trabajadora a una condición de absoluta dependencia de la clase capitalista, quien los explotaba y además poco o nada hacía para prevenir los accidentes laborales a los que estaban expuestos los operarios.

---

<sup>7</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página #45. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

Es verdad que el maquinismo trajo consigo un impresionante número de núcleos productivos de toda índole, que formó organizaciones industriales a gran escala, monopolios, trust mercantiles y hasta se produjeron expansiones coloniales de carácter político y económico en Africa, Asia y Oceanía, consecuencia inmediata y directa de la búsqueda de nuevos mercados y nuevas fuentes de materias primas. Sin embargo, resultaba evidente la lastimosa condición de los obreros y operarios en general, quienes estaban obligados a vender su fuerza de trabajo durante jornadas inhumanas en duración e intensidad, a cambio de un jornal verdaderamente bajo. Los trabajadores simplemente quedaron a merced de los patrones, porque las leyes protectoras del trabajo y los dispositivos de seguridad laboral prácticamente no existían, o de haberlos sufrían severas restricciones impuestas por las leyes mismas.

Es por ello que durante casi todo el siglo XIX, se produjeron constantes movimientos y luchas sociales, emprendidas por el proletariado en aras de cambiar tal estado de cosas, con la pretensión de obtener normas protectoras del operario frente a la clase capitalista, lo que originó que pensadores de la época se pronunciarán en contra de los intereses de la burguesía y surgiendo el principio de solidaridad frente al individualismo de los liberales. Unos ejemplos de tal situación son los siguientes: el Manifiesto Comunista y la Encíclica Rerum Novarum.

“Por lo que se refiere al primero, en el año de 1848, Carlos Marx publicó su Manifiesto Comunista, cuya última frase dice así: “¡Proletarios de todos los países uníos!”. Habría de convertirse en el grito de guerra del comunismo y del socialismo internacional, mientras el resto del texto se constituyó en la base doctrinal de dichos movimientos sociopolíticos, en los que se alentaba a la clase obrera a luchar contra la burguesía capitalista a efecto de cambiar, por medio de la violencia si era necesario, todo el orden social existente”<sup>8</sup> “El segundo ejemplo citado, lo constituye la Encíclica Rerum Novarum, expedida en el año de 1891, por el Papa León XIII, documento también de enorme trascendencia histórica, que definiera la posición de la Iglesia Católica frente a las cuestiones sociales, fijando los fundamentos del movimiento político demócrata-cristiano y estableciendo que: “explotar la pobreza para lograr mayores lucros, es contrario a todo derecho divino y humano”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Páginas # 47 y 48. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

<sup>9</sup> Idem.



## LA SEGURIDAD SOCIAL EN ALEMANIA.

Los sistemas de los seguros sociales, como ahora los conocemos, tuvieron su cuna en Alemania.

Una personalidad trascendente de la política social concebida en Alemania de finales del siglo XIX y creada en torno a la miseria del proletariado surgida por el desarrollo industrial, lo fue el llamado: "Mariscal de hierro", el canciller **Otto Von Bismarck**, principal forjador de la unidad alemana. **Bismarck**, es considerado el padre de la Seguridad Social y estructurador de la economía alemana, ya que a través de la intervención del Estado en la economía local e internacional, se opuso rotundamente al capitalismo liberal. En 1869 expide una primera reglamentación para cuestiones de trabajo, protectora de la vida y de la salud de los operarios, con normas legales reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores. En el año de 1881, Bismarck establece, para beneficio de la clase trabajadora, un compendio de legislaciones que fueron la base para dar origen al seguro social, creando luego, en 1883, un régimen del seguro de enfermedades; en 1884, decreta un régimen del seguro de accidentes laborales, y finalmente, en 1889, completa su aspiración al regular el seguro de vejez e invalidez. También adoptó medidas de previsión en beneficio de los operarios, resultando un significativo avance la creación obligatoria de condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, a fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Alemania mantuvo la convicción de que debía implantar un régimen amplio de seguridad social para las poblaciones económicamente más débiles y, por ende, mayormente expuestas a la enfermedad. Fue en el año de 1911, cuando se completa el ciclo de esa serie de legislaciones aludidas, promulgándose así el Código Federal de Seguros Sociales.

El ejemplo alemán, pronto fue seguido por otros países, dando lugar a la formación de las primeras leyes de protección relativas a los accidentes de trabajo.

## LA SEGURIDAD SOCIAL EN INGLATERRA.

En el año de 1907, Inglaterra promulgó su Ley de Reparación de Accidentes de Trabajo y un sistema de asistencia para ancianos. Posteriormente, en 1911, estableció una ley que comprende ramos de seguros diversos, en rubros tales como la enfermedad, la invalidez, el paro voluntario y la previsión de desempleo; aspectos de tal magnitud y alcance que convirtieron a Inglaterra en líder mundial en materia de seguros sociales.



Inglaterra avanza al revisar los sistemas existentes del seguro social y sus servicios conexos. La Comisión Revisora del sistema inglés de seguridad social, presidida por Sir William Beveridge, en el año de 1942, presentó un informe conocido como Plan Beveridge, que implicaba una recopilación de todas las experiencias obtenidas mediante una política social permanente de garantía en contra de la miseria, la enfermedad, la desocupación y la ignorancia de la sociedad, a través del Estado. Sobre éstas bases, en Julio de 1948 se promulga la Ley del Seguro Nacional, con la cuál Inglaterra establece su sistema de seguridad social integral.

A Sir William Beveridge, por sus valiosas aportaciones para alcanzar un sistema integral de seguridad social en Inglaterra, se le ha considerado como el padre de los seguros sociales modernos. Mucho contribuyó en todo ello el estadista inglés Sir Winston Churchill, ministro de guerra y defensa durante la Primera y Segunda Guerra Mundial, quien estableció la tendencia política llamada: Estado de bienestar, que consiste en la intervención directa de los órganos de gobierno, en ejercicio de su poder soberano, para imponer como política prioritaria el establecimiento de medidas económicas jurídicamente diferenciadas y tendientes a favorecer a los sectores sociales menos privilegiados.

## **LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.**

En el año de 1929, a raíz de la gran depresión económica que resiente los Estados Unidos de Norteamérica al hallarse inmerso en la peor crisis financiera de su historia, su entonces Presidente Franklin D. Roosevelt, resuelve imponer una nueva estrategia política-social, consistente en una estrategia de creación de empleos con salarios suficientes, seguridad social y salud pública, educación y cultura a desposeídos, obra pública para los marginados, construcción de vivienda popular, apoyo de financiamiento a campesinos, control de los trust empresariales e intervencionismo estatal en las operaciones de instituciones bancarias, así como otras medidas socio-político-económicas análogas.

## **PANORAMA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

No sólo es un objetivo de los países, lograr modelo económico de redistribución de riqueza, de justicia, de seguridad social, sino que se ha convertido ya, frente al reto de las necesidades de la población mundial, en un objetivo común de aquellas naciones unidas por vínculos de orden económico. Muestra de ello, es la creación de la Asociación Internacional de la Seguridad Social, conformada en Bruselas, Bélgica, en el año de 1927, organismo que actualmente aglutina alrededor de 300 instituciones de seguridad social, en el que están inmersos todos los países, incluyendo obviamente a nuestro país.

El éxito de los seguros sociales en el mundo, ha rebasado finalmente las fronteras de los países, generándose con el avance jurídico, económico y político, un nuevo orden de normas y de valores sociales. El reto no consiste sólo en buscar un sistema viable y factible de seguridad social para un solo país, sino en buscarlo por regiones geográficas definidas, a través de la unión de una serie de naciones con intereses comunes, no diferentes de los intereses propios de cada una, unidas primordialmente por motivos económicos similares, buscándose establecer un esquema internacional de seguridad social.

“Muestra del avance de la seguridad social, el que rebasa el marco natural y tradicional del territorio geofísico nacional, lo encontramos en el bloque de países europeos que conforman la llamada Comunidad Económica Europea, organismo de cooperación económica de enormes implicaciones sociales, fundada en el año de 1957. Dicha Comunidad Económica Europea, está constituida por los siguientes países: Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Grecia, Inglaterra, España, Irlanda, Dinamarca, Holanda, Escocia, Portugal y Luxemburgo, que comparten intereses comunes, partiendo de un principio de igualdad y respeto entre las naciones signatarias de la Carta Social de Europa”<sup>10</sup>

“El documento denominado: Carta Social Europea, fue redactado en Turín, Italia, el 18 de Octubre de 1961 y en él se determino fijar reglas comunes por parte de los gobiernos signatarios miembros del Consejo de Europa, tales como:

- I.- Derecho al trabajo.
- II.- Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, así como reglas específicas de protección a niños, adolescentes y mujeres.
- III.- Derecho sindical y de negociación colectiva.
- IV.- Derecho a la orientación y formación profesional.
- V.- Derecho a la protección de la salud, asistencia social y médica.
- VI.- Derecho a los servicios sociales.
- VII.- Derecho a la familia a una protección social, jurídica y económica.
- VIII.- Derecho de las personas físicas o mentalmente disminuidas y su readaptación social.
- IX.- Derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás partes contratantes.
- X.- Derecho de los trabajadores migrantes, y
- XI.- Derecho a la seguridad social común”<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Páginas # 53 y 54. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

<sup>11</sup> Idem.

Como parte del acuerdo de las naciones contratantes de dicha Carta Social de Europa, reconocieron como objetivo de su política supranacional, el establecimiento de condiciones adecuadas que hicieren efectivos ciertos derechos y principios político-económico-sociales, tales como la libertad de trabajo con condiciones equitativas y salarios suficientes, adoptando medidas comunes de seguridad e higiene, protegiendo también en ellas en forma especial a los menores de edad y operarios, beneficiándose todos los ciudadanos de los países miembros. De esta forma, se establece un sistema supranacional de seguridad social, que alcanza a beneficiar no sólo a los nacionales, sino a los trabajadores migrantes y a sus familiares.

Cómo un ejemplo de la enorme importancia y trascendencia de lo pactado, el artículo 12 de la Carta Social de Europa, establece literalmente lo siguiente:

**“Artículo 12.- Derecho a la seguridad social.-** Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social, las Partes – Naciones – Contratantes se comprometen:

- I.- A establecer o mantener un régimen de seguridad social.
- II.- A mantener el régimen de seguridad social en un nivel satisfactorio.
- III.- A esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social.
- IV.- A adoptar medidas, encaminadas a conseguir:
  - A) La igualdad de trato entre las naciones en lo relativo a los derechos de seguridad social, incluida la conservación de las ventajas concedidas por las leyes de seguridad social.
  - B) La concesión, el mantenimiento y el restablecimiento de los derechos de seguridad social”<sup>12</sup>

Hemos resumido las acciones acerca de la evolución de la seguridad social, así como sus antecedentes históricos y los intentos de la humanidad por luchar y conseguir un confiable esquema de seguridad social en el mundo con el fin de que todas las personas trabajadoras poseen un sistema de seguridad social, sin distinción de nacionalidad, de raza, de sexo, de edad, de creencia o de nivel económico.

---

<sup>12</sup> Angel Guillermo Rufz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Páginas # 53 y 54. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999



## ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO.

### EL MOVIMIENTO DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA DE 1910.

El movimiento armado revolucionario que se origino el 20 de Noviembre de 1910, representó la lucha de las mayorías inconformes con la realidad de la nación y se caracterizó por ser popular, eminentemente social, así como reivindicatoria de las clases obrera y campesina, revolución social que al cristalizar incorpora las garantías de los derechos sociales a la Constitución Federal de 1917.

“La Constitución del 5 de Febrero de 1917, es la culminación de un drama histórico cuyos orígenes se remontan a la guerra de Independencia, teniendo como escenario la lucha de un pueblo por conquistar la libertad de sus hombres, por realizar un mínimo de justicia social en las relaciones humanas y por asegurar un régimen de derecho en la vida social. Afirmó, Dr. Mario de la Cueva”<sup>13</sup>

Retomando los puntos anteriores, el Dr. Mario de la Cueva afirmó:

“Los hombres que hicieron la revolución demandaban un mínimo de justicia en la vida social y en las relaciones de trabajo; la esencia de una Constitución es su declaración de derechos: ella determina el grado de la dignidad humana. El problema de México será el cumplimiento generoso y probablemente la superación de sus tres preceptos fundamentales, del artículo 3º. Constitucional para impartir instrucción a todos los hombres; del artículo 27º. Constitucional para entregar el campo a los campesinos, que son sus dueños; y del artículo 123º. Constitucional para hacer del trabajador una persona digna y un ciudadano”<sup>14</sup>

En nuestro país, la primera referencia clara sobre seguridad social se encuentra en el Programa del Partido Liberal, publicado por el grupo de los hermanos Flores Magón, en el exilio en la ciudad de San Luis Missouri, Estados Unidos, el 1º. De Julio de 1906, en cuyo punto 27, incluido en el capítulo de “capital y trabajo”, proponía obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes laborales y otorgar pensión a los obreros que hubiesen agotado sus energías en el trabajo. “En opinión del Lic. Francisco Macias Rodríguez:

<sup>13</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página # 57. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

<sup>14</sup> Idem.

Este documento en la historia de la revolución mexicana, es probablemente el que tuvo la mayor influencia y trascendencia para elaborar la doctrina y la teoría política de ese gran movimiento revolucionario. Fundado en la justicia, la moral y la razón, se pronuncia por conseguir una educación obligatoria, restitución de ejidos y distribución de tierras, crédito agrícola, nacionalización de la riqueza, jornadas de ocho horas, protección a la infancia, salario mínimo, descanso dominical obligatorio, abolición de tiendas de raya, pensiones de retiro e indemnizaciones por accidentes de trabajo, protección a la raza indígena y expedición de una ley del trabajo”<sup>15</sup>

Ricardo Flores Magón fue sociólogo, dialéctico, materialista, revolucionario y un gran héroe civil, amante del progreso en todos sus órdenes y a él se debe el concepto de solidaridad, que es, obviamente el principio que permea en todo nuestro sistema de seguridad social. El define solidaridad como la verdad de las virtudes, y es esencial en la existencia, es condición de la vida. Al respecto, el Ing. Miguel García Cruz, afirma que es un hombre versado y de enorme trayectoria en esta disciplina que nos ocupa, el principio de solidaridad: tiene un sentido materialista, cósmico, de muy sólida actualidad científica; pero en sus objetivos, es esencialmente humano, en cuanto persigue alcanzar para el hombre y para la sociedad, cada vez más alto bienestar, con mejores condiciones de vida y educación.

#### **PERIÓDO DEL GRAL. VENUSTIANO CARRANZA.**

Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, el 24 de Septiembre de 1910 el Gral. Venustiano Carranza manifestó “que se tendrá que iniciar la lucha social, la lucha de las clases, se impondrán las nuevas ideas sociales en nuestra población; ya que no sólo es repartir las riquezas nacionales, no es sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir las riquezas nacionales, es algo más grande y sagrado: es establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos, para establecer el equilibrio de la conciencia nacional, creando una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre la población nada ni nadie podrá evitarla”<sup>16</sup> Manifiesto de igual forma que “faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, pues serán los que triunfen en ésta lucha reivindicadora y social”<sup>17</sup>

Una vez que fue consumado el movimiento revolucionario, el General Venustiano Carranza, convocó a un Congreso Constituyente para elaborar la Constitución Política que nos habrá de regir. En la discusión del Proyecto de Constitución, celebrada en la ciudad de Querétaro en los meses de Diciembre de 1916 y Enero de 1917, se determinó el compromiso de atender con mayor énfasis la problemática de los derechos sociales, plasmándose, entre otros compromisos, los relativos al trabajo del campo y de la fábrica, los cuáles están finalmente contemplados en los artículos 27 y 123 constitucionales, en los que se mencionan las reglas para el reparto y la tenencia

<sup>15</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página #59. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

<sup>16</sup> Idem. Página # 61.

<sup>17</sup> Idem anterior.



de la tierra, al igual que para la regulación de las relaciones obrero-patronales con evidente justicia social.

De esta forma, nuestra revolución, cuyo ideario se plasma en la Constitución Política de 1917 que nos rige, concibió que el trabajo debe merecer todas las garantías económicas, políticas y sociales, porque es el medio esencial para producir los bienes y satisfactores de las necesidades del hombre y de la sociedad, asegurando su propia existencia; se generaron de igual forma las garantías sociales, las cuáles protegen a las personas no como individuos, sino como miembros de una clase o grupo social determinado, e imponen obligaciones al Estado para intervenir a favor de estas clases o grupos. Los derechos laboral, agrario y luego el de la seguridad social, son producto de estas garantías sociales, resultado del hecho y del derecho, de la revolución mexicana y de nuestra Constitución Federal.

La idea de los seguros sociales en México, al igual que nuestro derecho del trabajo, son producto del movimiento revolucionario que se origina en la primera década del siglo XX.

La Constitución Federal, la cuál es el resultado de la revolución mexicana, introdujo a nuestra historia dos ideas fundamentales, las cuáles son las siguientes: "I) la reforma agraria, contenida en el artículo 27 constitucional para beneficio de la clase campesina y B) la legislación del trabajo, la cuál con el desarrollo legislativo, político, y económico de la propia sociedad, dio como resultado el derecho de la seguridad social, ambos contenidos en el artículo 123 constitucional"<sup>18</sup>

## PERIODO DEL GRAL. ÁLVARO OBREGÓN.

Correspondió al Gral. Álvaro Obregón, haber promovido *el primer proyecto de ley del seguro social*, el 9 de Diciembre de 1921, lo cuál fue resultado por haberse él mantenido ocupado en resolver los problemas obrero-patronales que se suscitaron en todo el país, y cuya solución se esperaba encontrar con la aplicación de los seguros sociales. Sin embargo, se carecía de información actuarial, y de una adecuada información censal, dicho proyecto nunca fue aprobado por el Congreso de la Unión. Pese a ello, dicho proyecto constituye el mayor esfuerzo realizado para reglamentar la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, en los primeros doce años que estuvo en vigor el texto original del mismo.

Ante la necesidad de buscar un cambio cualitativo en las condiciones laborales que existían en ésta época, en 1928 se constituyó una Comisión que se encargaría de preparar un *capítulo de seguros sociales*, la cuál formaría parte de la Ley Federal del Trabajo que uniformaría los criterios en ésta materia en todo el país. Dicho proyecto contenía grandes avances en la forma de constituir un *seguro social* con la finalidad de proteger a los trabajadores del campo y de la ciudad.

<sup>18</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página # 63. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

En el mes de Julio de 1929 se reformó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional y la cuál se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Septiembre de 1929. La nueva reforma al texto de dicha fracción es la siguiente:

**“Artículo 123.- Fracción XXIX.-** Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesantía involuntaria del trabajo, de Enfermedades y Accidentes, y otras con fines análogos”<sup>19</sup>

Dicha reforma constitucional dio al Seguro Social la categoría de un *derecho público obligatorio*, cuando anteriormente la redacción original de dicha fracción se refería a un seguro potestativo, es decir, que no era obligatorio, en el sentido de que se declara de utilidad pública la instalación de cajas de ahorro, para cubrir eventualidades en la vida de los obreros. De esta forma, perfilándose como un derecho público obligatorio, el Seguro Social adquirió una personalidad definida propia, buscando su expresión reglamentaria al margen del derecho del trabajo.

Con dicha reforma, quedaron sustentadas las bases para la formulación de la Ley del Seguro Social, lo que aconteció más de doce años después de haber sido promulgada la Constitución de Querétaro de 1917.

## **PERÍODO DEL ING. Y GRAL. I PASCUAL ORTÍZ RUBIO.**

Pascual Ortiz Rubio fue un político que por su corto período como Presidente de la República (tomó posesión el 5 de Febrero de 1930 y renunció el 2 de Septiembre de 1932) no le ha dado la historia el mérito que merece. Ocupó, antes de la Presidencia muchos cargos públicos de importancia y vivió varios años en el extranjero en Alemania, Francia, España, Brasil, donde se interiorizó de la problemática social y de la seguridad de los trabajadores y le inquietó particularmente la época difícil que vivía México en el período post-revolucionario. Corto fue su periodo presidencial pero muy fructífero en materia legislativa. A él se debe la promulgación del antecedente inmediato a la normatividad de la Seguridad Social y que fue la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, que por su iniciativa, se promulgó el 18 de Agosto de 1931 la que estuvo en vigor hasta 1970. Esta Ley marcó el primer antecedente en la historia moderna de México, de protección legal y obligatoria para los trabajadores.

Con el objetivo de lograr que se expidiera una ley reglamentaria de dicho precepto constitucional, por Decreto fechado el 27 de Enero de 1932, el Congreso de la Unión otorgó facultades al Ejecutivo Federal, con la finalidad de que, en un plazo que expiraría el 31 de Agosto del mismo año, se expidiera una *Ley del Seguro Social obligatorio*; no obstante, diversos acontecimientos políticos ocurridos durante éste período motivaron la renuncia del entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio, por lo que tal objetivo quedó incumplido.

<sup>19</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página # 66. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999



## PERÍODO DE ABELARDO L. RODRÍGUEZ.

“El 4 de Diciembre de 1933, con motivo de la Segunda Convención Nacional del Partido Revolucionario, en materia de Seguro Social, fueron establecidos los siguientes puntos:

- A) La implantación del Seguro Social obligatorio, aplicable a todos los trabajadores, sobre la base de la participación de los tres sectores concurrentes: Estado, trabajadores y patronos, en una proporción equitativa.
- B) Qué se continuaren los estudios necesarios para la implantación de la Ley correspondiente, con la finalidad de que los trabajadores pudieren ser amparados en los riesgos no previstos por la Ley Federal del Trabajo, tales como: enfermedades generales, maternidad, invalidez, paro y retiro por vejez; y,
- C) En materia de crédito, establecer un sistema de seguros”<sup>20</sup>

Con base en lo anterior, el Presidente Abelardo L. Rodríguez, determino en el mes de Febrero de 1934 la integración de una Comisión encargada de elaborar *un anteproyecto de Ley del Seguro Social*. Dichos trabajos de la Comisión tuvieron una gran trascendencia en la promoción de la seguridad social mexicana.

## PERÍODO DEL GRAL. LÁZARO CÁRDENAS DEL RÍO.

Siendo Presidente el Gral. Lázaro Cárdenas del Río y consciente que todavía no se había expedido una Ley del Seguro Social que reglamentara la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, dio instrucciones a uno de sus más destacados colaboradores, el Lic. Ignacio García Téllez, con el fin de que con base en estudios previamente realizados, se integrara una Comisión que con importante apoyo de carácter actuarial, expidieran dicha legislación.

Ignacio García Téllez, integró un grupo muy grande de profesionistas y con ellos organizo un anteproyecto de la Ley del Seguro Social, donde tomaron como base otras experiencias, principalmente de países de Europa. De igual forma, le dio mucha importancia al hecho de poder contar con profesionistas en materia de actuaría social, creando toda la infraestructura necesaria para que se expidiera en México dicha Ley. Pero, otro importante suceso histórico de esa época, que requirió gran parte del tiempo del Gobierno Federal, trajo como consecuencia que se impidiera dicho proyecto. Dicho suceso histórico es: la expropiación petrolera.

---

<sup>20</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Páginas # 67 y 68. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

## PERIODO DEL GRAL. MANUEL ÁVILA CAMACHO.

Posteriormente, dicho proyecto se siguió teniéndolo presente ya que el Gral. Manuel Ávila Camacho, quién era el actual Presidente, retomó el reto y de nueva cuenta comisionó a Ignacio García Téllez, quién fungía como Secretario del Trabajo, para que concluyera dicho proyecto, el cuál se conoce cómo: proyecto García Téllez, el cuál sirvió de base para la iniciativa de ley y de esa forma se concluyó con el Decreto de la Ley del Seguro Social, promulgada el 19 de Enero de 1943, reglamentaria de la fracción XXIX de la Constitución Federal, la que por medio del cuál, desde su primer artículo establece que el Seguro Social constituye un servicio público nacional establecido con carácter obligatorio.

De esta forma, para que nuestro país contara con una Ley del Seguro Social, transcurrieron más de 25 años de la promulgación de la Constitución de 1917, así como más de 13 años de haberse reformado la fracción XXIX del Apartado "A", del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, que nos rige hoy en día.

Sin embargo, el nacimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social a cuyo cargo se confió la organización y administración de los seguros sociales de: accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada, no fue nada fácil.

Tomando como base el párrafo anterior, la población y todos los ciudadanos confiaban tener mucha esperanza en el servicio del Instituto, pero hubo muchos ciudadanos inconformes con el servicio, los empresarios se negaron a aceptar un esquema de protección, existió demasiada desconfianza de ciertos sectores obreros, rechazo médico a éste sistema de asistencia, lo cuál origino y dio como resultado que hubiere problemas, tales cómo: asaltos a las clínicas, boicot de la industria farmacéutica, resistencia de las clínicas patronales, de funcionarios públicos, y en fin, existieron todo tipo de manifestaciones públicas y privadas contrarias a la naciente ley, los cuáles enfrente Ignacio García Téllez, y los denunció al Presidente Manuel Ávila Camacho.

García Téllez comentó que mientras en el país existan ciudadanos en estado de desnutrición, analfabetas, madres campesinas en un estado de agotamiento, el país no podrá encontrarse en un estado tranquilo. Así mismo, comentó que mientras haya sectores marginados y hambre en el pueblo, no se puede estructurar un régimen nacional estable, si el mejoramiento social se funda en minorías privilegiadas y no se amplía el bienestar colectivo del pueblo. Sin justicia social no hay verdadera democracia; la verdadera seguridad social está en el hecho de sentir que todos somos parte de una unidad y que las personas que tienen más, aporten sus recursos para los que menos o nada tienen.

La Ley del Seguro Social original, fue reformada y adicionada en diversas ocasiones con la finalidad de adecuar sus disposiciones legales a la realidad nacional. Aunque la Ley de 1943 representó un hecho relevante en la historia de nuestro país, con ésta ley

se estaba iniciando una nueva época de política social y así se contribuyó a una expansión económica en nuestro país, de modo tal, que se efectuaron estudios y análisis actuariales y fue necesario abrogar dicha ley y expedir una renovada legislación, más acorde a la realidad nacional que siguiera cumpliendo fines de carácter social.

De esta forma, mediante Decreto expedido por el Congreso de la Unión, el 1º de Abril de 1973 entró en vigor la Ley del Seguro Social misma que nos regiría hasta el 30 de Junio de 1997.

#### **PERÍODO DE LUIS ECHEVERRÍA ALVARÉZ.**

Dicha Ley, fue promulgada por el Presidente Luis Echeverría Alvarez. En ella se creó el *seguro de guarderías*, para los hijos de las aseguradas y con el fin de que existieran cada vez mayores beneficios sociales, se estableció el: *régimen voluntario y prestaciones sociales*.

Así mismo, se introdujo una figura jurídica muy importante mediante una reforma legal a principios de 1992 de un nuevo: *seguro de retiro*, mismo que formara parte del llamado "sistema de ahorro para el retiro".

#### **LA PRESENTE LEY DEL SEGURO SOCIAL DESDE EL AÑO DE 1992 HASTA LA FECHA.**

Se produjeron reformas legislativas con el fin de extender los beneficios del régimen del Seguro Social a todas aquellas personas que no necesariamente estuvieren vinculados a una relación de trabajo, tales como: trabajadores en industrias familiares e independientes; comerciantes en pequeño y artesanos; patrones personas físicas, con trabajadores asegurados a su servicio; trabajadores del campo; trabajadores domésticos; y servidores públicos al servicio de las administraciones públicas de la federación, de las entidades federativas, de los municipios y de sus organismos descentralizados.

Dicha legislación sirvió de marco legal para el imponente crecimiento del ente más importante de nuestra seguridad social: el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El 12 de Diciembre de 1995 el Congreso de la Unión decreta la nueva Ley del Seguro Social, que finalmente regiría a partir del 1º de Julio de 1997, la cuál se encuentra vinculada con la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.



La Ley que rige a partir de 1997, establece como seguro obligatorio las prestaciones sociales institucionales y de seguridad social, las cuáles son proporcionadas a núcleos de población marginada rural o urbana y financiadas por la Federación, a través de aportaciones en efectivo o mediante la realización de su trabajo de beneficio comunitario tendiente a mejorar su nivel de vida. Así mismo, reagrupa las 5 ramas de los seguros obligatorios y modifica los que conforman el régimen voluntario, con la creación del nuevo seguro de salud para la familia.

La nueva Ley del Seguro Social hace una profunda transformación al sistema de pensiones en nuestro país, en la rama del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, cuyo manejo se privatiza, y queda de garante o aval en su operación el Gobierno Federal.

## CAPÍTULO II: LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MARCO LEGAL MEXICANO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

“La constitucionalidad de la seguridad social en México está sustentada y fundamentada legalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XXIX, en donde se establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez y vida, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”<sup>21</sup>

Es muy importante recordar que nuestra Carta Magna en su Art. 31 Fracc. IV., nos establece que es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Distrito Federal o del estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Asimismo, cabe mencionar que como se verá más adelante en el presente capítulo, las contribuciones para efectos de seguridad social, emanan del CFF y nos define dicho concepto.

Tomando como base la legislación aplicable a que se refiere nuestra Carta Magna, considero que los principios constitucionales que se refieren a la “proporcionalidad y equidad” así como también al de la libertad de asociación, son un asunto muy cuestionable por las siguientes razones:

**A) “PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD:”** Significa que los sujetos pasivos deben de contribuir a los gastos públicos en función de sus respectivas capacidades económicas, aportando una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades o rendimientos, pero nunca una cantidad tal que su contribución represente prácticamente el total de los ingresos netos que hayan percibido.

Tomando como base lo antes mencionado, éste principio debe de implicar lo siguiente: que los gravámenes se fijen en las leyes de acuerdo con la capacidad económica de cada sujeto pasivo pero sufriendo ambos tipos de contribuyentes distinta afectación patrimonial.

---

<sup>21</sup> Carlos Enrique Betancourt Partida. El ABC del Seguro Social. Páginas # 11 y 12. Editorial Ecafsa. México, D.F., 2000

Habiendo hecho un pequeño análisis de éste principio, considero que en materia de seguridad y previsión social no se está ejerciendo debidamente en la práctica común por la siguiente razón:

Porque si de la misma forma bajo la que un contribuyente (Persona Moral y/o Persona Física) declara sus impuestos ante la SHCP en función de sus ingresos, utilidades o rendimientos, en materia de Seguro Social, la Ley no cumple con dicho precepto porque únicamente el personal obrero y/o sindicalizado es a quién se le retiene su cuota del seguro social en función de su sueldo y éste recibe a cambio toda clase de servicios y asistencia médica en función de sus necesidades. Sólo el personal antes mencionado es a quién se le retiene su respectiva cuota obrera patronal, porque además de ser sujetos de aseguramiento bajo el régimen obligatorio, son personas que están subordinados a una relación de trabajo.

A raíz de lo anterior, me refiero a que no es proporcional y no cumple con éste principio la Ley del Seguro Social debido a que dicha Ley exime de ser sujetos de aseguramiento o afiliación a los "Socios / Accionistas de una Sociedad Mercantil" por el sólo simple hecho de que no están subordinados a una relación de trabajo y por ésta razón, no están aportando sus cuotas al Seguro Social en función de sus ingresos, utilidades o rendimientos en beneficio de los trabajadores quienes si están afiliados y a quienes es fundamental que se les proporcione un adecuado y mejor servicio y asistencia médica por su bienestar y el de su familia.

Es decir, considero que los socios / accionistas de una empresa, independientemente de su situación socioeconómica y jerárquica dentro de una empresa, no se les debe de eximir de obligarlos a presentar y contribuir con sus aportaciones al Seguro Social para beneficio del sector más afectado y para que cuenten con un mejor nivel de vida, salud y bienestar, independientemente del ser o no sujetos de afiliación tanto en el régimen obligatorio, así como en el régimen voluntario. A todos los contribuyentes sin distinción alguna, considero que se les debe de obligar a contribuir con sus aportaciones al Seguro Social, en función de su respectiva capacidad económica y no hacer sólo como sujetos obligados al personal obrero o sindicalizado de una empresa.



B) **“PRINCIPIO DE EQUIDAD”** Este principio tiene como significado el hecho de que se debe otorgar un tratamiento igualitario a todos los contribuyentes de un mismo tributo. En el caso de la Ley del Seguro Social, considero que no se está cumpliendo en la práctica éste principio por la siguiente razón:

Cuando hablamos de equidad nos referimos a la generalidad de la obligación, porque ello implica que si existe justicia es porque no hay excepciones ni privilegios. Por el sólo simple hecho de que la Ley del Seguro Social no es general, ello implica que es inequitativa y contraria a la fracción IV del Art. 31 de nuestra Carta Magna. Por el sólo simple hecho de que la Ley del Seguro Social no es clara y específica en el sentido de contemplar en sus fracciones tanto del régimen obligatorio como del régimen voluntario, si se consideran como sujetos de afiliación a los Socios / Accionistas de una empresa, ya por éste simple hecho, a mi juicio, la Ley está siendo inequitativa, porque no se les está proporcionando un mismo trato ante la Ley al personal de confianza y administrativo de la empresa (Socios / Accionistas). En cambio, al personal sindicalizado u obrero, si le retienen en función de su sueldo su cuota obrera patronal correspondiente.

A raíz de lo anterior, por el hecho de no ser contemplados como sujetos de aseguramiento (Socios / Accionistas) de conformidad con la Ley, están omitiendo con el precepto de contribuir razonablemente con sus contribuciones y aportaciones en materia de Seguro Social.

En relación a éstos dos principios constitucionales, deseo manifestar que es muy necesario hacerles ver a las autoridades fiscales así como a los sujetos pasivos, que considero como una injusticia el hecho de que un trabajador aporte de sus ingresos una cuota al Seguro Social para recibir a cambio un mejor servicio y asistencia médica y que la Ley del Seguro Social no contemple a los trabajadores de confianza antes mencionados.

Finalmente, cabe destacar, que independientemente del status y circunstancias socioeconómicas del sujeto pasivo, todos debemos de cumplir y de aportar razonablemente con nuestras contribuciones, al igual que en materia fiscal, pero haciendo mucho énfasis en materia de Seguro Social sin hacer distinción alguna (**Principio de Proporcionalidad**) y de conformidad con el Art. 31 Fracc. IV de nuestra Carta Magna, debe dárseles a todos los trabajadores un mismo trato ante la Ley (**Principio de Equidad**) y a todos los contribuyentes obligarlos a cumplir con sus aportaciones al Seguro Social, sin establecer diferencias económicas o de discriminación racial o racismo así como de nivel jerárquico dentro de la estructura de una empresa y a todos se les deberá de retener su cuota obrera patronal por el bienestar de todos nuestros trabajadores de la Nación.



Se les debe de dar a todos los ciudadanos el mismo tratamiento fiscal tanto para la Ley del Seguro Social como el de cualquier otro ordenamiento fiscal a todos aquellos contribuyentes quienes se encuentren en una misma situación. Pero es muy importante hacer énfasis de que no se debe de llevar a cabo ninguna clase de discriminación, ni debemos de ser racistas y hacer diferencias entre el personal administrativo y el personal sindicalizado, quienes conforman y laboran en la empresa y a nadie se le debe de dar un mérito por un privilegio que esta gozando, pero que otros contribuyentes no gozan de éste de igual forma.

Por último, es importante hacer mención y por lo que considero que si tomando como base los elementos antes mencionados, hubiere algún cambio en nuestra Ley del Seguro Social, entonces en ese momento va a predominar en nuestro país la justicia y dándoseles a todos los contribuyentes un mismo trato ante la Ley y obligándolos a todos por igual sin distinción alguna a contribuir mediante sus cuotas obrero patronales ante las obligaciones de la Ley del Seguro Social y tratando a cada sujeto pasivo con su debido respeto y dignidad que se merecen.

C) **“LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:”** Sí toda persona tiene derecho y libertad de asociación de conformidad con nuestra Carta Magna, considero que es una situación muy cuestionable el hecho de darnos cuenta de que en las diferentes empresas que existen en nuestra actualidad en la sociedad, no se les está respetando su libertad de asociación a los trabajadores, quienes conforman la empresa. Es decir, se les afilia por decreto obligatorio ante la Ley del Seguro Social al Instituto, sin su pleno consentimiento.

Es decir, retomando lo antes mencionado, desafortunadamente existe mucho en nuestra sociedad lo que llamamos “actos de discriminación” y por el hecho de ser racistas, no se les esta otorgando un debido trato que merecen nuestros trabajadores de las empresas de acuerdo con nuestras legislaciones aplicables. Es decir, no por el sólo simple hecho de que se gozen de ciertos atributos, privilegios y lujos que la alta sociedad posee así como un excelente nivel de vida desde cualquier punto de vista, esto va a implicar de que se menosprecien a las demás personas que no gozan de ciertos atributos o privilegios. A todos debemos de darles el mismo trato sin distinción alguna, desde el punto de vista fiscal y laboral así como humanitario.

A raíz de lo anterior, considero que no es justo el simple hecho de que por ser obligación del patrón dar de alta e inscribir ante el IMSS a sus trabajadores, no se les respete su libertad de asociación, así como su pleno convencimiento y convicción de ser sujetos de afiliación ante el IMSS, cuando bien pueden ser afiliados ante una Institución de seguros y fianzas y la cuál ofrece gran parte de los servicios que ofrece el mismo IMSS, si así ellos lo deseen y su decisión deberá de ser respetada, de acuerdo a lo establecido en nuestra Carta Magna.

No considero justo que a un trabajador sindicalizado se le afilie al IMSS, cuando de la misma forma un trabajador de confianza o del área administrativa si es sujeto de afiliación ante una institución de seguros y fianzas. Además, cabe mencionar, que en algunos casos procede de que son afiliados a ambas instituciones y en algunos otros casos, el patrón no los afilia al IMSS, pero se les ofrecen otros servicios que de los cuáles puede hacer uso el trabajador. En experiencias profesionales vividas por el sustentante, es muy común ver en la práctica la forma en la que un patrón tiene afiliados o no a sus trabajadores ante las instituciones antes mencionadas y de esa forma se puede uno dar cuenta y puede uno juzgar la forma en que los patrones hoy en día están cumpliendo ante las obligaciones que la LSS les impone y sobretodo, el darnos cuenta si están actuando con rectitud y Etica Profesional, de acuerdo a lo establecido en las legislaciones fiscales.

Tomando como base lo antes mencionado, si la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho a la salud, entre otros., y sí este es proporcionado hoy en día por el IMSS, empresas privadas de seguros y fianzas y médicos particulares, con sobrada razón se le debe de respetar al trabajador su libertad de asociación para recibir servicios y asistencia médica, de acuerdo a sus necesidades y las de su familia, con quién el (ella) mejor lo deseen. No es justo limitarles su libertad de asociación, ya que considero que es un acto que es inconstitucional.

En resumen, independientemente de la Institución que de acuerdo a la decisión de cada trabajador sea la de su agrado para recibir dichos servicios, sin lugar a dudas, se les debe de respetar su libertad de asociación a la Institución que mejor les conviene a todo el personal que labora en la empresa, sin discriminación y distinción alguna entre ellos y sin tener que ser sujetos de afiliación bajo el régimen obligatorio ante el IMSS.

Dependiendo de la decisión del trabajador, habiéndosele (s) respetado su libertad, considero que es obligación del patrón afiliarlo a la Institución que el desee y que no por ser decreto obligatorio el hecho de afiliarlo ante el IMSS, no se le respete su libertad que le establece la Constitución de nuestro país.

Cabe mencionar que hoy en día existen empresas privadas que tienen afiliados a sus trabajadores en ambas instituciones, tanto en el IMSS como en una empresa de seguros y fianzas, sin haber ninguna necesidad de hacerlo, ya que ambas empresas otorgan los servicios antes mencionados y su finalidad es garantizar el derecho a la salud. Además, considero que el representante legal de la empresa, esta duplicando el pago de las cuotas en ambas instituciones, sin ninguna necesidad de hacerlo. Basta sólo con afiliarlos a una empresa determinada y no a dos. Además, considero sin lugar a dudas, que los trabajadores van a ir exclusivamente a una de éstas instituciones y no a ambas, por lo que no es necesario que el patrón pague dos veces lo mismo que una sólo empresa puede ofrecerles a sus trabajadores, habiéndoseles respetado su libertad y decisión de asociarse.

Finalmente, con respecto a éstos principios constitucionales y libertad de asociación, me es muy importante hacer hincapié, en el sentido de que sería conveniente que el IMSS estudie detenida y adecuadamente éstos conceptos y lleve a cabo alguna reforma si a su juicio es pertinente y que se apliquen debidamente dichos principios constitucionales por las causas antes mencionadas por el sustentante.

## **CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN.**

“El artículo 2º fracción II, establece que son aportaciones de seguridad social las contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado”<sup>22</sup>

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

“En ésta Ley se establece lo relativo a los riesgos de trabajo, accidentes, enfermedades de trabajo y las consecuencias por incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y muerte del trabajador, asimismo los derechos de los trabajadores en cuanto a prestaciones en dinero y en especie de él y sus beneficiarios y por último las medidas preventivas para evitar accidentes de trabajo”<sup>23</sup>

## **LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

“En el artículo 2º se establece que la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”<sup>24</sup>

## **CONSEJO TÉCNICO DEL IMSS:**

El Consejo Técnico del IMSS es el órgano de gobierno, representante legal y el administrador del Instituto y como parte de sus funciones, en ellas se comprende la elaboración y aprobación de los reglamentos de la presente Ley.

---

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> Idem.

<sup>24</sup> Idem.



## NATURALEZA DEL I.M.S.S. COMO UN ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO, ASI COMO LAS ATRIBUCIONES DEL MISMO.

El organismo gestor del Seguro Social es, desde 1943, el Instituto Mexicano del Seguro Social. Para la organización y administración del sistema se crea una institución de servicio público descentralizado, con la personalidad jurídica propia y libre disposición de su patrimonio.

La Ley del Seguro Social, establece las atribuciones del organismo, las cuáles son las siguientes: administrar las diversas ramas del seguro social y prestar los servicios de beneficio colectivo; recaudar las cuotas; satisfacer las prestaciones; invertir sus fondos; realizar los actos jurídicos necesarios para cumplir con sus fines; establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacacionales, así como escuelas de capacitación y demás establecimientos para el cumplimiento de sus fines, sin sujetarse a las condiciones, salvo las sanitarias, que fijen las leyes respectivas para las empresas privadas; organizar sus dependencias; difundir conocimientos y prácticas de previsión y seguridad social; expedir sus reglamentos interiores y las demás que le confiera la ley.

“Los principios legales del I.M.S.S., mismos que establecen las disposiciones generales son los siguientes:

- A) Que el seguro social constituye un servicio público nacional obligatorio.
- B) Que la LSS es de observancia general en toda la República, siendo sus disposiciones de orden público, de interés social y de aplicación estricta.
- C) Que los servicios de seguridad social que brinda, tienen como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.
- D) Que el seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público; y,
- E) Que para la organización y administración del seguro social, se crea con personalidad jurídica y patrimonio propios, un organismo público descentralizado, que se denominará: “Instituto Mexicano del Seguro Social”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Páginas # 127 y 128. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

Servicio público: “Es el conjunto de actividades que tienen por objetivo satisfacer una necesidad de carácter material, económico o cultural, a través de prestaciones, brindado por el Estado a las personas que lo solicitan, de acuerdo con un sistema señalado por una ley, para que el mismo sea permanente y adecuado a las necesidades colectivas”<sup>26</sup>

Un Organismo Público Descentralizado son todas las instituciones o personas jurídicas creadas por un Decreto, ya sea del Congreso de la Unión o del Congreso local de los Estados integrantes de la Federación, del Presidente de la República o de los Gobernadores de los Estados, cuando el Ejecutivo cuente con facultades legales expresas para crearlos, y que por virtud del citado Decreto cuenten con un marco legal, personalidad jurídica, autarquía y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

Una descentralización administrativa significa “que precisa todas las particularidades relacionadas a las condiciones y requisitos que deben observarse en la prestación del servicio público que específicamente les corresponde brindar”<sup>27</sup> Dicha descentralización, de la cuál participa el I.M.S.S., presenta las siguientes características:

- A) Favorece el desarrollo de los servidores públicos especiales, cómo es el caso de los de Seguridad Social.
- B) Atiende mejor al desarrollo económico del ente.
- C) Facilita el control público de la institución, tanto financiero como operativo.
- D) Impide la concentración perniciosa del poder, al desvincularse de la jerarquía lineal de la administración centralizada, lográndose el cabal cumplimiento de los objetivos trazados y planificados por los órganos superiores e internos de gobierno de dicha institución, sin la ingerencia en sus decisiones autárquicas por parte de los sectores sociales del servicio público que brinda, ni de otra clase de autoridades diversas”<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página # 131. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999.

<sup>27</sup> Idem. Página # 133.

<sup>28</sup> Idem. Páginas # 133 y 134.

## NATURALEZA DEL IMSS COMO UN ORGANISMO FISCAL AUTÓNOMO.

Por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de Noviembre de 1944, el Presidente de la República, en uso de las facultades que le fueron conferidas por el Congreso de la Unión, reformó el artículo 135 de la original LSS, para conferirle la calidad de fiscal a las aportaciones y darle al IMSS el carácter de organismo fiscal autónomo, confiriéndole desde entonces facultades expresas para: determinar los créditos a su favor y precisar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, dándole plena competencia tributaria.

Cuando el IMSS actúa como Organismo Fiscal Autónomo, lo hace investido con la característica de autoridad revisora y liquidadora de índole fiscal, a través de una serie de actividades cuya competencia deriva de su propio marco legal, tales como:

- A) Vigilar el cabal y oportuno cumplimiento por parte de los patrones y demás sujetos obligados, para con las disposiciones en materia de seguro social;
- B) Determina la existencia de hechos o actos que generen obligaciones a cargo de los sujetos obligados que constituyan créditos a su favor.
- C) Establece quién tiene el carácter de obligado en la tributación, precisando las bases para la liquidación; la emisión del crédito; su cobro y percepción, de ser preciso aplicando el Procedimiento Administrativo de Ejecución, en base a las reglas que al efecto dispone el Código Fiscal de la Federación, si ello fuere necesario.

Con respecto a ésta función del IMSS como Organismo Fiscal Autónomo, considero que aunque es una facultad de fiscalización con que cuenta el IMSS, la de vigilar el cabal cumplimiento por parte de los patrones ante la LSS, como se verá en el capítulo IV, resulta ser mucho más ventajoso para la empresa, el hecho de dictaminarse para los efectos de ésta Ley por parte de un Contador Público independiente. De esta forma, el IMSS, una vez notificándosele mediante un aviso para presentar dictamen acerca de éste hecho, entonces el Contador Público podrá revisar detenidamente la situación de la empresa y cada uno de los aspectos que se comentan en el capítulo IV, y de ésta forma, el IMSS no podrá practicar visitas domiciliarias, ni ejercer actos de mediación entre el patrón y el Contador Público en las instalaciones de la empresa. Además, como se verá en el capítulo IV, para cada una de las partes, resultan determinadas ventajas y beneficios, por medio de los cuáles es conveniente el hecho de dictaminar a una empresa para los efectos de la LSS.



“Gregorio Sánchez León, define concepto de Fisco y la inclusión del IMSS dentro del mismo.

**Fisco** es el conjunto de organismos administrativos, centralizados, autónomos o no, principalmente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y descentralizados fiscales autónomos con personalidad jurídica propia, encargados de ejecutar las leyes tributarias y por lo mismo de determinar la existencia de los créditos fiscales, fijar su importe líquido y exigible, percibirlos y cobrarlos en su caso, a través del Procedimiento Administrativo de Ejecución. Por lo tanto, los organismos fiscales autónomos descentralizados, con personalidad jurídica propia, como el IMSS y de acuerdo con la Ley del Seguro Social, vienen a constituir el fisco, siendo el Instituto el sujeto activo individualizado del crédito fiscal y de la relación jurídico tributaria de seguridad social. Existen 4 clases de contribuciones o de aportaciones de seguridad social de carácter fiscal, las cuales son las siguientes:

- 1) Las cuotas obrero-patronales.
- 2) Las cuotas únicamente patronales.
- 3) Los capitales constitutivos.
- 4) Y los accesorios de tales créditos”<sup>29</sup>

El artículo 2º. Fracción II del CFF, define las contribuciones de la siguiente forma:

**Las contribuciones** se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejora y derechos.

Fracción II: **Aportaciones de seguridad social:** son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

La contribución de seguridad social es la prestación a cargo de patrones y trabajadores integrantes de los grupos beneficiados, destinada a la financiación del servicio de previsión. Artículo 17 de Código Tributario para América Latina.

Las aportaciones de seguridad social deberán responder a las exigencias de los siguientes principios:

- 1) De reserva material de ley;
- 2) De proporcionalidad y equidad; y
- 3) De generalidad.

---

<sup>29</sup> Angel Guillermo Ruíz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Página # 146. Ed. Porrúa. México, D.F., 1999

De igual forma, tienen naturaleza fiscal tanto los aprovechamientos como los productos, tales como la actualización, los recargos, las sanciones, las multas, los gastos de ejecución. Tales conceptos son accesorios de los créditos fiscales.

La LSS, establece que el pago de las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos, tienen el carácter de fiscal. Las dos clases de créditos que en materia de Seguridad Social existen son: A) liquidaciones de cuotas obrero-patronales y B) capitales constitutivos.

Los capitales constitutivos además de tener una naturaleza distinta, son muy diferentes al pago de las cuotas obrero-patronales, ya que se trata fundamentalmente del fincamiento de una responsabilidad a los sujetos obligados a la tributación en materia de seguridad social, por medio de la cuál se les exige el reintegro o resarcimiento de todas y cada una de las prestaciones en dinero y en especie, que le fueren otorgadas por el IMSS a una persona que, siendo sujeto de aseguramiento en el régimen obligatorio, no fuere inscrito antes de resultar siniestrado, o de haber sido, fue registrado con un salario inferior al real devengado en la relación laboral. De esta forma, se trata de una aportación económica, es decir, una sanción económica de reintegro, fincada a los patrones omisos e incumplidos. El término capital constitutivo tiene una gran particularidad e importancia, principalmente en el ramo del seguro de riesgos de trabajo, porque el trabajador queda amparado a pesar de no haber sido previamente inscrito al Instituto antes de siniestrarse.

## **GARANTÍAS INDIVIDUALES:**

Respecto a las Garantías Individuales, aquellas que surten efectos con relación a la Seguridad y Previsión Social, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son las siguientes:

Artículo 3º. Fracción VIII: “El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Mc. Graw Hill. Serie Jurídica. 8va. Edición. México, D.F., 2000

Artículo 4º. “Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud”<sup>31</sup> Asimismo, éste artículo estipula que “Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar”<sup>32</sup>

Considero que debemos de recordar que para que se ejerzan correctamente en la práctica lo estipulado éstos preceptos de nuestra Carta Magna, es necesario tomar muy en cuenta los aspectos que fueron mencionados con anterioridad respecto a los principios constitucionales de proporcionalidad y de equidad así como la libertad de asociación.

### CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

“Es la manera de establecer medidas protectoras frente a las necesidades a que están expuestos los trabajadores. Se integra fundamentalmente por los *seguros sociales*”<sup>33</sup>

### CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.

“Es un conjunto de medidas que garantizan el bienestar material y espiritual de todos los individuos de la población. Desde una perspectiva jurídica, es el instrumento específico protector de las necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”<sup>34</sup>

Dentro de éste contexto, debemos de tener presente que la seguridad social es proporcionada a nuestra sociedad y Nación por diversos organismos, tales como el mismo IMSS, empresas de seguros y fianzas y servicios de médicos particulares. Para ello, es necesario que se le respete al trabajador su libertad de asociación así como su decisión acerca de la institución de su agrado y de quién desea recibir servicios y asistencia médica para su bienestar y el de su familia.

---

<sup>31</sup> Idem.

<sup>32</sup> Idem.

<sup>33</sup> Ignacio Carillo Prieto. Derecho de la Seguridad Social. Páginas # 45 y 46. México, D.F., 1997. Panorama del Derecho Mexicano. Editorial Mc. Graw-Hill. Serie Jurídica. UNAM.

<sup>34</sup> Idem



## **CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO.**

“Parece corresponder a un seguro obligatorio del salario de los afiliados, de su fuerza de trabajo y cuyo valor social está representado por el salario. En México es un servicio público nacional que se propone prevenir o reparar las consecuencias de los riesgos naturales y sociales a que están expuestos los trabajadores”<sup>35</sup>

Dentro de éste definición, considero que se debe tomar muy en cuenta de que no por el sólo simple hecho de ser un seguro obligatorio para los trabajadores el hecho de afiliarlos al IMSS, va a implicar que no se les respete su libertad de asociación y que además ello implique sólo afiliarlos exclusivamente ante el IMSS con el fin de recibir servicios y asistencia médica, cuando asimismo existen otras empresas las cuáles proporcionan de igual forma éstos servicios.

## **CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE UN DERECHO.**

“Es el resultado de la sistematización y clasificación de las normas que prescriben la redistribución financiera que atiende el sistema de seguridad social por la que se protege a ciertos sectores bajo el principio de solidaridad nacional. Dicho sistema consiste en la organización de una redistribución financiera para garantizar la seguridad económica de ciertas personas”<sup>36</sup>

## **CONCEPTO ECLÉCTICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

“Esta concepción involucra al Derecho del Trabajo, al Seguro Social y a la Seguridad Social. Tomados en su conjunto éstos conceptos, su origen es atender a la protección del trabajador. Boris Acharan Balv, define: La Seguridad Social, es el mecanismo destinado a corregir por medio del Seguro Social, la desigual distribución de la riqueza para asegurar la cobertura de los riesgos a que todos los componentes del grupo social se encuentran expuestos. La expresión “riesgo” utilizada en esta definición debemos comprenderla en su acepción de pérdida de los recursos destinados a satisfacer necesidades vitales para el individuo”<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Ignacio Carillo Prieto. Derecho de la Seguridad Social. Páginas # 45 y 46. México, D.F., 1997. Panorama del Derecho Mexicano. Editorial Mc. Graw-Hill. Serie Jurídica. UNAM.

<sup>36</sup> Idem.

<sup>37</sup> Alberto Briceño Ruiz. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Página # 16. Ed. Harla. México. D.F., 1987. Colección Textos Jurídicos Universitarios.

## **CIENCIAS AUXILIARES DEL SEGURO SOCIAL.**

El estudio del Seguro Social comprende dos grandes campos: las finanzas y los grupos sociales. En las finanzas, importa captar recursos y otorgar prestaciones, de forma tal, que, los ingresos deben ser suficientes para atender las contingencias, los gastos de administración, las instalaciones necesarias y las reservas financieras que garanticen el cumplimiento de sus objetivos. Los recursos pueden obtenerse de los lugares con desarrollo económico, en bases de estabilidad, generadora de ingresos permanentes.

Debemos tomar en cuenta que sí dentro del campo de las finanzas lo que importa es captar recursos, éstos deben ser recaudados de forma proporcional y equitativa, tomando conciencia de los aspectos que fueron mencionados con anterioridad.

## **CONTADURÍA.**

La función del Contador Público es fundamental para la correcta aplicación de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, como se vera a lo largo de este trabajo. El Contador cumple con una función específica en el cálculo de cuotas a cargo de los patronos y la determinación de salarios base de cotización. También en la importante función del dictamen como tal.

## **ECONOMÍA.**

“La Economía permite aplicar sus principios al desenvolvimiento, producción, mercados, ingresos y gastos. Además, hace posible el incremento de sus prestaciones y la extensión territorial y poblacional de sus beneficios”<sup>38</sup>

## **ESTADÍSTICA.**

“La Estadística confiere operatividad al Seguro Social. La determinación de los índices de frecuencia y de gravedad, son la base para estimar costos. La medición del establecimiento y crecimiento económico, permite conocer las actividades que se lleven a cabo y los índices de frecuencia y gravedad de las contingencias, a fin de estructurar un Seguro Social atractivo y funcional”<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Alberto Briceño Ruiz. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Página # 25. Ed. Harla. México. D.F., 1987. Colección Textos Jurídicos Universitarios.

<sup>39</sup> Idem. Página # 26.

## **ACTUARÍA.**

“La aplicación de la Economía y de la Estadística obligan a efectuar los cálculos necesarios para determinar costos de programas y valoraciones precisas de cuotas o aportaciones. El crecimiento del Seguro Social sólo es posible mediante las estimaciones matemático-actuariales”<sup>40</sup>

Las estimaciones matemático-actuariales a que se refiere éste concepto, son todas aquellas que nos van a servir para determinar nuestro grado de prima de riesgo de trabajo, valores porcentuales que serán determinados con el fin de ser aplicado al total de las COP que fueron pagadas y obtener de ésta forma, una base de razonabilidad de las COP que fueron pagadas por la empresa y las cuáles se van a comparar con las cifras de la auditoría elaborada por el Contador Público durante su revisión, con la finalidad de verificar la razonabilidad de las cifras que fueron pagadas ante el IMSS.

## **SOCIOLOGÍA.**

“El determinar la aplicación del Seguro Social a los grupos humanos, obliga a distinguir sus características y a ubicarlas conforme a rasgos que adecuen las prestaciones a sus intereses. El análisis de las comunidades humanas, con sus elementos integradores compete a la sociología, la cual resulta indispensable auxiliar del Seguro”<sup>41</sup>

## **PSICOLOGÍA SOCIAL.**

“Consiste en el estudio de las características que conforman los integrantes de una comunidad, tales como: sus intereses, formas de conducta y estilos propios de vida. Esta disciplina, junto con la sociología, procuran tener atención a las contingencias que pudieren afectar a los grupos humanos”<sup>42</sup>

## **POLÍTICA.**

“Consiste en el estudio de los grupos humanos y su entorno en la política así como en su ubicación del Seguro Social”<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Idem.

<sup>41</sup> Idem.

<sup>42</sup> Alberto Briceño Ruiz. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Página # 26. Ed. Harla. México. D.F., 1987. Colección Textos Jurídicos Universitarios.

<sup>43</sup> Idem.



## **DERECHO CONSTITUCIONAL.**

“El Seguro Social estructura sus normas jurídicas de acuerdo con el Derecho Constitucional que lo fundamenta. Nuestra Ley Fundamental contiene en los apartados “A y B” del Artículo 123 los principios de los institutos jurídicos del Seguro Social”<sup>44</sup>

## **INSTITUTOS JURÍDICOS DEL SEGURO SOCIAL.**

- A) “Instituto Mexicano del Seguro Social.
- B) Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- C) Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.
- D) Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores”<sup>45</sup>

## **ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL SEGURO SOCIAL.**

### **PERSONAS:**

“El Seguro Social debe comprender grupos humanos, establecer clasificaciones conforme a ingresos, y asimismo precisar aportaciones y beneficios. Un Seguro debe ser atractivo para los derecho-habientes debido a los beneficios que proporciona, la calidad de prestaciones, la celeridad en su otorgamiento, las facilidades en sus trámites y la claridad en su administración”<sup>46</sup>

### **ASEGURADOS:**

“Son las personas que aportan al Seguro o aquéllos por las que otra persona cotiza”<sup>47</sup>

Es muy importante recordar que debemos de aportar nuestras cuotas al Seguro Social de forma general, sin distinción alguna. (Principio de proporcionalidad y de Equidad).

---

<sup>44</sup> Idem. Página # 27.

<sup>45</sup> Idem.

<sup>46</sup> Idem.

<sup>47</sup> Alberto Briceño Ruiz. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Página # 28. Ed. Harla. México. D.F., 1987. Colección Textos Jurídicos Universitarios.

## **BENEFICIARIOS:**

“Son los familiares dependientes del asegurado” <sup>48</sup>

## **PENSIONADOS:**

“Son las personas que han generado, mediante la acumulación de periodos de aportación o por derecho derivado del cónyuge, concubino o descendiente, el reconocimiento para merecer una pensión. Esta prestación es generalmente vitalicia, sujeta a ligeras modalidades en caso de recuperación de salud o de re-ingreso a una actividad laboral” <sup>49</sup>

## **DERECHO-HABIENTES:**

“Es toda la población protegida, en los términos de la Ley que crea y organiza al Seguro Social conforme a cada institución. Son las personas favorecidas, con un derecho legalmente consignado” <sup>50</sup>

## **SUJETOS OBLIGADOS:**

“Son las personas que deben inscribirse e incorporar a los sujetos que señala la ley, aportar cuotas, hacer retenciones, para cumplir con las obligaciones legales” <sup>51</sup>

Tomando en cuenta los aspectos antes que han sido mencionados a lo largo de éste capítulo, considero que es de suma importancia que existan reformas a la LSS en el sentido de que se obligue a los socios / accionistas de la empresa a contribuir y aportar sus cuotas al Seguro Social al igual que los trabajadores sindicalizados, en función de sus respectivas capacidades económicas sin distinción alguna y de esta forma, se estará cumpliendo el principio de proporcionalidad y de equidad.

Asimismo, no debemos olvidar que por ser sujetos obligados que señala la Ley para ser sujetos de afiliación ante el IMSS, se actúe de forma inconstitucional, cuando se les debe de respetar su libertad de asociación a los trabajadores, así sean sujetos obligados de aseguramiento o no.

---

<sup>48</sup> Idem.

<sup>49</sup> Idem. Páginaa # 29.

<sup>50</sup> Idem.

<sup>51</sup> Idem.

## **SOLIDARIO-HABIENTES:**

“Son todos aquellos sujetos limitados, sin derechos, que salen del medio ambiente del Seguro Social. Integran las clases económicamente marginadas” <sup>52</sup>

## **REGIMENES COMPRENDIDOS EN LA NUEVA LEY DEL I.M.S.S.**

“Los Regímenes que se encuentran comprendidos en la LSS son los siguientes:

- I.- Régimen Obligatorio.
- II.- Régimen Voluntario.
- III.- Régimen Facultativo.
- IV.- Régimen Adicional” <sup>53</sup>

## **RAMAS QUE COMPRENDE LA NUEVA LEY DEL I.M.S.S.**

Artículo 11: “El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I.- Riegos de trabajo.
- II.- Enfermedades y maternidad.
- III.- Invalidez y vida.
- IV.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- V.- Guarderías y prestaciones sociales” <sup>54</sup>

## **RESPONSABILIDADES DE LOS PATRONES:**

“Como parte de las responsabilidades de los patrones, conforme al Artículo 15 de la presente Ley, los patrones están obligados a las siguientes cláusulas:

- I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

---

<sup>52</sup> Idem.

<sup>53</sup> Alberto Briceño Ruiz. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Página # 29. Ed. Harla. México. D.F., 1987. Colección Textos Jurídicos Universitarios.

<sup>54</sup> Ley Seguro Social 2001. Página # 3. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 8va. Edición. México, D.F., 2001.



II.- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos.

III.- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social”<sup>55</sup>

IV.- “Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos.

VI.- Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo Sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

VII.- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos; y,

VIII.- Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación”<sup>55</sup>

Conforme al Artículo No. 16 de la LSS, “los patrones que por el número de sus trabajadores, en términos del Código Fiscal de la Federación, estén obligados a dictaminar por Contador Público sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el reglamento del referido Código Fiscal”<sup>56</sup>

“Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por Contador Público autorizado, sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del reglamento mencionado”<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Idem.

<sup>55</sup> Ley Seguro Social 2001. Página # 3. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 8va. Edición. México, D.F., 2001.

<sup>56</sup> Idem.

<sup>57</sup> Idem.

### **CAPÍTULO III. ASPECTOS Y NOCIONES GENERALES DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.**

#### **ANTECEDENTES:**

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

Para alcanzar estas metas, el Instituto Mexicano del Seguro Social requiere del aporte financiero que por Ley está instituido con carácter obligatorio a patrones, trabajadores y estado.

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

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

Por tal motivo, y ante la búsqueda de alternativas de solución, se encontró que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a partir de 1959, incrementó el número de causantes revisados, al aceptar para efectos fiscales los dictámenes emitidos por Contadores Públicos independientes y, posteriormente, a partir de 1991 con motivo de las reformas al Código Fiscal de la Federación, se estableció la obligatoriedad de dichos dictámenes para ciertos contribuyentes bajo determinados supuestos establecidos en el referido CFF.

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

En mi opinión, considerando los resultados positivos que ha obtenido la Secretaría aludida, así como el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, el trabajo profesional de la Contaduría Pública organizada, debe ser elaborado con apego a las Normas y Procedimientos de Auditoría así como respetando el Código de Ética Profesional.

Asimismo, considero que el Dictamen del Seguro Social, además de ser una excelente herramienta de fiscalización por el sólo simple hecho de que le permite al Contador Público poder diversificarse en otras ramas de la Contaduría Pública, éste tiene varias ventajas tanto para el mismo IMSS, el Patrón y el Contador Público las cuales se detallan más adelante dentro de éste capítulo.

A continuación se explican y detallan las formalidades del Dictamen del Seguro Social así como los principales aspectos que deben de ser revisados durante el ejercicio de nuestra auditoría y los cuales son la base fundamental para emitir con bases sólidas nuestro dictamen para los efectos de la presente Ley.

## **ASPECTOS Y NOCIONES GENERALES DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.**

### **♦ FORMALIDADES DEL CONTADOR PÚBLICO PARA DICTAMINAR ANTE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.**

#### **I.- REQUISITOS PARA EL CONTADOR PÚBLICO QUE DICTAMINA.**

1.- El Contador Público, deberá de solicitar autorización para dictaminar para efectos de la Ley del Seguro Social a la sub-delegación del IMSS y obtener su registro, en que se ubique su domicilio fiscal, acreditando que cuenta con su registro vigente ante la Administración General de Auditoría Fiscal Federal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2.- El Contador Público, deberá informar al IMSS de cualquier cambio en los datos proporcionados en su solicitud.

3.- El Contador Público, deberá comprobar al IMSS que pertenece a un Colegio Profesional y que ha cumplido con la norma de educación profesional continúa.



## **II.- REQUISITOS QUE EL PATRÓN DEBE CUMPLIR PARA DICTAMINARSE.**

1.- Deberá de elaborar la presentación de un aviso ante el IMSS dentro de los 4 meses siguientes al cierre del ejercicio fiscal inmediato anterior, suscrito por el patrón o su representante legal y el Contador Público autorizado que va a dictaminar.

El Registro Patronal, como su nombre lo dice, es un número de identificación oficial que acredita a una empresa o patrón su correcta y legal afiliación ante el IMSS, con el fin de cumplir debidamente con las obligaciones que la LSS les impone a las empresas. Por cada establecimiento con que cuente la empresa, el IMSS le proporcionará al Representante Legal de la empresa un registro patronal.

Cuando un mismo patrón tenga varios registros patronales y opte por dictaminar sólo alguno o algunos de ellos, deberá presentar un aviso por cada uno en la sub-delegación que corresponda a su registro patronal. Por el contrario, si opta por dictaminar todos sus registros patronales, podrá presentar los avisos en la sub-delegación que corresponda a su domicilio fiscal.

Si el aviso no es presentado dentro del margen señalado con anterioridad ante el IMSS, éste no surte sus efectos, a menos de que por Decreto se extienda el plazo para presentar aviso de dictamen mediante una prórroga que será promulgada y publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Se entenderá que el aviso de dictamen es aceptado, si en el término de 15 días hábiles no recibe notificación en contrario.

Asimismo, los patrones que hubiesen presentado al Instituto el aviso para dictaminarse, podrán desistirse de concluir su dictamen, dentro de los 3 meses posteriores a la presentación del aviso comunicándolo por escrito al Instituto.

## **III.- REQUISITOS PROPIOS DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.**

1.- El dictamen deberá presentarse dentro de un plazo de 6 meses a partir de la fecha de presentación del aviso, o en su caso, dentro del plazo señalado en la prórroga concedida.

2.- El dictamen deberá ser específico e independiente de cualquier otro respecto al mismo patrón.

3.- El IMSS podrá otorgar prórroga hasta por 60 días para la presentación del dictamen y sus anexos, si existen causas justificadas. La solicitud de prórroga deberá ser firmada por el patrón y el Contador Público, presentándose a más tardar un mes antes del vencimiento del plazo normal. Si el IMSS no emite respuesta negativa dentro de los 15 días de calendario posteriores, se considerará que la prórroga fue autorizada.

#### IV.- RESPONSABILIDADES DEL CONTADOR PÚBLICO.

Para todos aquellos Contadores Públicos que dictaminen a patrones ante el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social les impone, deberán cumplir con las siguientes responsabilidades:

1.- Es responsabilidad del Contador Público formular el dictamen de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Seguro Social y del RPCSS <sup>57.5</sup> con el objeto de obtener evidencia suficiente e idónea para sustentar su opinión respecto al cumplimiento de las mismas, y primordialmente cuidando los siguientes aspectos:

- A) Registro de patrones.
- B) Afiliación de sus trabajadores.
- C) Modificación de salarios, y bajas de sus trabajadores.
- D) Bases para liquidar el pago de cuotas obrero patronales.

---

<sup>57.5</sup> Idem datos anteriores. Ver listado de abreviaturas.

## ♦ NOCIONES GENERALES DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.

### GENERALIDADES

“El Dictamen del Seguro Social es una opinión que emite un Contador Público independiente, sobre el cumplimiento de las obligaciones de los patrones en materia de Seguro Social, de acuerdo con Normas y Procedimientos de Auditoría.

### FINALIDADES

La elaboración del Dictamen del Seguro Social es de mucha importancia. Para ello, implica la revisión cuidadosa de distintos aspectos. Entre los aspectos más importantes destacan los siguientes:

- A) Promover la regularización de un mayor número de patrones.
- B) En su caso re-establecer los derechos de los trabajadores.
- C) Comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones correlativas del patrón ante el IMSS.
- D) Determinar las cuotas que legalmente le corresponden al IMSS y propiciar su cobranza sin controversias con los patrones.

### CARACTERÍSTICAS

Entre las características más importantes para un dictamen del Seguro Social, destacan las siguientes:

- A) El dictamen es voluntario.
- B) Únicamente puede realizarlo todo aquel Contador Público que tenga su registro ante el IMSS.
- C) El proceso formal para la elaboración de un Dictamen del Seguro Social inicia con la presentación de un aviso para dictaminarse. Este aviso se presenta dentro de los cuatro meses siguientes a la terminación del ejercicio fiscal sujeto a dictaminarse.
- D) El dictamen debe presentarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la presentación del aviso de dictamen” <sup>58</sup>
- E) “Antes de la presentación del dictamen, deben en su caso tomarse en cuenta las siguientes implicaciones:

---

<sup>58</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



E.1) Presentarse los avisos de alta, baja y modificación de salarios derivados de la revisión.

E.2) Pagar, conveniar o determinar las diferencias de las cuotas obrero patronales que fueron derivadas como producto del dictamen y determinadas en la revisión<sup>59</sup>

## II.- VENTAJAS QUE REPRESENTA EL DICTAMEN DEL IMSS

- A) Ventajas para el IMSS
- I) "Incrementa la presencia del Instituto con los patrones.
  - II) Actualización del grado de riesgo.
  - III) Menor desgaste en la labor de fiscalización"<sup>60</sup>
- B) Ventajas para el C.P.
- I) "Amplio campo de trabajo.
  - II) Especialización profesional en el área de Seguridad Social.
  - III) Se complementa el servicio que se ofrece a los Clientes"<sup>61</sup>
- C) Ventajas para el Patrón y/o Empresario.
- I) "Es una herramienta de fiscalización que le permite conocer como ha sido su cumplimiento de las obligaciones ante la ley del IMSS.
  - II) Las diferencias de cuotas que resulten a su cargo las puede pagar hasta en 12 parcialidades sin que medie autorización del Instituto.
  - III) Es un elemento de prueba para solicitar la devolución de cuotas a favor.
  - IV) El IMSS se compromete a no emitir cédulas de diferencias del ejercicio dictaminado, siempre y cuando se haya concluido y presentado el dictamen, presentado los avisos afiliatorios, así como liquidado o acogido el plazo de doce mensualidades, para pagar las diferencias de cuotas derivadas como producto del dictamen.

<sup>59</sup> Idem anterior.

<sup>60</sup> Idem.

<sup>61</sup> Idem.

C) Ventajas para el Patrón  
y/o Empresario.

- V) No ser sujeto de visita domiciliaria por el o los ejercicios dictaminados anteriores a éstos, a excepción de que:
  - A) Exista denuncia de los trabajadores.
  - B) Que al revisar el dictamen se encuentren en su formulación irregularidades.
- VI) Evita molestias con presencia de personal visitador.
- VII) Las revisiones son avaladas por profesionales Independientes”<sup>62</sup>

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>A) Instituto Mexicano del Seguro Social.</li><li>B) Profesionista (Contador Público).</li><li>C) Patrón o Empresa.</li></ul> |
|--|

Una vez analizadas y estudiadas las ventajas que para cada uno de los organismos antes mencionados representan, éstas tomadas en su conjunto, tienen una relación muy particular uno del otro así como también un beneficio de forma particular para cada uno de éstos, los cuáles fueron mencionados con anterioridad.

Con respecto a las ventajas que representa para con el IMSS la elaboración del dictamen del Seguro Social, considero que existe una estrecha relación por parte del IMSS para con los empresarios, ya que como se mencionó anteriormente, la labor de fiscalización por parte del Instituto es mucho menor, porque el IMSS evita practicar visitas domiciliarias a las empresas y esto a la vez le permite a la empresa establecer contratos por la prestación de servicios profesionales independientes y asimismo, el Contador Público y el personal quien labore y preste sus servicios con el Contador Público, además de ofrecer determinados servicios fiscales a los empresarios así como de auditorías a los estados financieros de la empresa, van a diversificarse y adquirir otros conocimientos en áreas, tales como la del dictamen del Seguro Social y de ésta forma, podrá tener las bases suficientes el Contador Público para elegir el área que más le agrade, una vez que viva en la experiencia práctica y profesional y adquiera los conocimientos necesarios para dictaminar para los efectos de la Ley del Seguro Social así como otras áreas de especialización fiscal.

<sup>62</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

De forma muy particular, considero que para el patrón y/o empresario es para quien tiene ventajas el dictaminarse para los efectos de la Ley del Seguro Social, porque si el patrón decide voluntariamente dictaminarse para los efectos de ésta Ley a través de la mediación de un Contador Público Autorizado, se revisa sólo un ejercicio, es decir, el ejercicio inmediato anterior. Pero, en caso de que el Instituto cuente con oficios de presunción de irregularidades de la empresa, se deben de revisar hasta dos ejercicios inmediatos anteriores y si el Instituto practica una visita domiciliaria a la empresa, se deben de revisar hasta 3 ejercicios anteriores. Es por ello, que tanto para la empresa como el IMSS es muy importante tener antecedentes correctos que exenten al IMSS de ejercer sus facultades de fiscalización y que de ésta forma, el Contador Público cuente con la autorización y registros tanto del mismo IMSS como de la SHCP para dictaminar para los efectos fiscales y para los efectos del Seguro Social. De ésta forma las tres partes se ven beneficiadas y ninguna esta perdiendo, porque el IMSS esta facultado para recibir la opinión del Contador Público mediante dicho dictamen, el empresario será auditado por un Contador Público quién estudiará y analizará adecuadamente la forma en que la empresa esta cumpliendo ante las obligaciones que la Ley del mismo IMSS le impone y el Contador hará saber mediante un memorándum de sugerencias a la empresa todas aquellas irregularidades que fueron detectadas con el fin de que la empresa reconozca sus errores y tome las medidas pertinentes para su corrección. El Contador Público podrá diversificarse y especializarse en el área del dictamen del Seguro Social y podrá ofrecer una amplia gama de servicios de auditoria a las empresas.

### III .- PROPÓSITOS FUNDAMENTALES DEL DICTAMEN IMSS:

#### VERIFICAR LA CORRECTA:

- ◆ Inscripción del Patrón o Empresario.
- ◆ Inscripción de sus trabajadores.
- ◆ Consideración del total de remuneraciones.
- ◆ Integración del Salario Base de Cotización.
- ◆ Forma de pago de las Cuotas Obrero Patronales”<sup>63</sup>

#### MEDIOS PARA EFECTUAR LA REVISIÓN

- ◆ “Normas y Procedimientos de Auditoría Generalmente Aceptadas.
- ◆ Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.
- ◆ Acuerdos del Consejo Técnico”<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Idem.

<sup>64</sup> Idem anterior.



#### IV.- NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA

“La auditoría implica una actividad profesional y una responsabilidad del auditor ante la sociedad, razón por la que desde sus principios se ha procurado establecer los lineamientos que permitan el desarrollo del trabajo de auditoría con un alto nivel de calidad, además de que dichos lineamientos tomarán en cuenta su carácter profesional, garantizando el cuidado y diligencia en el desarrollo del trabajo, procurando satisfacer las necesidades de información de las personas que requieren de los servicios profesionales del auditor y en general de todas aquellas personas que utilizan los resultados de su trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES	{	1010 Normas de auditoría.
NORMAS DE EJECUCIÓN	{	3010 Documentación de la auditoría. 3020 Control de calidad del trabajo de auditoría de estados financieros. 3030 Importancia relativa y riesgo de auditoría. 3040 Planeación y supervisión del trabajo de auditoría. 3050 Estudios y evaluación del control interno. 3060 Evidencia comprobatoria. 3070 La responsabilidad del auditor en el descubrimiento de errores e irregularidades. 3080 Declaraciones de la administración. 3090 Confirmaciones de abogados. 3100 Revisión Analítica” <sup>65</sup>

<sup>65</sup> Guía del Dictamen para efectos de Contribuciones al Seguro Social. Ed. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Páginas 30-36. México, D.F., 1999.

NORMAS DE INFORMACIÓN

- 4010 “Dictamen del auditor.
- 4020 Opinión sobre estados financieros Preparados de acuerdo con bases Diferentes a los Principios de Contabilidad.
- 4030 Efectos en el dictamen del auditor cuando se utiliza el trabajo de otros auditores.
- 4040 Opiniones profesionales del Contador Público emitidas con propósitos especiales.
- 4050 Informe sobre la revisión limitada de estados financieros intermedios.
- 4060 Opinión sobre información complementaria que acompaña a los estados financieros básicos dictaminados.
- 4070 Opinión del Contador Público sobre la Incorporación de eventos subsecuentes en estados financieros proforma.
- 4080 Efecto del trabajo de un especialista en el dictamen del auditor.
- 4090 Informe del Contador Público en el Desempeño de la misión del comisario.
- 4100 Dictamen sobre el sistema de control Interno contable.
- 4110 Asociación del nombre del Contador Público con estados financieros publicados”<sup>66</sup>

NORMAS PERSONALES

- ◆ “Entrenamiento técnico y capacidad profesional.
- ◆ Cuidado y diligencia profesionales.
- ◆ Independencia”<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Idem anterior.

<sup>67</sup> Idem.

## V.- RELACIÓN DE LAS NORMAS DE AUDITORIA CON LAS DISPOSICIONES FISCALES EN MATERIA DE DICTAMEN.

La auditoría es una actividad profesional e implica el ejercicio de una técnica especializada y la aceptación de una responsabilidad pública. El auditor adquiere responsabilidad no solamente con la persona que directamente contrata sus servicios, sino con diferentes personas quienes van a utilizar el resultado de su trabajo como una base para tomar decisiones.

La auditoría requiere el ejercicio de un juicio profesional, sólido y maduro, para juzgar los procedimientos que deben de seguirse y estimar los resultados obtenidos.

En la relación entre el cliente y el profesional, el cliente confía en el propio profesional, no sólo en el sentido de su capacidad técnica, sino también, y en ocasiones en mucho mayor grado, en sus cualidades personales que son las que incitan que el cliente adquiera confianza en el desempeño del trabajo del profesional, ya que en ocasiones, el propio cliente se encuentra imposibilitado para juzgar características cuyo origen es técnico.

El trabajo de auditoría tiene una finalidad y un objetivo que no depende ni de la voluntad personal del auditor, ni de la voluntad personal del cliente, sino que se desprenden de la misma naturaleza de la actividad profesional de la auditoría. Esta característica obliga también a que el trabajo profesional de auditoría se realice en base a determinadas normas de calidad.

Por consiguiente, la existencia de las normas de auditoría y la naturaleza de ellas reconoce como fuente los siguientes hechos:

- ◆ La auditoría es un trabajo de naturaleza profesional.
- ◆ La auditoría tiene características y finalidades propias que le son connaturales.

En cuanto a las normas personales, es importante recordar que el auditor debe de reunir cualidades que le permitan poder asumir dentro de las exigencias que el carácter profesional de la auditoría impone, un trabajo relacionado con el dictamen del Seguro Social.

En relación con el entrenamiento técnico y capacidad profesional a que se refieren las normas personales, si la finalidad del trabajo de auditoría es la de rendir una opinión profesional independiente, debe de ser desempeñado por personas que, teniendo título profesional legalmente expedido y reconocido, posean entrenamiento técnico adecuado y capacidad profesional como auditores. Asimismo, el auditor está obligado a ejercitar cuidado y diligencia razonables en la realización de su examen y en la preparación del dictamen para los efectos de la Ley del Seguro Social.



El auditor está obligado a mantener una actitud de independencia mental en todos los asuntos relativos a su trabajo profesional, relacionado con el dictamen para los efectos de la Ley del Seguro Social.

Con respecto a las normas de ejecución del trabajo, éstas guardan una relación muy estrecha con el trabajo del auditor en materia de dictamen del Seguro Social, ya que el trabajo de auditoría para éstos efectos, debe de ser planeado adecuadamente y, si se cuenta con ayudantes, éstos deben de ser supervisados en forma apropiada, con la finalidad de que elaboren correctamente su trabajo con apego tanto a las Normas y Procedimientos de Auditoría así como a las disposiciones fiscales en materia de Seguro Social y se emita un dictamen que haya sido elaborado correctamente.

En cuanto al estudio y evaluación del control interno, el auditor debe de efectuar un estudio y evaluación adecuado del control interno que existe en la empresa, con la finalidad de que le sirva de base para determinar el grado de confianza que va a depositar en él; asimismo, que le permita determinar la naturaleza, extensión y oportunidad que va a dar a los procedimientos de auditoría.

Mediante sus procedimientos de auditoría, el auditor debe obtener evidencia comprobatoria suficiente y competente en el grado que requiera para suministrar una base objetiva para su opinión final, la cual conforma parte del dictamen para los efectos de la Ley del Seguro Social.

Conforme a las normas de información, debemos hacer destacar que el resultado final del trabajo del auditor, en materia a la que se refiere el presente trabajo, es el dictamen para los efectos de la Ley del Seguro Social. Mediante éste dictamen, se da a conocer a la empresa así como al mismo IMSS, los resultados de nuestro trabajo y la opinión que hemos emitido en el dictamen en base a nuestro examen y estudio realizado.

El dictamen o informe del auditor es aquel escrito en el que va a reposar la confianza de los interesados en la información a que se refiere dicho dictamen para los efectos de ésta Ley, la cuál será comentada en el presente capítulo, para prestarles fe a las declaraciones que en ellos aparecen sobre la situación financiera y los resultados de las operaciones de la empresa. Por último, cabe mencionar, que a través del dictamen o informe para los efectos de la LSS, tanto el IMSS como la empresa, se dan cuenta del trabajo profesional del auditor y éste a su vez, además de depositar confianza al IMSS como a la empresa, hace necesario que también se establezcan normas que regulen la calidad y requisitos mínimos del dictamen correspondiente.

Cabe mencionar, que es muy importante el hecho de que el IMSS debe de presuponer, salvo prueba en contrario, que tanto en lo individual como en lo corporativo, un Contador Público graduado y con cédula profesional es una persona que merece respeto como mexicano profesionista por parte de una Institución recaudadora como lo es el Seguro Social.

Claro que es más fácil para el propio Instituto si presupone una desconfianza profesional el hecho de irse contra una firma corporativa que contra un sujeto individual.

Asimismo, considero que es muy importante hacer énfasis de que el grado de confianza que el Instituto va a depositar en el trabajo del Contador Público va a depender de 3 factores que son verdaderamente indispensables. Dichos factores son los que a continuación se mencionan:

- ◆ Saber actuar con principios de Ética Profesional, rectitud y moral.
- ◆ Universidad / Escuela de la cual es egresado el Licenciado en Contaduría Pública.
- ◆ El medio ambiente en el que se desenvuelve el Contador Público, es decir, una firma corporativa ó de forma individual e independiente.

Tomando como base lo antes mencionado, los aspectos que considero como los más importantes son el de saber actuar con principios de Ética Profesional, rectitud y moral así como de la Universidad de la que es egresado el Licenciado en Contaduría Pública, porque si nuestros valores y nuestra educación que nos han inculcado nuestros padres y nuestros maestros están bien firmes, independientemente del medio en el que se este desenvolviendo el Contador Público (Corporativo ó Individual) el Instituto debe de ganarse la confianza en el trabajo del Contador Público., tomando muy en cuenta los aspectos antes mencionados, salvo prueba en contrario.

## **RECONOCIMIENTO DE LAS NORMAS DE AUDITORÍA POR PARTE DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

Por lo que respecta a las disposiciones fiscales aplicables en materia del dictamen para efectos del Seguro Social, éstas se encuentran establecidas tanto en la propia Ley del Seguro Social, como en el Reglamento para el Pago de Cuotas y en el Instructivo para la dictaminación de las Obligaciones del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social contempla la opción voluntaria que tienen los patrones de hacer dictaminar por Contador Público Autorizado, el cumplimiento de sus obligaciones en materia del Seguro Social. Dicho artículo constituye el único precepto legal que hace referencia al citado dictamen, mencionando que éste deberá formularse en los términos del reglamento respectivo. Sin embargo, considero que sería conveniente incluir la mención de que dicho dictamen deberá asimismo elaborarse con apego a las normas de auditoría, para lo cual, se le daría mayor fuerza legal al cumplimiento de tales normas.

## VI.- CONCORDANCIA DE LAS NORMAS DE AUDITORÍA CON LAS DISPOSICIONES FISCALES EN MATERIA DE SEGURO SOCIAL <sup>68</sup>

NORMAS DE AUDITORÍA:	REGLAMENTO PARA EL PAGO DE CUOTAS:
A) <b>NORMAS PERSONALES:</b>	SE CONSIDERAN CUMPLIDAS CUANDO:
- Entrenamiento técnico y capacidad Profesional.	A) Su registro se encuentre vigente.
- Cuidado y diligencia profesionales.	B) No tenga impedimento. (Impedimentos para que un Contador Público Autorizado pueda dictaminar).
- Independencia.	

## NORMAS DE AUDITORÍA Y DISPOSICIONES FISCALES EN MATERIA DE DICTAMEN DE SEGURO SOCIAL <sup>69</sup>

NORMAS DE AUDITORÍA:	REGLAMENTO PARA EL PAGO DE CUOTAS:
B) <b>NORMAS DE EJECUCIÓN:</b>	SE CONSIDERAN CUMPLIDAS CUANDO:
- Planeación y supervisión.	A) La planeación del trabajo y la supervisión de sus auxiliares, le permita allegarse de los elementos de juicio suficientes para fundamentar su opinión.
- Estudio y evaluación del control Interno.	B) El estudio y evaluación del control interno le permita determinar el alcance y naturaleza de los procedimientos de auditoría.
- Evidencia suficiente y comprobatoria.	C) Los elementos probatorios sean suficientes y adecuados para su razonable interpretación.

<sup>68</sup> Guía del Dictamen para efectos de Contribuciones al Seguro Social. Ed. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Páginas 30-36. México, D.F., 1999.

<sup>69</sup> Idem anterior.



**NORMAS DE AUDITORÍA:****REGLAMENTO PARA EL PAGO DE CUOTAS:****C) NORMAS DE INFORMACIÓN:**

-Preceptos normativos que regulan la calidad y requisitos mínimos de la información presentada como producto de la revisión.

- A) El dictamen deberá ser específico e independiente.
- B) Es responsabilidad la formulación del dictamen de acuerdo con las disposiciones de la Ley y del presente reglamento.
- C) Contenido del cuaderno de dictamen que habrá de presentarse a la autoridad.

El Contador Público que ejerce su actividad profesional en la prestación de servicios de auditoría, que tiene como propósito fundamental emitir una opinión acerca de la razonabilidad de la información que ha analizado, adquiere una seria responsabilidad, toda vez que de él mismo dependerá la definición de las pruebas y su alcance, para allegarse de los elementos de juicio y evidencia suficiente para determinar su opinión en forma objetiva y profesional.

En virtud de lo anterior, el Contador Público, aplica procedimientos y técnicas de auditoría. Para tal efecto, la Comisión de Normas de Procedimientos de Auditoría del I.M.C.P., establece las técnicas de auditoría que el auditor aplicará en el desempeño de su trabajo de auditoría. Dichas técnicas de auditoría se definen de la siguiente forma:

“Son los métodos prácticos de investigación y prueba que el Contador Público utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional”<sup>70</sup>

<sup>70</sup> Guía del Dictamen para efectos de Contribuciones al Seguro Social. Ed. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Páginas 30-36. México, D.F., 1999.

## VII .- ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES A ESTUDIAR EN MATERIA DE DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.

*“Análisis de los movimientos de afiliación de trabajadores”*<sup>71</sup>

- I) Evaluar el adecuado cumplimiento de Las disposiciones fiscales en materia de inscripción de los sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio del Seguro Social.
- II) Identificar en su caso, al personal que por sus características particulares, no exista obligación patronal de afiliarlo al Seguro Social.
- III) Evaluar la posible subordinación de las personas físicas que prestan servicios profesionales independientes
- IV) Evaluar el adecuado cumplimiento por parte del patrón, de sus obligaciones en materia de inscripción, bajas y modificaciones de salarios de sus trabajadores.
- V) Verificar la adecuada formulación de los avisos de afiliación correspondientes.
- VI) Identificar posibles contingencias en omisión de cuotas por días cotizados en base a las fechas de presentación de los avisos.

<sup>71</sup> Idem anterior.

“Análisis del Salario Base de Cotización, así como las prestaciones”.<sup>72</sup>

- I) Identificar todas las contraprestaciones otorgadas a los trabajadores por sus servicios.
- II) Conocer las características particulares así como la base de determinación de los sueldos y demás prestaciones otorgadas a los trabajadores.
- III) Con base en el análisis señalado en el punto anterior, determinar su integración o exclusión del salario base de cotización de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- IV) Identificar las prestaciones que no hayan sido integradas al salario base de cotización por el patrón.
- V) Validar la correcta determinación del salario base de cotización por cada trabajador.
- VI) Establecer las bases para una adecuada corrección de las deficiencias detectadas en la integración del S.B.C.

<sup>72</sup> Guía del Dictamen para efectos de Contribuciones al Seguro Social. Ed. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Páginas 30-36. México, D.F., 1999.



“Análisis del pago de las cuotas obrero patronales” <sup>73</sup>

- I) Comprobar la razonabilidad en el pago de cuotas obrero-patronales del ejercicio.
- II) En su caso, cuantificar en forma global las diferencias de cuotas obrero patronales, así como determinar las posibles causas de su origen.

## VIII .- FORMALIDADES PARA LA FORMULACIÓN DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL

Para que el Contador Público pueda establecer la viabilidad de dictaminar una empresa para los efectos del Seguro Social, es preciso que cuente con cierta información que le permita formarse un juicio acerca de las condiciones generales y particulares de la empresa que se va a examinar.

Dicho dictamen, se debe realizar de acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas y con los procedimientos de auditoría que se consideren necesarios en las circunstancias.

Una vez concluido nuestro trabajo, se debe de emitir finalmente un dictamen en el cuál expresaremos nuestra opinión sobre la razonabilidad del cumplimiento de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Asimismo, se debe proporcionar a la empresa un memorándum o carta de sugerencias para el fortalecimiento de los controles internos relacionados con las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones, en el grado en que se observen situaciones susceptibles de ser mejoradas, en el curso de nuestra revisión.

Como en cualquier actividad, los mejores resultados se alcanzan siempre que se sabe qué es lo que se va a realizar y a revisar, así como la forma en cómo se va a llevar a cabo. Este conocimiento previo se obtiene mediante una adecuada planeación del trabajo a desarrollar.

La planeación en la auditoría como trabajo profesional tiene una importancia fundamental, toda vez que en gran medida, la obtención de resultados satisfactorios dependerá de la eficacia en su formulación.

<sup>73</sup> Idem anterior.

Tomando como base lo antes mencionado, es verdaderamente indispensable tener muy en cuenta los aspectos que se van a dictaminar al patrón y la forma en la que éstos van a ser dictaminados. Para ello, entre los aspectos más importantes a dictaminar y los cuáles fueron mencionados con anterioridad, son el análisis del sistema de afiliación de los trabajadores de la empresa ante el IMSS, el análisis de la determinación correcta del Salario Base de Cotización así como el análisis del correcto pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto.

En relación a lo antes mencionado, se debe de analizar minuciosamente los escritos de carácter oficial de la empresa y los cuáles permanecerán a través del tiempo, ya que éstos son la base legal para su constitución así como para desarrollar sus actividades indispensables de acuerdo al giro de la empresa.

Conforme transcurre el tiempo durante el curso de nuestra revisión, entre los aspectos de carácter documental que se deben de revisar y los cuales son la base para la elaboración de nuestro dictamen ante el cumplimiento de la Ley del Seguro Social, son los siguientes:

**“CÉDULAS DE CARÁCTER OFICIAL”<sup>74</sup>**

- I) Acta Constitutiva y sus modificaciones sustanciales.
- II) Poder notarial vigente del Representante Legal que firme el dictamen.
- III) Alta y cambios sustanciales ante el RFC.
- IV) Alta y cambios sustanciales del Registro Patronal ante el IMSS.
- V) Reglamento Interior de Trabajo.
- VI) Contrato Colectivo de Trabajo.
- VII) Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado.
- VIII) Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado.
- IX) Políticas, planes y/o manual de prestaciones al personal.
- X) Reglamento, estatutos, políticas o planes del fondo de ahorro.
- XI) Dictamen final presentado y carta de final de presentación.

<sup>74</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

Cabe mencionar, que es muy importante antes de estudiar y dictaminar el análisis de las percepciones que un trabajador percibe de conformidad con el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, es muy importante estudiar las cédulas de carácter oficial antes mencionadas y poder asimismo tener un amplio panorama general de la situación actual de la empresa y tener una adecuada planeación de nuestra auditoría para efectos del dictamen del Seguro Social.

De forma muy breve, a continuación se da un análisis de las características más importantes a revisar en las cédulas de carácter oficial de la empresa.

#### **I.- ACTA CONSTITUTIVA Y SUS MODIFICACIONES SUSTANCIALES:**

“Es muy recomendable, que el Contador Público tuviere en su poder un archivo permanente, el cual es aquel compendio de información oficial de la empresa y el cuál permanece a través del tiempo y que es susceptible de ser actualizado, cada vez que se realizare un Dictamen Fiscal del Seguro Social. Los documentos oficiales que son necesarios tener en nuestra custodia en el Archivo Permanente así como los aspectos a verificar en el acta constitutiva de la empresa, son los siguientes:

- 1) Razón o denominación social de la empresa.
- 2) Domicilio fiscal de la Empresa y ubicación de los diversos establecimientos que estén operando dentro del período de revisión.
- 3) Objeto social de la empresa.
- 4) Fecha de constitución de la empresa.
- 5) Organo de Administración.
- 6) Organo de Vigilancia.
- 7) Representantes y Apoderados.

Asimismo es necesario verificar que en el período que se esta revisando, hubiere cambios en cualquiera de los aspectos antes mencionados, así como también conocer si existieron reformas en el acta constitutiva por concepto de: accionistas, venta de la empresa, fusión o escisión de la sociedad y de los que por medio del cuál es importante conservar la documentación soporte en el Archivo Permanente.

Se debe verificar que los datos generales del patrón establecidos en el acta constitutiva y sus modificaciones, correspondan con los avisos de inscripción al IMSS y el aviso de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes.



## **II .- PODER NOTARIAL VIGENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL QUE FIRME EL DICTAMEN.**

Es importante revisar y verificar con personal de la empresa, quienes son las personas que están autorizadas y facultadas para firmar el dictamen. Se debe de verificar cuáles son los poderes notariales que existen a la fecha y saber si existe algún cambio (Alta o baja de representantes legales), de los cuáles es necesario solicitar documentación soporte.

Los aspectos de mayor importancia a revisar en éste documento son los siguientes:

- 1) Nombre del representante legal de la empresa y la vigencia del poder.
- 2) Tipo de poder al que se encuentra facultado. (Pleitos, Cobranza, Administración, Laboral)”<sup>75</sup>

## **III .- ALTA Y CAMBIOS SUSTANCIALES ANTE EL R.F.C. DE LA S.H.C.P.**

“De igual forma, es importante y necesario verificar con personal de la empresa si el Registro Federal de Contribuyentes o sus datos generales, tales cómo la razón social, domicilio, actividad preponderante, apertura de establecimientos, fusión o escisión de sociedades no han sufrido algún cambio.

Los aspectos más importantes a revisar en éste documento son los siguientes:

- 1) Razón o denominación social.
- 2) Domicilio fiscal.
- 3) Clave del R.F.C. ante la S.H.C.P.
- 4) Fecha de inicio de operaciones.
- 5) Copia de la cédula de identificación fiscal.
- 6) En caso de cambio del domicilio fiscal, anexar copia del aviso correspondiente.
- 7) En caso de apertura de establecimientos, solicitar avisos e indicar su domicilio y fecha de inicio de operaciones.

---

<sup>75</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

#### **IV .- ALTA Y CAMBIOS SUSTANCIALES DEL REGISTRO PATRONAL ANTE EL IMSS.**

Se debe verificar si el registro patronal ante el IMSS o sus datos generales han sufrido algún cambio en aspectos tales cómo: A) cambios de razón social, B) cambio de domicilio, C) cambio de actividad preponderante y D) sustitución patronal.

Es necesario conservar documentación de todos aquellos aspectos de los cuáles la empresa hubiere efectuado algún cambio. Esto con la finalidad de contar con un adecuado archivo permanente y actualizado conforme al período que se esta revisando.

Adicionalmente se debe de revisar que el domicilio y la actividad de la empresa, correspondan con lo estipulado en la cédula del R.F.C. ante la S.H.C.P.

Los aspectos más importantes a revisar en éste documento son los siguientes:

- 1) Identificación de la fecha de inscripción ante el IMSS.
- 2) Número de Registro Patronal.
- 3) Anexar copia de la Tarjeta de Inscripción Patronal.” <sup>76</sup>

#### **V .- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

“En éste documento, es importante verificar las bases y condiciones de las percepciones y prestaciones que la Empresa les otorga a sus trabajadores. Asimismo, se debe de revisar que dichas prestaciones estén establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es muy común en la práctica, que existan prestaciones que no se encuentran establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Planes de previsión social y en el Manual de Políticas o prestaciones al personal de la empresa. Los aspectos importantes que deben ser revisados son los siguientes:

- 1) Indicar aquéllas cláusulas relacionadas con las percepciones de los trabajadores.
- 2) Vigencia de las percepciones de los trabajadores.

---

<sup>76</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

## **VI.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Se debe verificar si la empresa cuenta con uno o varios contratos colectivos de trabajo, porque puede un patrón tener varios sindicatos y con cada uno, haber celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo, de los cuáles se debe conservar copia de cada uno en el archivo permanente.

Al igual que en el Reglamento Interior de Trabajo, se deben verificar las bases y las condiciones de las percepciones y prestaciones que se otorgan a los trabajadores.

Retomando el punto anterior, hoy en día en la práctica, es muy común que no se encuentren algunas prestaciones establecidas en los documentos antes mencionados.

Los aspectos más importantes a revisar en éste documento son los siguientes:

- A) Definir y subrayar cada una de las prestaciones otorgadas.
- B) Describir las características principales de cada una de las prestaciones e indicar en que página y cláusula de dicho contrato se encuentran escritas. Es fundamental tener un estricto adecuado y en orden de éstas características, porqué forman parte del Anexo IV del Dictamen Fiscal del Seguro Social. Es necesario tomar en cuenta entre otros aspectos, los que a continuación se indican:

- ◆ Nombre del sindicato al que se encuentran afiliados los trabajadores.
- ◆ Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.
- ◆ Jornadas de trabajo, especificando las horas laboradas por cada turno, así como el tiempo con que cuenta el personal de la empresa para consumir alimentos.
- ◆ Jornada laboral de los trabajadores, considerando todas las categorías que en el contrato se especifiquen”<sup>77</sup>

Asimismo, es muy importante efectuar una referencia de las prestaciones, si se otorgan o no a los trabajadores, así como la base de acumulación al Salario Base de Cotización y especificando los grupos de trabajadores a quienes se les otorgan dichas prestaciones.

## **VII.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.**

Es necesario verificar las prestaciones que la empresa otorga a sus trabajadores por medio de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado (eventual) y si son vigentes por el año de revisión o si se emitieron nuevos contratos, de los cuáles será necesario conservar copia en el archivo permanente y verificar que las prestaciones estén establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

---

<sup>77</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



Es una práctica común, que existan ciertas prestaciones que se otorguen a los trabajadores de planta de una empresa y no a los trabajadores eventuales. Adicionalmente, se deben revisar los siguientes aspectos:

- 1) Efectuar la revisión por cada tipo de contrato.
- 2) Dejar evidencia relativa a las prestaciones y características de las jornadas de trabajo, dejando nota y referenciando vs Anexo IV.
- 3) Verificar la vigencia de los contratos.
- 4) Verificar el tipo de contratación.
- 5) Verificar los días y horas de las jornadas de trabajo.
- 6) Verificar el tipo de salario.

#### **VIII.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.**

Con respecto a éste tipo de contrato de trabajo, se deben de tomar en cuenta todos los aspectos antes mencionados, en un contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Surten efecto las mismas bases antes mencionadas, así como sus aspectos a ser revisados”<sup>78</sup>

#### **IX.- POLÍTICAS, PLANES Y/O MANUAL DE PRESTACIONES AL PERSONAL.**

“El Contador Público, debe verificar con la empresa, que las políticas, planes y/o manual de prestaciones al personal, sean vigentes por el año de revisión, de lo contrario solicitar al personal alguno nuevo que estuviere vigente y custodiarlo en el archivo permanente.

Hoy en día, es muy frecuente que existan prestaciones para niveles superiores de personal (Directores, Gerentes, Jefes de Departamentos o Áreas) y las cuáles no se especifican en las diferentes políticas y/o planes de la empresa. Asimismo, se debe revisar que las prestaciones que se encuentren contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo se les estén otorgando debidamente a los trabajadores sindicalizados de la empresa.

---

<sup>78</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

Los aspectos más importantes a revisar en éstos documentos son los siguientes:

- 1) Identificar a que categoría de trabajadores se otorgan dichas prestaciones.
- 2) Describir las características principales de cada una de las prestaciones.
- 3) Referenciar cada una de las prestaciones, si estas se otorgan o no, así como la base de acumulación al Salario Base de Cotización, número de cláusula del plan y grupo de trabajadores. Todos estos aspectos son fundamentales para la elaboración del Anexo IV del Dictamen Fiscal del Seguro Social.

#### **X.- REGLAMENTO, ESTATUTOS, POLÍTICAS O PLANES DEL FONDO DE AHORRO.**

Tomando cómo base todos los documentos antes mencionados, en todos es necesario revisar que la vigencia de éstos sea el período que se esta revisando, de lo contrario, es necesario que se le solicite a la compañía todas aquellas reformas que se hubieren llevado a cabo y verificar si surten efectos para el año de revisión y conservar copia fotostática en el archivo permanente.

Hoy en día, esta prestación es otorgada a los trabajadores en algunas empresas, pero sin haber sido adecuada a los nuevos requerimientos de las leyes fiscales, tales como Ley del Impuesto Sobre la Renta y Ley del Seguro Social. Se debe verificar que se cumpla con lo establecido en la Ley del Seguro Social para su no integración al Salario Base de Cotización. También, es necesario revisar los siguientes aspectos:

- 1) Indicar el personal al cual aplica dicha disposición. (Grupo de Trabajadores).
- 2) Indicar las aportaciones tanto del trabajador como del patrón.
- 3) Indicar el número de préstamos a los cuales se tiene derecho y monto a percibir.
- 4) Indicar la fecha en la que se efectúa la liquidación anual del fondo de ahorro” <sup>79</sup>

#### **XI.- CARTA DE PRESENTACIÓN DEL DICTAMEN FINAL PRESENTADO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

“Es necesario tener en nuestra custodia todos los archivos correspondientes al dictamen, tales como el disco que contenga los anexos fiscales presentados ante el Instituto, así como la carta de presentación del dictamen fiscal del Seguro Social así como todos los anexos correspondientes que conforman dicho dictamen.

---

<sup>79</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

## ASPECTOS IMPORTANTES A REVISAR EN EL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA.

En el proceso de planeación de la auditoría, la etapa del estudio y evaluación del control interno constituye sin duda alguna, la parte medular de dicho proceso, debido al efecto que tiene sobre la revisión global que llevará a cabo el auditor.

La Comisión de Normas y Procedimientos de Auditoría del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, establece la obligación del auditor de llevar a cabo un estudio y evaluación del control interno que le permita determinar el grado de confianza que va a depositar en él y en consecuencia, definir la naturaleza, extensión y oportunidad, que va a dar a los procedimientos de auditoría.

De acuerdo a la teoría del estudio y evaluación del control interno, éste debe realizarse antes de planear la auditoría. Sin embargo, en la práctica, la evaluación se realiza conforme se va desarrollando la auditoría.

El estudio y evaluación del control interno se constituye por el examen, investigación, análisis y conclusiones, las cuáles fueron determinadas por el auditor acerca de los controles establecidos por la empresa que se va a revisar.

El auditor deberá dejar evidencia en sus papeles de trabajo que ha examinado el control interno.

De conformidad con las normas de auditoría relativas al estudio y evaluación del control interno, para que el auditor pueda llevar a cabo este proceso, resulta indispensable conocer la estructura del control interno de la entidad.

Los elementos de la estructura del control interno, por los cuáles están constituidas aquellas políticas y procedimientos establecidos para proporcionar una seguridad razonable de que los objetivos específicos serán logrados, son los siguientes:

- 1) El ambiente de control.
- 2) El sistema contable.
- 3) Los procedimientos de control”<sup>80</sup>

“El control interno agrupa el plan de organización y todos aquellos métodos y procedimientos emitidos por la administración de la entidad para lograr los siguientes objetivos:

---

<sup>80</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



- 1) Salvaguarda de los activos.
- 2) Obtención de información financiera contable, veraz y oportuna.
- 3) Eficiencia operacional.
- 4) Adhesión a las políticas prescritas por la administración.

Los métodos que existen para estudiar y evaluar el control interno, son los que a continuación se indican:

<i>Métodos para evaluar el control interno.</i>	{	Método descriptivo. Método gráfico. Método de cuestionarios.
---	---	--

#### A) MÉTODO DESCRIPTIVO:

Como su nombre lo indica, consiste en la descripción por escrito de los procesos establecidos para la ejecución de las diversas operaciones o aspectos específicos del control interno. Se formula mediante un memorándum en los cuáles se detallan los procedimientos llevados a cabo para realizar un proceso determinado en la operación de la empresa.

#### B) MÉTODO GRÁFICO:

Este método consiste en la representación objetiva de la organización de la entidad y de los procedimientos establecidos en los departamentos y actividades que la conforman. La representación se lleva a cabo mediante esquemas que reflejan el flujo de las operaciones a través del empleo de dibujos o símbolos que representan departamentos, formas, procesos, y archivos.

#### C) MÉTODO DE CUESTIONARIOS:

Este método se basa precisamente en la preparación de cuestionarios que incluyen relaciones de preguntas sobre los aspectos básicos de una operación determinada de la empresa, posteriormente se procede a obtener las respuestas a dichos cuestionarios.

Normalmente los cuestionarios del control interno son diseñados de forma tal, que una respuesta negativa obedezca a la inexistencia o debilidades en los procedimientos de control interno”<sup>81</sup>

<sup>81</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

“Hoy en día, en la práctica se ha observado que el método de cuestionarios es el que más se aplica. debido por una parte quizás, a que se presta en mayor medida para lograr una estandarización de las evaluaciones al control interno que realiza el auditor.

Entre los cuestionarios más importantes que existen en la práctica para evaluar el control interno, se encuentran los siguientes:

**“CUESTIONARIOS MÁS COMUNES  
PARA EVALUAR EL CONTROL INTERNO”**

- I) Control Interno de Nóminas.
- II) Cumplimiento de Obligaciones ante el IMSS.
- III) Sistemas de nóminas y módulos IMSS.

**I.- CUESTIONARIO SOBRE EL CONTROL INTERNO DE NÓMINAS.**

En éste cuestionario, el objetivo principal es conocer si existen políticas por escrito previamente establecidas por la administración de la empresa, así como el de conocer la forma en que opera su sistema de nóminas y saber como se ejerce el control sobre dicho sistema.

**II.- CUESTIONARIO DE ASPECTOS BÁSICOS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

La finalidad de este cuestionario, es el de conocer de manera general los aspectos de cumplimiento sobre la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, en los que se debe tener cuidado al momento de estar elaborando el Dictamen, durante el transcurso del tiempo de nuestra auditoría.

**III.- CUESTIONARIO DE LOS SISTEMAS DE NÓMINAS Y MÓDULOS IMSS.**

El objetivo de éste cuestionario es el de conocer de manera general los aspectos de procedimiento y aplicación del sistema de nóminas y el módulo de Seguro Social en caso de tener una aplicación separada del de nóminas.

Se deberá de analizar la confiabilidad del sistema de nóminas y sus módulos para la determinación del Salario Base de Cotización, preparación de las liquidaciones de las cuotas obrero patronales y emisiones de avisos afiliatorios automatizados, así como incrementos generales de los salarios de los trabajadores o cambios en las prestaciones que se otorgan a los trabajadores”<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

“Además, éste cuestionario nos sirve para verificar con el Representante Legal, la posibilidad de que el propio sistema de nóminas pudiese verse afectado en el supuesto de tener que reprocesar los Salarios Base de Cotización, liquidaciones de cuotas obrero patronales derivadas cómo producto del dictamen, así como la emisión de modificaciones de salarios. Entre los aspectos principales que se deben estudiar en la elaboración de éste cuestionario son los siguientes:

- 1) Verificar la uniformidad de criterios de integración salarial y evaluar el riesgo y alcance de los trabajos.
- 2) Indicar si se efectuaron modificaciones al sistema durante el (los) periodo (s) de revisión.
- 3) Indicar si durante el periodo de revisión, se llevaron a cabo modificaciones de salario.
- 4) En su caso, indicar si se incrementaron el número de prestaciones en relación con las del año anterior y verificar cuál es el criterio utilizado para su integración al Salario Base de Cotización.
- 5) Indicar y evaluar las características del sistema, por lo que se refiere a los siguientes aspectos:
  - ◆ Reproceso del Salario Base de Cotización.
  - ◆ Emisión de reportes.
  - ◆ Liquidaciones complementarias como producto del dictamen.
  - ◆ Avisos de modificación de salario.
  - ◆ Percepciones variables por cada mes.
  - ◆ Variables no cotizadas por bajas de trabajadores.
  - ◆ Excedentes de los trabajadores topados.
- 6) Evaluar la viabilidad de incorporación de la prueba global al sistema de nóminas.
- 7) Definir esquemas de solución a través de la adaptación o preparación del sistema, o en su caso, el diseño de módulos especiales.

#### **MEMORÁNDUMS DE SUGERENCIAS.**

Como parte de la planeación de una auditoria del Seguro Social, es necesario llevar a cabo una junta con determinado personal administrativo de la empresa (Gerentes y Director General), coordinada por el dictaminador, con el fin de hacer saber al Representante Legal de la empresa, cuál es nuestra opinión de los resultados que fueron obtenidos después de la elaboración de dicha auditoria y asimismo se le sugiere los aspectos en que a juicio del auditor, debe la empresa de corregirlos, con el fin de que en el próximo dictamen no se detecten esos mismos resultados y de esa forma, la empresa cuente con un adecuado sistema en su administración en materia fiscal de Seguro Social así como otras áreas de fiscalización.”<sup>83</sup>

<sup>83</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



“Entre los memorándums más importantes que se deben de entregar al representante de la empresa, son los siguientes:

**“MEMORÁNDUMS  
DE SUGERENCIAS”**

- I) Memorándum de Sugerencias de Auditoría e Impuestos por el ejercicio de revisión y por el ejercicio del año anterior.
- II) Memorándum de Sugerencias del Dictamen del Seguro Social por el ejercicio de revisión y por el ejercicio del año anterior.

**I.- MEMORÁNDUM DE SUGERENCIAS DE AUDITORIA E IMPUESTOS POR EL EJERCICIO DE REVISION Y POR EL EJERCICIO DEL AÑO ANTERIOR.**

La finalidad de éstos memorándums es indicar los aspectos de mayor cuidado que fueron detectados por la división de Auditoría e Impuestos por el año en revisión y compararlos contra el año anterior. En dichos memorándums, se verifican las observaciones que en su caso, son aplicables a las nóminas y al cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos establecen.

**II.- MEMORÁNDUM DE SUGERENCIAS DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL POR EL EJERCICIO DE REVISIÓN Y POR EL EJERCICIO DEL AÑO ANTERIOR.**

El objetivo de éste memorándum es el de detectar todas las anomalías que se fueron encontrando durante la revisión a lo largo de nuestra auditoría, de acuerdo con lo establecido por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. Asimismo, éstos memorándums nos van a permitir poder tener muy en cuenta los aspectos bajo los cuáles no está en lo correcto la empresa y los cuáles serán la base para futuras revisiones que se llevarán a cabo. Adicionalmente, mediante éstos memorándums el Contador Público puede darse cuenta si en sus futuras revisiones la empresa se ha corregido en las anomalías que le fueron informadas en nuestro memorándum en nuestro ejercicio del año anterior y saber si está cumpliendo correctamente con lo establecido por la Ley del Seguro Social así como sus Reglamentos.

**CONTINGENCIAS.**

Por medio de ésta cédula, se deberán indicar las diferentes contingencias que se hubieren detectado con relación a los registros contables, pasivos y reservas. Entre las cuáles destacan las siguientes:

- 1) Determinar si existen y si se les dio el tratamiento contable apropiado.
- 2) Gastos de pensiones y compromisos relativos a servicios en el pasado y para los cuáles no se haya establecido un fondo.
- 3) Pasivos contingentes por demandas de los trabajadores.
- 4) Convenios de remuneración diferida.
- 5) Participación de las utilidades incluidas en los costos y gastos” <sup>84</sup>

<sup>84</sup> Idem anterior.

## IX.- REVISIÓN DOCUMENTAL Y CONTROL PARA LA REVISIÓN DEL DICTAMEN DEL SEGURO SOCIAL.

“En éste apartado de la Tesis como parte de éste capítulo, se tiene como primordial objetivo proporcionar al lector un ejemplo sencillo de la elaboración de las principales cédulas de auditoría que son la base fundamental para la elaboración de un dictamen fiscal ante el cumplimiento de la Ley del Seguro Social, así como del requisado de los anexos del dictamen, de conformidad con las disposiciones contenidas en el reglamento para el pago de cuotas de la Ley del Seguro Social.

Además, otro objetivo primordial en éste apartado de la presente Tesis, es el de proporcionarle una herramienta útil de trabajo para todos aquellos Contadores Públicos quienes deseen dictaminar para los efectos del Seguro Social, permitiéndole un adecuado desarrollo en la elaboración de un dictamen integral de contribuciones al Seguro Social, de forma tal, que, sea él mismo quién a su juicio y apegándose al caso concreto integre sus papeles de trabajo, cédulas, memorándums y anexos de dicho dictamen, emitiendo su criterio de acuerdo a su capacidad profesional e independencia mental. Es importante hacer énfasis que los formatos utilizados en la presente Tesis, corresponden a los requeridos por el ejercicio de revisión. A continuación se detallan las cédulas que son fundamentales para un dictamen fiscal de contribuciones ante el IMSS y asimismo se explican los principales aspectos a revisar.

### *CÉDULAS FUNDAMENTALES DICTAMEN FISCAL IMSS”.*

- I) Aviso para la presentación del dictamen fiscal IMSS.
- II) Oficio de autorización del dictamen fiscal IMSS.
- III) Solicitud y oficio de autorización de prórroga del dictamen fiscal IMSS.
- IV) Dictamen fiscal ante el IMSS cotejado y revisado.
- V) Dictamen final presentado y carta de presentación.
- VI) Cuadro analítico de bases y cuotas pagadas en el año.
- VII) Alcance del trabajo por cada prueba selectivas.
- VIII) Prueba global de la base de cotización.
- IX) Determinación del total de salarios excedentes.
- X) Determinación del total de variables del mes anterior.
- XI) Análisis de cada percepción del trabajador.
- XII) Relación y descripción de los conceptos que fueron pagados y su integración para la determinación del Salario Base de Cotización.
- XIII) Catálogo general de los conceptos pagados por vía nómina.
- XIV) Percepciones pagadas por nómina, listas de raya, pólizas de diario y de egresos.
- XV) Determinación del Salario Base de Cotización.
- XVI) Determinación de variables del mes anterior.
- XVII) Relación de factores de integración de los obreros.
- XVIII) Descripción por escrito del procedimiento de integración salarial por parte de la empresa”<sup>85</sup>

<sup>85</sup> Idem anterior.

**CÉDULAS FUNDAMENTALES  
DICTAMEN FISCAL IMSS.**

- XIX) "Liquidaciones del IMSS que fueron pagadas de forma normal por la empresa.
- XX) Liquidaciones complementarias del IMSS. derivadas como producto del dictamen IMSS.
- XXI) Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.
- XXII) Cédulas de movimientos de afiliación y análisis de cada una de las prestaciones.
- XXIII) Avisos de Inscripción de los trabajadores ante el IMSS.
- XXIV) Avisos de baja de los trabajadores ante el IMSS.
- XXV) Avisos de modificaciones de salario ante el IMSS.
- XXVI) Avisos de inscripción de trabajadores externos a la empresa ante el IMSS.
- XXVII) Honorarios independientes o asimilados a salarios.
- XXVIII) Contratos por la prestación de servicios independientes o por personas físicas a través del régimen fiscal de honorarios.
- XXIX) Prestación de servicios por comisión mercantil"<sup>86</sup>

**I.- AVISO PARA LA PRESENTACIÓN DEL DICTAMEN FISCAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

El objetivo de ésta cédula es contar con la evidencia de que el aviso se presentó y fue autorizado por el Instituto, así como la fecha en que fue recibido por el IMSS.

Los avisos deben de contener el sello de recibido por la sub-delegación y se debe asignar un número secuencial a cada aviso de dictamen. Cuando se poseen varios registros patronales, normalmente se presentan todos los avisos ante la sub-delegación que corresponde al domicilio fiscal de la empresa. Entre otros aspectos que se deben tomar en cuenta en las notas de esta cédula son los siguientes:

Se debe indicar:

- 1) Fecha de presentación de aviso del dictamen.
- 2) Fecha de presentación del dictamen.
- 3) Fecha en que, en su caso, deberá solicitarse prórroga al Instituto y de ser aceptada ésta, cuando deberá de presentarse el dictamen.

<sup>86</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



## **II.- OFICIO DE AUTORIZACIÓN DEL DICTAMEN FISCAL DEL IMSS.**

“El objetivo de ésta cédula es contar con la evidencia de la autorización del dictamen fiscal del Seguro Social por parte del Instituto.

La sub-delegación emite un oficio de autorización de Dictamen IMSS que puede tardar hasta 3 semanas. Si el IMSS no emite oficio de notificación durante los 15 días hábiles posteriores a la presentación del aviso, se da como aceptado dicho aviso para presentar dictamen fiscal IMSS.

## **III.- SOLICITUD Y OFICIO DE AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA DEL DICTAMEN FISCAL DEL SEGURO SOCIAL.**

La finalidad de ésta cédula es contar con la evidencia de la solicitud y autorización o negación de la solicitud de la prórroga del dictamen ante el Instituto.

En caso de que se necesite solicitar prórroga del dictamen al Instituto, se debe de anexar dicha solicitud y el oficio de autorización por parte del IMSS sellado. Es necesario, confirmar con la sub-delegación correspondiente la autorización de la prórroga 20 días después de solicitarla, con el fin de tener conocimiento si fue aceptada o negada.

## **IV.- DICTAMEN FISCAL IMSS COTEJADO.**

Esta cédula tiene como finalidad tener una copia fiel del cuadernillo con todos los anexos que fueron presentados ante el Instituto, así como la opinión del Contador Público, quién dictaminó a la empresa correspondiente, así como el legajo correspondiente con todas las cédulas que son necesarias y nos dan como resultado la obtención del dictamen fiscal del Seguro Social.

Es necesario tener pruebas individuales de cada una de las prestaciones, de las cuáles trataremos como tema en este capítulo, esto con la finalidad, de que si el Instituto nos hace alguna observación o requerimiento de información, se cuenten con las bases necesarias y el sustento de nuestra información, para entregarle así al Instituto dicha información requerida que ampare nuestro criterio y juicio en la elaboración de nuestro dictamen fiscal del Seguro Social, ya que el Instituto en cualquier momento dado, es posible que nos solicite de cualquier información. Por ello, es muy necesario tener en nuestra custodia toda la información soporte que amparen todos los anexos que conforman dicho dictamen fiscal del Seguro Social”<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

## **V.- DICTAMEN FINAL PRESENTADO Y CARTA DE PRESENTACIÓN.**

“Tomando como base el punto antes descrito, la única diferencia es que el dictamen fue ya presentado y es necesario contar con el sello de que fue recibido el dictamen por parte del Instituto y conservar en nuestra custodia dicho dictamen.

## **VI.- CUADRO ANALÍTICO DE BASES Y CUOTAS QUE FUERON PAGADAS DURANTE TODO EL AÑO.**

En ésta cédula, se debe revisar el total de las bases y cuotas obrero-patronales que fueron pagadas por cada uno de los diferentes seguros que comprenden las cuotas pagadas al IMSS así como por los seguros de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez. Se puede dar el caso que se efectúen pagos complementarios con posterioridad a las liquidaciones normales, derivados de un error que el mismo patrón detectó al hacer sus revisiones, los cuáles deben ser incluidos en la cédula. De la misma manera, se pueden encontrar cédulas de diferencia que el IMSS emite porque los pagos realizados por el patrón no cuadren con los registros que el IMSS posee y los cuáles deben ser de igual forma incluidos en la cédula.

## **VII.- ALCANCE DEL TRABAJO EN PRUEBAS SELECTIVAS.**

En ésta cédula, es necesario establecer el alcance que se va a determinar para la revisión de cada una de las cédulas que se llevarán a cabo, como parte de la auditoría del Seguro Social.

## **VIII.- PRUEBA GLOBAL DE LA BASE DE COTIZACIÓN.**

Esta cédula consiste en evaluar la razonabilidad de las bases de cotización sobre las cuáles se pagaron las cuotas obrero patronales contra las que se determinaron durante la elaboración de la auditoría.

Esta prueba es de razonabilidad, donde se verifica que las percepciones totales pagadas al personal fueron cotizadas a nivel global correctamente por el patrón en cada mes. Las percepciones se dividen en tres grupos, las cuáles son las siguientes y de las cuáles se hace un breve comentario.

- A) Percepciones fijas.
- B) Percepciones variables que cotizan al 100% o en su totalidad.
- C) Percepciones variables que cotizan parcialmente y las que no cotizan” <sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

“Los puntos específicos que se deben analizar en ésta cédula son los siguientes:

- 1) Verificar las operaciones aritméticas.
- 2) Ligar los importes pagados por nómina contra las remuneraciones pagadas por nóminas, pólizas de diario y egresos.
- 3) Cruzar los importes por percepciones variables contra la determinación del total de variables de los trabajadores que exceden 10, 15 y 25 Veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal.
- 4) Cruzar los importes de los excedentes contra la determinación del total de salarios excedentes a 10, 15 y 25 Veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal.
- 5) Cruzar las bases pagadas contra conceptos pagados por Previsión Social.
- 6) Concluir ésta prueba, haciendo una relación con los detalles de la cédula de la determinación del Salario Base de Cotización.

Las bases de cotización y los pagos son mensuales, por lo que se deben acumular a las percepciones fijas del mes, las percepciones variables del mes anterior, a éste resultado, se deben restar los excedentes de los salarios de los trabajadores topados que correspondan a las ramas de Enfermedades y Maternidad (25 VSMGDF) o Invalidez y Vida y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (15 VSMGDF) y posteriormente se deben comparar contra la base de pago de las liquidaciones correspondientes.

#### **IX.- DETERMINACIÓN DEL TOTAL DE SALARIOS EXCEDENTES A 10/15 Y 25 VECES EL S.M.G.D.F.**

En ésta cédula se debe determinar a los trabajadores que por sus percepciones fijas o adicionando las percepciones variables, exceden el tope máximo para cotizar en los diferentes seguros por cada período de pago de cuotas. Esta información es requerida para la elaboración de la cédula de la prueba global de cotización y el anexo IV del cuadernillo que conforma el dictamen fiscal del Seguro Social”<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



## **X.- DETERMINACIÓN DEL TOTAL DE VARIABLES DEL MES ANTERIOR, DE LOS TRABAJADORES QUE EXCEDEN 10 /15 Y 25 VECES EL S.M.G.D.F.**

“La finalidad de ésta cédula es obtener el Salario Variable Diario de cada trabajador topado. Dicho salario se deriva de la siguiente forma: se suman los importes de las percepciones variables del mes anterior, al resultado se dividirá entre los días de salario devengado y de esa forma es obtenido el Salario Variable Diario, el cuál es base para la determinación del total de los salarios excedentes de los trabajadores topados.

## **XI.- ANÁLISIS DE CADA UNA DE LAS PERCEPCIONES QUE SON OTORGADAS A LOS TRABAJADORES Y SUS EFECTOS EN UN DICTAMEN FISCAL DEL SEGURO SOCIAL.**

El objetivo de éste apartado es el de presentarles un análisis de cada una de las percepciones que recibe un trabajador y como surten sus efectos en un dictamen fiscal del Seguro Social.

Un aspecto muy importante es verificar si las percepciones que reciben los distintos grupos de trabajadores son diferentes. Es decir, si las percepciones de los trabajadores de confianza son distintas a las de los trabajadores sindicalizados. En caso de que sean diferentes, se le deberá de solicitar a la empresa la información soporte de cada uno de los grupos de trabajadores.

## **XII.- RELACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS CONCEPTOS PAGADOS Y SU INTEGRACIÓN PARA DETERMINAR EL S.B.C.**

El aspecto más importante en ésta cédula es el de estudiar y dejar evidencia de los conceptos pagados por la empresa vía nómina y fuera de nómina, su base de acumulación y su forma de integrar al Salario Base de Cotización, ya sean como elementos fijos o variables.

En ésta cédula se debe de solicitar a la empresa, la totalidad de los conceptos de percepciones que los trabajadores reciben. Retomando el punto anterior, deben de incluirse aquellas percepciones que se efectúan fuera de nómina, porqué en algunas ocasiones éstas son pagadas vía cheque y no vía recibo de nómina. Los conceptos que hoy en día muchas empresas efectúan sus pagos vía cheque son los siguientes”<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

## A) "PREVISIÓN SOCIAL:

- A.1) Becas escolares.
- A.2) Ayuda para útiles escolares.
- A.3) Ayuda para lentes.
- A.4) Vales de despensa.
- A.5) Artículos para actividades deportivas.
  
- B) Finiquitos e indemnizaciones.
- C) Comisiones.
- D) Bonos de Productividad.
- E) Gratificaciones para Gerentes o Jefes de Departamentos o Áreas.
- F) Incentivos.
- G) Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.
- H) Vacaciones y/o Prima Vacacional.
- I) Diferencias de sueldos o retroactivo..
- J) Ayuda para renta.
- K) Bonos de traslados.

Otros aspectos que son muy importantes tomar en cuenta para la elaboración de ésta cédula son los siguientes:

- 1) Verificar las prestaciones contra aquellas que estén incluidas en la Balanza de Comprobación, en las cuentas de Gastos de Operación y de Producción.
- 2) Analizar si los conceptos pagados integran o no al Salario Base de Cotización de acuerdo con la Ley del Seguro Social.
- 3) Cotejar las prestaciones pagadas contra lo establecido en los Contratos Colectivos de Trabajo y el Manual de Prestaciones.

## XIII.- CATÁLOGO GENERAL DE CONCEPTOS PAGADOS POR NÓMINA.

El objetivo de ésta cédula es el de dejar evidencia de los conceptos pagados por la empresa por nómina a sus empleados.

Se debe de solicitar a la empresa una lista con la totalidad de los conceptos de percepciones que los trabajadores reciben vía nómina y donde se debe verificar que percepciones no son pagadas por nómina y que probablemente se registren exclusivamente en la contabilidad de la empresa. Se puede dar el caso que la empresa tuviere un control por separado de cada uno de los montos pagados por éstos conceptos”<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

“Otros aspectos que son necesarios revisar en la elaboración de ésta cédula son los siguientes:

- 1) Verificar con personal de la empresa cada uno de los conceptos pagados por nómina con la finalidad de identificar cuáles de éstos fueron pagados durante el ejercicio de revisión.
- 2) Otro aspecto fundamental es el de dejar marcas y ligues con el punto antes mencionado. (Relación y descripción de los conceptos pagados y su integración para la determinación del Salario Base de Cotización).

#### **XIV.- PERCEPCIONES PAGADAS POR NÓMINA, LISTAS DE RAYA, PÓLIZAS DE DIARIO Y DE EGRESOS.**

Esta cédula es fundamental para la elaboración de la prueba global de cotización, ya que esta cédula debe contener todos y cada uno de los montos totales pagados por cada una de las percepciones que reciben los trabajadores de la empresa, de forma mensual.

Deben estar incluidas aquellas percepciones que se pagan por nómina, como aquellas que se pagan por fuera de nómina y de las cuáles se mencionan unos ejemplos anteriormente, así como las cancelaciones de nómina, las cuáles en ocasiones no se modifica en la nómina, ni sus acumulados y se reversan los movimientos exclusivamente en los registros contables. De igual forma, deberán incluirse los importes que les fueron pagados a los prestadores de servicios y que fueron detectados como trabajadores en la cédula de la prueba global de cotización así como en ésta cédula, así como aquellos que fueron determinados por el patrón con anterioridad a nuestra revisión.

Los grupos de percepciones, los cuáles nos van a servir de base para determinar en que categoría esta ubicada cada prestación, son las siguientes:

##### **A) PERCEPCIONES FIJAS:**

Las percepciones fijas son todas aquellas percepciones que cotizan en su totalidad y que son de cuantía previamente conocida, tales cómo: Cuota diaria, aguinaldo y prima vacacional. (Estas dos últimas forman parte del Factor de Integración)”<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



## **B) PERCEPCIONES VARIABLES:**

Las percepciones variables se subdividen en tres grupos, los cuáles son los siguientes:

### ***B.1) VARIABLES QUE COTIZAN AL 100% O EN SU TOTALIDAD:***

Son todas aquellas percepciones que son elementos variables que NO pueden ser previamente conocidos y deben ser adicionados en su totalidad al siguiente período de pago de cuotas. Las percepciones o retribuciones más comunes son: Bono sustituto de P.T.U. o por productividad, gratificaciones, incentivos, comisiones, prima dominical, vacaciones pagadas no disfrutadas, entre otros.

### ***B.2) VARIABLES QUE COTIZAN PARCIALMENTE:***

Son todas aquellas percepciones que son elementos variables que NO pueden ser previamente conocidos y deben ser adicionados en forma parcial al siguiente periodo de pago de cuotas. Las percepciones o retribuciones de éste tipo son aquellas que pueden tener una parte exenta y otra parte gravada para efectos de la determinación del Salario Base de Cotización.

Las percepciones que cotizan parcialmente y que son muy comunes en la práctica, son las siguientes: Tiempo extra doble que exceda los límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo, Tiempo extra triple, excedente de los vales de despensa, excedente de los premios por puntualidad y asistencia. Con relación a éste grupo de conceptos, la empresa debe proporcionar los importes correspondientes de la parte que cotiza y por la parte que no cotiza para efectos de la determinación del Salario Base de Cotización.

## **C) PERCEPCIONES QUE NO COTIZAN:**

Las percepciones que no cotizan son todas aquellas percepciones que no cotizan en absoluto porque cumplen con lo establecido en la Nueva Ley del Seguro Social para la no integración al Salario Base de Cotización. Los conceptos más comunes en la práctica son los siguientes: Tiempo extra doble que no excede lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, vales de despensa que no excede lo establecido en la L.S.S., premios de puntualidad y asistencia que no excede lo establecido en la L.S.S., P.T.U., así como prestaciones de carácter sindical. (Ayuda para matrimonio, nacimiento, defunción, becas escolares, ayuda para actividades deportivas, entre otros)”<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

“Los importes totales que se determinen por cada una de las percepciones y por cada registro patronal, deben de ser totalizados, debido a que los registros contables no se encuentran clasificados por registro patronal, sino en función a los requerimientos financieros que el patrón determina. Dicha cédula elaborada a nivel anual, es fundamental para la elaboración de la Conciliación de Remuneraciones Pagadas Según Nóminas, Registros Contables y Declaración Anual del ISR y la cuál forma parte del dictamen fiscal del Seguro Social.

### **PÓLIZAS DE EGRESOS RELATIVAS AL PAGO DE CONCEPTOS DE PREVISIÓN SOCIAL.**

Con respecto a ésta cédula, la parte más importante es dejar evidencia de que los planes de previsión social han sido cubiertos atendiendo a lo estipulado por la Ley del Seguro Social. Esta cédula debe contener pruebas selectivas de los pagos que fueron realizados por concepto de previsión social que el patrón efectúa a favor de sus trabajadores.

Se deben revisar aspectos tales cómo:

- 1) La relación de conceptos otorgados como previsión social.
- 2) Cotejar las pólizas de egresos con documentación soporte correspondiente a cada uno de los conceptos de previsión social por los períodos seleccionados.
- 3) Verificar que dichas prestaciones estén estipuladas en el Contrato de Trabajo.

### **XV.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.**

Esta cédula tiene como finalidad el de elaborar un análisis de la determinación del S.B.C. por el patrón y verificar si el procedimiento aplicado fue correcto e indicar las diferencias por las bases de Enfermedades y Maternidad e Invalidez y Vida y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Se debe elaborar una cédula que contenga los siguientes elementos:

- 1) Número de nómina del trabajador.
- 2) Nombre del trabajador.
- 3) Número de afiliación al Seguro Social.
- 4) Fecha de ingreso a la empresa.
- 5) Años de antigüedad del trabajador en la empresa.
- 6) Cuota diaria. (Verificar que el salario nominal, coincida con lo pagado según nómina y, de que en caso de existir retroactivos, éstos se consideren dentro de dicho salario).
- 7) Factor de integración de percepciones fijas.
- 8) Salario fijo integrado.
- 9) Salario variable del mes anterior”<sup>94</sup>

<sup>94</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

- 10) “Salario Base de Cotización por auditoría, sin tope (25 VSMGDF vigente por el año de revisión).
- 11) Salario Base de Cotización que debió cotizar por cada rama de seguro con sus topes correspondientes.
- 12) Días cotizables por cada rama de seguro, como se indica a continuación:
  - ◆ *Ausencias:* (Faltas, permisos sin goce de sueldo, inasistencias, castigos).
  - ◆ *Incapacidades emitidas por el IMSS* (Maternidad, Riesgos de Trabajo o Enfermedad General).
- 13) S.B.C. declarado por la empresa. (Verificar lo pagado vs las liquidaciones de las cuotas obrero-patronales).
- 14) Elaborar un comparativo donde se muestren las diferencias entre lo que se debió cotizar y lo que realmente cotizó el trabajador por cada rama de seguro, verificando con el patrón el origen de las diferencias e indicarlas en notas, en caso de que existiesen.

Con base en el último punto antes descrito si existiesen diferencias, es necesario analizar detenidamente el origen de éstas y determinar si es necesario que se lleve a cabo un reproceso de los S.B.C. de los trabajadores, el cuál puede ser por la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios a la Empresa o un grupo específico. Asimismo, se debe evaluar si los errores que fueron encontrados en la auditoría en los procedimientos, son los elementos suficientes para llevar a cabo un reproceso o si las omisiones en el pago de las cuotas no son de cuantía importante.

Esta prueba es la base fundamental para confirmar lo establecido en el cuestionario de auditoría de seguridad social para la revisión de los aspectos básicos para el dictamen sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social impone a los patrones y demás sujetos obligados.

En la práctica es común encontrar errores en la determinación del S.B.C. y éstos pueden ser los siguientes:

**A) Procedimiento de determinación del Salario Diario Integrado Fijo:**

- A.1) Cuota diaria. (Es muy poco común).
- A.2) Aplicación incorrecta del factor de integración”<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



**B) “Procedimiento de determinación del saldo variable diario del mes anterior:**

- B.1) Conceptos que deben formar parte de la variable y que fueron considerados de forma incorrecta.
- B.2) Error en la consideración del tiempo extra.
- B.3) Soporte inadecuado de los premios de puntualidad y asistencia.
- B.4) Condicionar y mezclar diferentes conceptos.
- B.5) Diferencias entre los días de salario devengado.
- B.6) Limitaciones del sistema donde se determinan los S.B.C.
- B.7) Aplicaciones incorrectas de criterios.
- B.8) Error en los conceptos que tienen parte exenta y parte gravada.

**C) Procedimiento de determinación de la base mensual de cotización y sus cuotas:**

- C.1) Manejo inadecuado de los días de incapacidades.
- C.2) Manejo inadecuado de los días de ausencias.
- C.3) Error en el porcentaje de aplicación de las cuotas de los diferentes seguros.
- C.4) Consideración incorrecta de los diferentes topes o límites superiores.
- C.5) Fechas de altas, bajas modificaciones salariales consideradas inadecuadamente.

**XVI.- DETERMINACIÓN DE VARIABLES DEL PERÍODO ANTERIOR:**

Lo más importante en ésta cédula es el de efectuar un análisis y verificar si la empresa integra de manera correcta el salario de los trabajadores con las percepciones de las variables del período anterior en la determinación del S.B.C.

Es muy importante esta prueba, ya que es la base para la determinación del S.B.C, lo cual se comentó en el punto antes descrito. Asimismo es muy importante tomar en cuenta todos los elementos antes mencionados y especialmente, es muy necesario tener cuidado en los aspectos que a continuación se mencionarán, al momento de estarse efectuando ésta cédula. Dichos aspectos son los siguientes:

- 1) En el importe gravado por los conceptos que deben ser considerados como variables del período anterior, se puede dar el caso que hubiere prestaciones gravadas en su totalidad o con parte exenta y parte gravada. (Debe verificarse cada uno de los conceptos). Adicionalmente, se deben de cotejar los importes contra las nóminas que abarquen dichos períodos a estudiar.
- 2) Se debe efectuar la suma de los importes gravados.
- 3) Determinar e indicar los días de salario devengado, éstos se determinan restando de los días que comprende el período, los días de incapacidades del trabajador ante el IMSS y los días de ausencia del trabajador”<sup>96</sup>

<sup>96</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

- 4) “Una vez obtenido el salario variable diario, dicho importe debe ser adicionado en la cédula que se mencionó anteriormente.

Es muy común en la práctica, que los patrones consideren indebidamente (por criterio) alguna (s) de las percepciones variables que deben ser adicionadas al siguiente período de cuotas, o sea, que cumplan parcial o totalmente con los requisitos establecidos en la LSS y sus Reglamentos para la NO integración de dichos conceptos. También, se puede dar el caso que otorgan una prestación condicionada a otros conceptos y están aplicando partes exentas inadecuadamente.

## **XVII.- RELACIÓN DE FACTORES DE INTEGRACIÓN.**

Esta cédula es fundamental para la elaboración de nuestro dictamen fiscal de Seguridad Social.

Es necesario solicitarle a la empresa las tablas donde se muestren los diferentes factores de integración que se les están aplicando a sus trabajadores. Las percepciones que normalmente están comprendidas en éste factor de integración son el aguinaldo y prima vacacional, ya que son de cuantía previamente conocida y debe ser aplicado a la cuota diaria (sueldo diario) del trabajador y el resultado a obtener es el Salario Base de Cotización Diario Fijo.

Se debe verificar que los factores de integración que están siendo utilizados por el patrón, correspondan y estén correctamente calculados de conformidad con las prestaciones que se tienen establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo, Manual de prestaciones al personal, así como en los Contratos Individuales de Trabajo por tiempo indeterminado y/o determinado.

El factor de integración tiene variación año con año dependiendo de la antigüedad de cada trabajador en la empresa, esto es debido a que la Ley Federal del Trabajo establece las siguientes reglas con relación a las 3 percepciones que son la base del factor de integración y las cuáles son las siguientes:

- A) **AGUINALDO:** 15 días. (No tiene variación).
- B) **VACACIONES:** 6 días el primer año de servicios y se va incrementando de 2 días por cada año de servicios hasta el 5º. año. Este elemento no es base para el factor de integración, sin embargo, es la base para la prima vacacional, la cuál si es elemento para el factor de integración, por lo que debe ser conocido para su determinación”<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

- C) **“PRIMA VACACIONAL:** 25% del período de vacaciones. Los días que recibirá el trabajador por éste concepto se van incrementando en función de los días de vacaciones por cada año de servicios.

Es muy común en la práctica que los patrones otorguen prestaciones superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Cabe mencionar, que pueden tener variaciones entre el personal de confianza y los sindicalizados. Para ello es necesario, utilizar una tabla de factores de integración por cada grupo de trabajadores.

No es muy común en la práctica, pero en algunas ocasiones los patrones incluyen otras percepciones que son fijas y que su base de cálculo es la cuota o sueldo diario y los incluyen dentro del factor de integración. Ejemplos de éstas percepciones son: vales de despensa, fondo de ahorro y el servicio del comedor así como gratificación por concepto de onomásticos.

#### **XVIII.- DESCRIPCIÓN POR ESCRITO DEL PROCEDIMIENTO DE INTEGRACIÓN SALARIAL.**

La finalidad de ésta cédula es verificar el procedimiento de integración salarial establecido por la empresa.

En ésta cédula se debe solicitar al empresario los diferentes métodos o formas por escrito, con el fin de revisar de que forma están determinando el Salario Base de Cotización o el Salario Diario Integrado Fijo por los diferentes grupos de trabajadores. Se puede dar el caso que el mismo procedimiento es válido para todos los trabajadores de la empresa. También, la finalidad de ésta cédula es verificar que el procedimiento de integración salarial establecido por la empresa este acorde con la Ley del Seguro Social. Normalmente, los trabajadores se dividen en 3 grupos y las principales diferencias entre ellos son las siguientes:

- A) **FIJOS:** Este grupo de trabajadores reciben percepciones fijas de forma regular y constante y son de cuantía previamente conocida. No reciben variables que deben ser integradas al siguiente período de cuotas.

En estricta teoría, las percepciones tienden solamente a cambiar cuando los trabajadores cumplen años de laborar en la empresa. Difícilmente se mantienen fijos todo el año, debido a que con cualquier percepción que reciban a lo largo del año, los convierte en trabajadores mixtos, cuando menos por un período, es decir, en el siguiente período al que recibieron la variable y posteriormente vuelven a ser trabajadores fijos. Es práctica general que se incluyan a todos los trabajadores, tanto fijos como mixtos, al proceso de la determinación del Salario Diario Integrado Fijo o el Salario Base de Cotización de cada período”<sup>98</sup>

<sup>98</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



“El procedimiento para la determinación del SBC o SDIF es el siguiente:

“La cuota diaria se multiplica por el factor de integración que corresponde dependiendo de su antigüedad y el resultado obtenido será el SBC o SDIF.”

**B) MIXTOS:** Este grupo de trabajadores reciben percepciones fijas de forma regular y constante. Adicionalmente, reciben percepciones que no son de cuantía previamente conocida y deben ser integrados al siguiente período de cuotas. Dichas percepciones son: Tiempos extras, compensaciones, bonos, gratificaciones, primas dominicales, entre otros. Hoy en día, la gran mayoría de los trabajadores en las empresas de nuestro país son de ésta categoría.

El procedimiento para la determinación del SBC o SDIF es:

“La cuota diaria se multiplica por el factor de integración que corresponde. Al resultado se le adiciona el salario variable diario de cada trabajador, el cual es derivado de la siguiente forma: se suman todos los importes de las percepciones variables del mes anterior, el resultado se dividirá entre los días de salario devengado del mismo periodo. El resultado final será el SBC ó SDIF de cada trabajador.”

Sin embargo, existen excepciones particulares como es el caso de los comisionistas o vendedores, quienes son trabajadores mixtos, pero su aguinaldo y su prima vacacional son pagadas con el promedio percibido de la suma del sueldo y las comisiones, por lo que deben ser consideradas esas comisiones para la aplicación del factor de integración. Específicamente, la fórmula a llevar a cabo es la siguiente: “A la cuota diaria se le adiciona la comisión diaria (total de comisiones entre los días pagados), a dicha suma se le aplica el factor de integración correspondiente y al resultado se le adiciona el salario variable diario (exceptuando la comisión) del mes anterior. El resultado final será el SBC ó SDIF para éste tipo de trabajadores.”

Por las características particulares de cada variable, el empresario puede aplicar un sinnúmero de variantes y es muy importante que el auditor en materia de Seguro Social revise cada uno de los criterios y políticas que esta estableciendo la empresa para la determinación del SBC ó SDIF de sus trabajadores, además debe estudiar cuando se conoce y se cuantifica una prestación para poder determinar si forma parte como una percepción fija o variable y sus efectos en el factor de integración.

**C) VARIABLES:** Este grupo de trabajadores recibe únicamente percepciones que no son de cuantía previamente conocida y deben ser integrados al siguiente período de cuotas. Dichas percepciones son aquellas que han sido mencionadas anteriormente”<sup>99</sup>

<sup>99</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

### **XIX.- LIQUIDACIONES NORMALES DEL IMSS.**

“El objetivo de ésta cédula es dejar evidencia del pago de las liquidaciones que fueron pagadas de forma normal por parte de la empresa respecto de las cuotas obrero-patronales del empresario.

### **XX.- LIQUIDACIONES COMPLEMENTARIAS DEL IMSS.**

Retomando el punto anterior, de igual forma, se debe dejar evidencia de las liquidaciones complementarias (espontáneas de la empresa) o por confronta y glosa (requerimientos del IMSS) que en su caso fueron generadas posteriormente al pago normal durante el año de revisión, como parte de la auditoria de los estados financieros, o en años posteriores.

### **LIQUIDACIONES COMPLEMENTARIAS DE IMSS DERIVADAS COMO PRODUCTO DEL DICTAMEN.**

Tomando como base los 2 puntos antes descritos, cabe mencionar que también es necesario dejar evidencia de que la empresa efectuó los pagos por las diferencias que fueron derivadas como producto del dictamen.

Los aspectos más importantes a cubrir en ésta cédula son los siguientes:

- 1) Verificar el reproceso que generó las diferencias.
- 2) Verificar que los importes derivados del reproceso, cuadren con los totales de las liquidaciones.
- 3) Se debe efectuar un resumen de los totales pagados por éste concepto y ligar dichos importes con la prueba global de cotización.

### **XXI.- APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.**

Tomando en cuenta los 3 puntos anteriores, se debe proceder de igual forma en el aspecto que se refiere al pago de las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro y por la rama de Retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez, de los pagos normales, complementarios y de los que fueron derivados cómo producto del dictamen.

### **XXII.- CÉDULAS DE MOVIMIENTOS DE AFILIACIÓN Y ANÁLISIS INDIVIDUAL DE CADA UNA DE LAS PRESTACIONES.**

La finalidad de las cédulas de los movimientos de afiliación que a continuación se van a describir, tienen como objetivo el de verificar si los movimientos afiliatorios fueron presentados correctamente y en tiempo”<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

### **XXIII.- CÉDULA DE AVISOS DE INSCRIPCIÓN / ALTAS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL IMSS.**

“El objetivo de ésta cédula es el de verificar si la empresa esta cumpliendo con la obligación de inscribir a sus trabajadores ante el IMSS en un plazo no mayor de 5 días.

Se deben de verificar las fechas bajo las cuáles esta el trabajador inscrito en el sistema de nóminas de la empresa, en el aviso afiliatorio de inscripción ante el IMSS, la fecha del sello de recepción del aviso afiliatorio ante el IMSS y la fecha en la liquidación de cuotas obrero-patronales. Tomando como base éstas fechas, se puede determinar si se presentaron en el término legal de 5 días hábiles dichos avisos afiliatorios de inscripción de los trabajadores ante el Seguro Social.

### **XXIV.- CÉDULA DE AVISOS DE BAJA DE LOS TRABAJADORES ANTE EL IMSS.**

La finalidad de ésta cédula es verificar si la empresa esta cumpliendo con la obligación de dar de baja a sus trabajadores ante el IMSS en un plazo no mayor de 5 días hábiles y si esta cubriendo las cuotas obrero-patronales correctamente en el dado caso que este presentando dichos avisos en forma extemporánea.

Se deben de verificar las mismas fechas que están descritas en el punto anterior y de esa forma se podrá determinar si la empresa esta presentando dichos avisos afiliatorios de bajas en un término no mayor a 5 días hábiles.

### **XXV.- CÉDULA DE AVISOS DE MODIFICACIÓN DE SALARIOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL IMSS.**

Con respecto a ésta cédula, se debe de verificar si la empresa esta cumpliendo con la obligación de presentar los avisos de modificación de salario de los trabajadores en tiempo y forma ante el IMSS en los plazos establecidos por la Ley del Seguro Social.

Con el fin de determinar si la empresa esta presentando a tiempo y dentro de los plazos previstos en el Reglamento de Afiliación de dicha Ley del Seguro Social, es necesario analizar cada una de las fechas que anteriormente se mencionaron.

Dependiendo del tipo de salario que este percibiendo el trabajador durante su relación laboral, ese es el plazo que nos estipula dicho Reglamento. Los plazos que nos establece son los siguientes:

**A) SALARIOS FIJOS:** Tratándose de Salarios Fijos, el patrón esta obligado a presentar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación dicho aviso afiliatorio”<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



**B) “SALARIOS VARIABLES Y MIXTOS:** En el caso de salarios variables, el patrón esta obligado a presentar dicho aviso dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente. De igual plazo gozarán tratándose de salarios de naturaleza mixta cuando sea el elemento variable el que se modifique. De ser el elemento fijo, deberá presentarse dentro de un término no mayor de 5 días hábiles.

### **C) SALARIOS POR REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:**

El patrón esta obligado a presentar al Instituto las modificaciones de salario derivadas de la revisión de Contrato Colectivo de Trabajo en un término de 30 días naturales siguientes a la sanción de la autoridad laboral.

Esta clase de modificaciones de salario por revisión de Contrato Colectivo de Trabajo se derivan cuando una empresa les otorga a todos sus trabajadores un aumento de sueldo de cualquier denominación porcentual y efectúan un retroactivo en todos los sueldos de los trabajadores de la empresa en meses anteriores a dicho incremento. Con el fin de evitar que el Instituto notifique que fueron éstas presentadas en forma extemporánea, es necesario elaborar un acuerdo de conformidad entre la empresa y el sindicato y tener por escrito y firmado dicho acuerdo y de esa forma, el Instituto acepta que no son modificaciones extemporáneas.

### **XXVI.- CÉDULAS ACERCA DE LA INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES EXTERNOS A LA EMPRESA ANTE EL IMSS.**

En cuanto a estas cédulas, se debe verificar a las personas que prestan sus servicios al empresario y que no se encuentren en la nómina de la empresa, por lo que nuestro objetivo como parte de la auditoría de Seguro Social consiste en determinar si alguno de ellos es sujeto de afiliación por estar en alguno de los supuestos que a continuación se mencionan:

- 1) Honorarios independientes o asimilados a salarios.
- 2) Contratos por la prestación de servicios independientes.
- 3) Personal contratado por comisión mercantil.

### **XXVII.- HONORARIOS INDEPENDIENTES O ASIMILADOS A SALARIOS:**

A través de la declaración anual informativa correspondiente por el año de revisión, se debe de verificar y evaluar a las personas físicas que prestan sus servicios por honorarios independientes o asimilados a salarios al patrón. Por medio de ésta, se verifica quienes son las personas físicas que recibieron ingresos por honorarios profesionales independientes. Es conveniente que la empresa celebre con personas físicas bajo éste régimen fiscal contratos por la prestación de dichos servicios ”<sup>102</sup>

<sup>102</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

## **XXVIII.- CONTRATOS POR LA PRESTACION DE SERVICIOS INDEPENDIENTES O POR PERSONAS FÍSICAS A TRAVÉS DEL RÉGIMEN FISCAL DE HONORARIOS.**

“En ésta cédula es necesario verificar y dejar evidencia de todas aquellas personas físicas que prestan a la empresa un servicio personal independiente (Régimen de Honorarios) y verificar si son sujetos de afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es necesario conocer a quienes de las personas físicas se les efectuó retención del impuesto por servicios de honorarios. Probablemente, pudiere darse el caso que la empresa afiliasse a dichas personas físicas ante el IMSS. La empresa debe de informar al auditor quienes son personas físicas que prestan un servicio a la empresa y que si están afiliados al IMSS.

Es muy importante conocer la actividad que éstas personas físicas están proporcionándole a la empresa.

Se debe considerar en nuestra auditoría de Seguro Social que los siguientes prestadores de servicios normalmente no son sujetos de afiliación ante el IMSS. Dichos servicios son los siguientes:

- 1) Notario Público.
- 2) Arquitecto.
- 3) Asesor Fiscal.
- 4) Asesor de Sistemas.
- 5) Asesor en otra área.
- 6) Profesor que imparte cursos.
- 7) Licenciado en Derecho.
- 8) Agente Aduanal.
- 9) Honorarios al Consejo.
- 10) Músicos.

Pueden ser sujetos de afiliación al IMSS los siguientes prestadores de servicios:

- 1) Enfermería.
- 2) Doctor o servicios médicos.
- 3) Prestador de servicio permanente o por tiempo prolongado.
- 4) Trabajadores que son contratados por honorarios independientes.
- 5) Comedor” <sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

“Es importante revisar si se cuentan con contratos por la prestación de algunos de los servicios antes mencionados por parte de la empresa. En caso de que no exista un contrato celebrado entre la empresa y el prestador de servicios, es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos y dejar evidencia de ellos:

- 1) Existencia de subordinación o relación de trabajo. (Existe una persona que supervise dichas actividades).
- 2) Existe un honorario de trabajo establecido.
- 3) Existe un lugar fijo de trabajo.
- 4) Cuál es el tiempo de duración del servicio que se está prestando.

## **XXIX.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR COMISIÓN MERCANTIL.**

Como parte de la revisión de nuestra Auditoría de Seguro Social, se deberá evaluar si existen personas físicas ó personas quienes se encuentren subordinados a proporcionar un servicio en nombre de una determinada empresa hacia la empresa que se encuentre dictaminándose y verificar si pueden, en su caso ser afiliables al IMSS o que el personal que trabaja para el prestador de servicios este inscrito ante el IMSS y que la empresa que se este revisando y estudiando no contraiga ningún riesgo ante el IMSS. Este tipo de prestadores de servicios no se encuentran necesariamente en una declaración informativa. Se deberá dejar evidencia en dicha cédula.

Especialmente en ésta cédula, se debe analizar tomando en cuenta los aspectos antes mencionados, que los trabajadores que prestan sus servicios ante dicha comisión mercantil, no contraigan ningún riesgo y ningún problema en las instalaciones de la empresa para quienes están proporcionando sus servicios en materia ante el IMSS, cuando es obligación del representante legal de la comisión mercantil, de afiliar a sus trabajadores ante el IMSS.

Una vez que se investigue si la empresa cuenta con empresas o personas físicas que presten sus servicios, se deberá solicitar copias de los siguientes contratos mercantiles:

- 1) Por la prestación de servicios de comedor.
- 2) Por la prestación de servicios de vigilancia, seguridad o policías.
- 3) Por la prestación de servicios de limpieza.
- 4) Por la prestación de servicios de enfermería.
- 5) Por la prestación de servicios de maquilas.
- 6) Por la prestación de servicios de transporte.
- 7) Servicios de asesorías técnicas de personal extranjero.
- 8) Empresas que proporcionen servicios de paquetería y mensajería. <sup>104</sup>

<sup>104</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



“Por cada prestador de servicios con quien la empresa hubiere celebrado algún contrato por la prestación de dicho servicio, se deberán de analizar los siguientes aspectos:

- A) Si es una empresa la que proporcione éste tipo de servicios a la empresa, se debe investigar si en el contrato celebrado, se indica que para la empresa, no son trabajadores y no tiene responsabilidad alguna con ellos; que se especifique que son trabajadores del prestador de servicios y que éste los tiene afiliados al IMSS, así como los derechos y obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.
- B) Si el prestador de servicios es una persona física que entrega recibos de honorarios o facturas, se debe verificar si la empresa pudiere tener responsabilidad con relación a los trabajadores que laboran con la persona física. Para evitar tener ésta responsabilidad, deberá de ser por medio del contrato por la prestación de servicios mercantiles, donde se especifique lo antes mencionado o de lo contrario, la persona física debe de entregar a la empresa copias de los avisos de inscripción o de alta de sus trabajadores ante el IMSS.
- C) La empresa pudiere tener contratados como empleados al personal que labora en cada uno de éstos servicios, por lo cuál estarán afiliados ante el IMSS y no se corre ningún riesgo.

Del resultado de nuestra Auditoria, se deberá incluir, en su caso, el número de personas físicas que fueron detectadas como sujetos de aseguramiento, los cuáles son estipulados en el Anexo IV del cuadernillo del Dictamen. Adicionalmente, los importes que les fueron pagados a estos prestadores de servicios y que fueron detectados como trabajadores, dichos importes son clave para la prueba global de cotización, así como parte integrante de las percepciones pagadas por nómina, listas de rayas, pólizas de diario y de egresos”<sup>105</sup>

No existe obligación legal de tener contratos escritos, sino más bien, se consideran como un medio de prueba a favor de la empresa que se revisa.

---

<sup>105</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

**X.- ANÁLISIS DE CEDULAS A ELABORAR CONFORME AL ART. 27 DE LA LEY DEL IMSS ASI COMO ANEXOS DE DICTAMEN FISCAL IMSS.**

“En éste segundo apartado de la Tesis como parte del presente capítulo, se presenta un análisis de las principales cédulas que debe elaborar el Contador Público respecto de las principales percepciones que comúnmente percibe un trabajador de conformidad con el Art. 27 de la LSS y los Reglamentos de dicha LSS. Asimismo, se dan a conocer al igual que en el apartado anterior, cédulas que son la base fundamental para un correcto y adecuado dictamen del Seguro Social. A raíz de lo anterior, en el tercer apartado de la presente Tesis, se presenta un análisis de otros conceptos que pudieren ser integrantes o no para la determinación del SBC de los trabajadores.

*“PRINCIPALES CÉDULAS  
CONFORME ART. 27 LSS  
Y ANEXOS DICTAMEN”*

- I) Cédula del aguinaldo y prima vacacional.
- II) Cédula del tiempo extra.
- III) Cédula del premio por puntualidad y de asistencia.
- IV) Cédula de despensas / vales de despensa.
- V) Cédula del servicio de comedor.
- VI) Cédula de ausentismos e incapacidades.
- VII) Cédula de la correcta retención de COP.
- VIII) Cédula del cálculo del fondo de ahorro.
- IX) Conciliación de remuneraciones pagadas según nóminas, registros contables y declaración anual del ISR.
- X) Resumen de remuneraciones pagadas según nóminas, registros contables y declaración anual del ISR.
- XI) Resumen de remuneraciones pagadas por nóminas, listas de rayas y pólizas de diario y de egresos.
- XII) Resumen de remuneraciones pagadas según registros contables: sueldos y salarios y previsión social.
- XIII) Resumen de remuneraciones pagadas según declaración anual del ISR.
- XIV) Conciliación de remuneraciones que fueron pagadas según nóminas, registros contables y declaración anual de ISR.
- XV) Copias de los anexos del dictamen fiscal federal y Balanza de Comprobación”<sup>106</sup>

<sup>106</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

**“PRINCIPALES CÉDULAS  
Y ANEXOS DICTAMEN  
IMSS.”**

- XVI) “Copia de la última declaración anual de ISR del ejercicio de revisión y del año anterior.
- XVII) Acta de la Comisión Mixta para PTU del año anterior pagado en el ejercicio de revisión.
- XVIII) Cédulas relativas al seguro de riesgos de trabajo.
- XIX) Cédula sobre reporte de materias primas y materiales.
- XX) Cédula sobre reporte de maquinaria y equipos utilizados por la empresa.
- XXI) Cédula del reporte relación de personal.
- XXII) Cédula sobre reporte del proceso de trabajo.
- XXIII) Cédula sobre dictamen del grado de riesgo de trabajo” <sup>107</sup>

**I.- CÉDULA DEL AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL.**

“Con respecto al análisis de ésta cédula, los aspectos más importantes son el de verificar si los pagos hechos por éstos conceptos corresponden en la nómina conforme a lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Individual de Trabajo, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) Verificar sueldo contra nómina.
- 2) Verificar los importes que fueron pagados contra los recibos con firma del trabajador.
- 3) Verificar operaciones aritméticas.
- 4) Cotejar la información contenida en dicha cédula contra archivo permanente.

Debemos de recordar que el aguinaldo así como la prima vacacional si integran el salario base de cotización y están incluidos como una percepción fija como parte del factor de integración.

**II.- CÉDULA DE TIEMPO EXTRA.**

La finalidad de ésta cédula es el de verificar cuál es el control que ejerce la empresa sobre las labores que impliquen tiempo extra por parte de los trabajadores así como su correcta integración al salario base de cotización de los trabajadores.” <sup>108</sup>

<sup>107</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

<sup>108</sup> Idem.



Además, en ésta cédula se debe verificar si la integración al salario base de cotización del tiempo extra se esta llevando a cabo conforme a lo establecido en la LSS, de acuerdo a los siguientes aspectos:

- 1) Verificar si la empresa cuenta con registros del tiempo extra laborado (tarjetas de asistencia, relojes checadores, entre otros)
- 2) Verificar que no exista un limite mayor de 3 horas diarias 3 veces a la semana.

El artículo 27 de la LSS es la parte medular de donde se desprende el dictamen del Seguro Social, ya que nos estipula los conceptos que integran un salario base de cotización así como sus excepciones, que a continuación se van a ir describiendo.

“El SBC se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Asimismo, dicho artículo nos establece cuáles son las excepciones de los conceptos que no integran el SBC.

Por la parte correspondiente a tiempo extra, dicho artículo, nos establece que los tiempos extraordinarios no integran SBC dentro de los márgenes señalados en la LFT.

La LFT nos estipula que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Así mismo, ésta Ley estipula que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley”<sup>109</sup>

### **III.- CÉDULA DE PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.**

Esta cédula tiene como finalidad verificar que la empresa otorgue dicho premio de conformidad con lo establecido en los contratos de trabajo correspondientes así como apeándose a lo establecido en dicho ordenamiento de la LSS.

Retomando el punto anterior, la LSS nos establece las excepciones por las cuáles no integra para efectos del SBC dicho premio por puntualidad y asistencia. Dicha excepción es la siguiente:

“Los premios por asistencia y puntualidad no integran para efectos del SBC, siempre que el importe de cada uno de éstos conceptos no rebase el 10% del SBC del trabajador”<sup>110</sup>

<sup>109</sup> Ley del Seguro Social 1999. Dofiscal Editores. México, D.F., 1998.

<sup>110</sup> Idem.

#### IV.- CÉDULA DE DESPENSA O VALES DE DESPENSA.

El objetivo de ésta cédula al igual que las anteriores, es verificar la forma en la que la empresa esta otorgando dichos conceptos a sus trabajadores, sí cuenta con controles adecuados para la entrega de éstos conceptos y su correcta integración al SBC de los trabajadores, apegándose a lo establecido en dicha LSS.

“En la hipótesis de que el patrón realice entregas de dinero en efectivo a sus trabajadores a título de “despensa” o “ayudas para despensa”, se estima que dichas cantidades si deben integrarse al SBC, siempre y cuando su importe no rebase del 40% del SMG Diario Vigente en el Distrito Federal.

De la interpretación del precepto antes mencionado, se desprende que esta partida esta excluida de integración al SBC, sin que la Ley en ésta materia condicione a que se proporcione en forma gratuita u onerosa. Por tal virtud, el otorgamiento de dicha prestación en especie, constituida por un conjunto de comestibles no es acumulable al SBC.

En el supuesto de que el patrón otorgue esta prestación mediante vales, cupones o bonos, se considera que no es acumulable al SBC porque no se modifica la esencia jurídica de la misma, salvo lo dispuesto en la LSS la cuál establece lo siguiente:

“Las despensas en especie o en dinero no integran para efectos del SBC, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMGD vigente en el Distrito Federal” <sup>111</sup>

#### V.- CÉDULA DEL SERVICIO DEL COMEDOR.

La finalidad de ésta cédula es el de verificar si a los trabajadores se les otorga el servicio del comedor o alimentación en las instalaciones de la empresa y sí se cumple con lo establecido en la LSS de acuerdo a los siguientes lineamientos:

“La LSS nos establece que el servicio del comedor y/o alimentación no integran para efectos del SBC, cuando se entregue de forma onerosa a sus trabajadores; se entiende que es onerosa ésta prestación, cuando represente como mínimo el 20% del SMGD que rija en el Distrito Federal.

En caso contrario, cuando no se le este reteniendo al trabajador como mínimo dicho 20% del SMG que rija en el Distrito Federal, se debe de verificar que se éste integrando al SBC el 8.33% del salario del trabajador” <sup>112</sup>

<sup>111</sup> Ley del Seguro Social 1999. Dofiscal Editores. México, D.F., 1998.

<sup>112</sup> Idem.

“Con base en lo anterior, 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 8.33%”<sup>113</sup>

Asimismo, es muy importante verificar que la empresa cuente con un adecuado sistema de control de las asistencias de sus trabajadores a las instalaciones del comedor, con el fin de verificar sus correctos cálculos así como sus integraciones al SBC, cuando éstas así lo ameriten, así como un adecuado control en el sistema de las nóminas de los trabajadores, acorde a lo mencionado en dicho precepto de ésta Ley.

#### VI.- CÉDULA DE AUSENTISMOS E INCAPACIDADES.

Asimismo, como parte de nuestra Auditoría de Seguro Social, es muy importante verificar cuál es el control de la empresa sobre los ausentismos e incapacidades de sus trabajadores y si cuentan con un adecuado sistema de relojes checadores o tarjetas de asistencias para sus trabajadores.

Adicionalmente, es muy importante verificar de qué forma la empresa esta descontando los ausentismos e incapacidades de sus trabajadores en las nóminas, así como en las liquidaciones de las cuotas obreras-patronales ante el IMSS.

Hoy en día, algunas empresas no descuentan los ausentismos e incapacidades de sus trabajadores de las liquidaciones del Seguro Social, lo cual da origen que el empresario pague cuotas mucho mayores al IMSS sólo por no descontar debidamente dichos ausentismos e incapacidades de los trabajadores de las liquidaciones correspondientes.

De igual forma, es muy conveniente que una empresa cuente con un estricto control detallado de los ausentismos e incapacidades de sus trabajadores, con la finalidad de tratar de cuadrar a nivel nómina y liquidaciones de Seguro Social, el número de ausentismos e incapacidades que se les están descontando a los trabajadores. A pesar de que es muy difícil que una nómina este conformada estrictamente hablando por los días que comprende dicho mes. Es imposible que esto se lleve a cabo, necesariamente en algunos casos, las semanas de trabajo las conforman 2 meses, es decir, la última semana de un mes puede verse afectada por la siguiente semana del mes entrante.

A raíz de lo anterior, se debe tratar de tomar como parte de los ausentismos e incapacidades en los cuáles incurrió un trabajador en un mes determinado, de analizar un mes anterior y posterior y tratar de analizar dichas cantidades con el fin de obtener los números correspondientes a las nóminas y las liquidaciones.

---

<sup>113</sup> Ley del Seguro Social 1999. Dofiscal Editores. México, D.F., 1998.



Es necesario, revisar el documento que emite el IMSS, cuando un trabajador se encuentra incapacitado y el cuál el trabajador hace entrega a la empresa.

En materia de ausentismos, es importante analizar las razones por las que un trabajador no se presentó a sus labores y si es causa justificable o no, para los fines que a él convengan.

#### **VII.- CÉDULA DE LA CORRECTA RETENCIÓN DE LA CUOTA OBRERA PATRONAL.**

Esta cédula es de bastante importancia, porqué nos permite revisar si la empresa esta determinando correctamente la base de cotización, esto con el fin de verificar la correcta retención de las cuotas obrero-patronales de los trabajadores de la empresa, conforme al RPCSS y aplicando las tasas correspondientes por cada rama de seguro que comprende la Ley.

La base de cotización mensual se calculará multiplicando el salario diario de cotización, por el número de días del mes de que se trate.

En ningún caso se considerarán, para éste efecto, salarios diarios inferiores al mínimo de la zona geográfica respectiva o superiores al equivalente a 25 VSMG vigente en el Distrito Federal.

#### **VIII.- CÉDULA DEL CÁLCULO DEL FONDO DE AHORRO.**

La finalidad de la elaboración de ésta cédula, es verificar si el fondo de ahorro cumple con los requisitos establecidos por la LSS.

“La ley nos en su precepto correspondiente estipula cuando no se integra el fondo de ahorro al SBC del trabajador y establece lo siguiente:

El ahorro no integra para efectos del SBC, 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”<sup>114</sup>

Algunos de los aspectos más importantes a revisar para efectos de ésta cédula son los siguientes:

- 1) Verificar el depósito de una quincena, semana o mes, contra el estado de cuenta.
- 2) Verificar que los intereses se hayan repartido entre los trabajadores correctamente.
- 3) Verificar los recibos de pago firmados y la liquidación del fondo de ahorro.

<sup>114</sup> Ley del Seguro Social 1999. Dofiscal Editores. México, D.F., 1998.

- 4) Verificar que la empresa aporte una cantidad igual o inferior a la que aporta el trabajador para considerarse como no integrante. En caso contrario, si integra SBC dicha diferencia.
- 5) Verificar que no se efectúen retiros más de 2 veces al año.
- 6) Verificar la liquidación anual del fondo de ahorro y revisar si se efectuaron préstamos a los trabajadores y en que períodos fueron otorgados.
- 7) Verificar un período de nómina y revisar que el importe descontado corresponda al porcentaje indicado en los estatutos del fondo de ahorro.
- 8) Revisar el acumulado de dichos períodos, indicar el importe total del descuento por concepto de fondo de ahorro y cotejar contra el estado de cuenta bancario respectivo que el importe depositado corresponda a la suma de las aportaciones de los trabajadores y de la empresa.

Cabe mencionar que un retiro es toda aquella cantidad representada y cuantificada en términos de Moneda Nacional, a la que tiene derecho a percibir el trabajador por ser el fondo de ahorro una prestación, pero sin repercutirle en algún acto o gravamen de carácter crediticio. Es decir, no es un préstamo.

#### **IX.- CONCILIACIÓN DE REMUNERACIONES PAGADAS SEGÚN NÓMINAS, REGISTROS CONTABLES Y DECLARACIÓN ANUAL DEL ISR.**

El objetivo de ésta sección es verificar que los importes pagados por nómina coincidan contra lo registrado contablemente y lo presentado en la declaración anual del ISR.

#### **X.- RESUMEN DE REMUNERACIONES PAGADAS SEGÚN NÓMINAS, REGISTROS CONTABLES Y DECLARACIÓN ANUAL DEL ISR.**

En ésta cédula se debe dejar evidencia de los 3 importes totales por cada uno de los rubros antes mencionados y verificar que sus importes coincidan de forma razonable.

#### **XI.- RESUMEN DE REMUNERACIONES PAGADAS POR NÓMINAS, LISTAS DE RAYAS, PÓLIZAS DE DIARIO Y EGRESOS.**

Esta cédula debe contener los importes a nivel anual de las percepciones que fueron pagadas por nóminas a los trabajadores de la empresa, así como aquellas que fueron pagadas por fuera de nómina, así como las cancelaciones de nómina (en ocasiones no se modifica la nómina ni sus acumulados y se reversan los movimientos exclusivamente en los registros contables) así como los importes que les fueron pagados a los prestadores de servicios que fueron detectados como trabajadores en dicha revisión.

Los aspectos más importantes a verificar en ésta cédula son los siguientes:

- 1) Cotejar conceptos e importes contra el acumulado anual de nóminas.
- 2) Cruzar el total de los importes de nóminas, registros contables y declaración anual del ISR vs la prueba global de cotización” <sup>115</sup>

## **XII.- RESUMEN DE REMUNERACIONES PAGADAS SEGÚN REGISTROS CONTABLES: SUELDOS Y SALARIOS Y PREVISIÓN SOCIAL.**

“Esta cédula debe contener los importes a nivel anual de las cuentas referentes a sueldos y salarios, así como de previsión social. Dicha información es obtenida de la Balanza de Comprobación de la empresa por el año de revisión correspondiente.

Debe verificarse la integración de provisiones correspondientes a sueldos por pagar del año anterior y del actual, tales como: prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, P.T.U., pensiones y jubilaciones y prima de antigüedad y la forma como lo aplica contablemente la empresa.

## **XIII.- RESUMEN DE REMUNERACIONES PAGADAS SEGÚN DECLARACIÓN ANUAL DEL ISR.**

El objetivo de ésta cédula es el de verificar que los importes indicados en los renglones de: sueldos, salarios y mano de obra (10), honorarios (12), previsión social (14), correspondientes al Estado de Resultados de la declaración anual del ISR estén correctos.

Otros puntos importantes a verificar en ésta cédula son los siguientes:

- 1) Referenciar dichos totales contra cédula de resumen de remuneraciones pagadas según nóminas, registros contables y declaración anual de I.S.R.
- 2) Verificar en los papeles de Auditoría a los Estados Financieros que dicha prueba se hubiere efectuado, así como obtener la documentación correspondiente acorde a ésta prueba.

---

<sup>115</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



#### **XIV.- CONCILIACIÓN DE REMUNERACIONES PAGADAS SEGÚN NÓMINAS, REGISTROS CONTABLES, Y DECLARACIÓN ANUAL DE ISR.**

El objetivo primordial de esta cédula el cual es la base del Anexo V del cuadernillo del dictamen del Seguro Social es dejar evidencia de la conciliación entre los importes de remuneraciones pagadas según: nóminas, registros contables y declaración anual de I.S.R. Es una práctica común que no se realice esta conciliación debido a que la declaración anual se elabora con la información contable y no se verifica contra lo que se encuentra registrado en los acumulados del sistema de nóminas. Es por ello, que es muy importante la realización de ésta conciliación y estudiar la forma en la que la empresa esta integrando cada uno de los rubros antes mencionados y conciliar dichos totales”<sup>116</sup>

#### **XV.- COPIAS DE LOS ANEXOS DEL DICTAMEN FISCAL FEDERAL Y BALANZA DE COMPROBACIÓN.**

“En ésta cédula se deberá verificar que todos los importes de sueldos y salarios se encuentren incluídos en los Anexos del Dictamen Fiscal Federal, y a su vez éstos en la Declaración Anual del I.S.R. e incluir copias de los Anexos del Dictamen Fiscal Federal así como de la Balanza de Comprobación al máximo detalle (Nivel Afectable) por el año de revisión correspondiente.

Se debe verificar que los importes de los Anexos del Dictamen Fiscal Federal correspondan con la Balanza de Comprobación y verificados contra cédula de resumen de remuneraciones pagadas según registros contables, así como de la cédula del resumen de remuneraciones pagadas según declaración anual del ISR.

#### **XVI.- COPIA DE LA ÚLTIMA DECLARACIÓN ANUAL DE ISR DEL EJERCICIO DE REVISIÓN Y DEL AÑO ANTERIOR.**

En ésta cédula se deberá tener copia de las declaraciones anuales de ISR por el ejercicio de revisión y el ejercicio inmediato anterior , según corresponda al período de revisión, donde se marcarán e indicarán por el ejercicio anterior los importes en los renglones de: sueldos, salarios y mano de obra (10), honorarios (12), previsión social (14), en su caso, correspondientes al Estado de Resultados. Deberán de corresponder contra cédula de resumen de remuneraciones pagadas según declaración anual de ISR.

Por la declaración del ejercicio anterior se deberá de verificar el importe de P.T.U. a repartir, el cuál será pagado en el periodo de revisión. Dicho importe deberá cuadrar con el indicado en el resumen de percepciones que fueron pagadas de forma mensual en el sistema de nóminas de la empresa.

<sup>116</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

Entre otros puntos importantes a verificar en ésta cédula son los siguientes:

- 1) Ligar dichos importes contra resumen de remuneraciones pagadas según declaración anual de ISR.
- 2) Por la declaración correspondiente del ejercicio anterior, se deberán presentar los importes pagados por sueldos y por previsión social, según el Estado de Resultados en la columna de contabilidad, se deberán de sumar y posteriormente ligar contra cédula de resumen de remuneraciones pagadas según declaración anual de ISR. Se deberá incluir el importe de PTU del ejercicio y de la PTU no cobrada y se deberán sumar ambos importes”<sup>117</sup>
- 3) “Por la declaración correspondiente del ejercicio de revisión, se deberá verificar el importe total de PTU a repartir por el ejercicio anterior y se deberá de referenciar contra la cédula denominada “Acta de la comisión mixta para PTU del año anterior pagada en el ejercicio de revisión.”

#### **XVII.- ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARA PTU DEL AÑO ANTERIOR PAGADO EN EL EJERCICIO DE REVISIÓN.**

El objetivo de ésta cédula es el de verificar el importe pagado por concepto de PTU.

En ésta cédula se deberá contar con la copia de la Comisión Mixta constituida en el año de revisión de la PTU a repartir correspondiente al ejercicio anterior. Se deberá verificar que el importe a repartir en la nómina coincida con el importe declarado en la declaración anual de ISR.

Otros puntos importantes a verificar en ésta cédula son los siguientes:

- 1) Verificar que el importe de PTU por repartir sea el mismo que el que esta presentado en la declaración anual de ISR del ejercicio anterior y referenciar contra cédula de la declaración anual del ISR por el ejercicio de revisión.
- 2) Revisar las listas del pago de la PTU y, en su caso, la nómina correspondiente, y verificar que el importe total de PTU pagado cuadre con el importe incluido en el Acta de la Comisión Mixta para PTU del año anterior pagado en el ejercicio de revisión.

---

<sup>117</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

## **XVIII.- CÉDULAS RELATIVAS AL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.**

El objetivo de éste apartado, es el de verificar mediante la elaboración de éstas cédulas que el empresario esté correctamente inscrito en la fracción correspondiente al seguro de riesgos de trabajo, de acuerdo al giro o actividad preponderante de la empresa, así como la determinación anual que se debe efectuar por el cálculo de la prima de riesgos de trabajo.

## **XIX.- CÉDULA SOBRE REPORTE DE MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES.**

En ésta cédula se debe verificar cuáles son las materias primas y materiales utilizados por la empresa en su proceso productivo, así como la verificación de documentación soporte y lo registrado ante el IMSS”<sup>118</sup>

“Es necesario solicitar a la empresa la información correspondiente a éstos conceptos, donde se especifique el nombre de los artículos que utilizan para el desarrollo productivo de la empresa.

Esta información es parte fundamental del Anexo VI del cuadernillo del dictamen del Seguro Social porque nos va a permitir estudiar y analizar si son o no materiales de alto riesgo de los cuales hace uso de forma diaria el trabajador para la fabricación o ensamble de un producto.

## **XX.- CÉDULA SOBRE REPORTE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS UTILIZADOS.**

En ésta cédula se debe verificar cual es la maquinaria y equipo utilizado por la empresa en su proceso productivo, así como la verificación de documentación soporte y lo registrado ante el IMSS.

Se debe solicitar a la empresa la información correspondiente a la maquinaria y equipos utilizados (Incluye equipo para transporte) donde se incluyan el número de unidades, nombre de dicha maquinaria y equipo utilizado, uso, combustible o energía y la capacidad o potencia, que utilizan para el desarrollo de la actividad de la empresa. Se debe solicitar dicha información al departamento de producción.

Esta información es también una parte fundamental del Anexo VI del cuadernillo del dictamen porque de acuerdo con el giro y actividad de la empresa, nos va a permitir analizar cual es el riesgo de trabajo al que se encuentra expuesto el trabajador haciendo uso de las maquinarias y equipos con que cuenta la empresa. Además no permite determinar el grado de riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores.

---

<sup>118</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



## **XXI.- CÉDULA DEL REPORTE DE RELACIÓN DE PERSONAL.**

En esta cédula se debe verificar cuál es el personal que tiene la empresa, así como la verificación de documentación soporte y lo registrado ante el IMSS.

La finalidad de esta cédula es el de estudiar cuál es el nivel standard de los puestos que tiene a su cargo la empresa así como estudiar las definiciones de los puestos con los que cuenta la empresa y verificar cuál es el riesgo que tienen los trabajadores que desempeñen dicho puesto y verificar que la clase de riesgo acorde al puesto sea la correcta conforme a nuestra LSS.

Lo importante en esta cédula, no es el número de empleados que desempeñen dicha función, sino estudiar la definición del puesto y verificar su riesgo y que estén debidamente inscritos en su clase de riesgo correspondiente acorde con la LSS.

Es también fundamental contar debidamente con ésta información, porque es parte fundamental del Anexo VI del cuadernillo del dictamen del Seguro Social”<sup>119</sup>

## **XXII.- CÉDULA SOBRE REPORTE DEL PROCESO DE TRABAJO.**

“La finalidad de esta cédula es verificar el proceso de trabajo que tiene la empresa en su proceso productivo, así como verificar documentación soporte y lo registrado ante el IMSS.

Es muy importante ésta información, porque esta ligada con el riesgo de trabajo que pudiere contraer la empresa. Asimismo, se debe verificar cuál es la actividad de la empresa y que su riesgo este debidamente enterado ante el IMSS. Al igual que las cédulas anteriormente descritas, es también importante ésta información porque constituye una parte del Anexo VI del cuadernillo del dictamen del Seguro Social.

## **XXIII.- CÉDULA SOBRE DICTAMEN DEL GRADO DE RIESGO DE TRABAJO.**

El objetivo de esta cédula es revisar el dictamen del grado de riesgo de trabajo que la empresa declaró al IMSS, mediante la verificación de documentación soporte.

---

<sup>119</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

- 1) Nuestro trabajo consiste, en la verificación aritmética de la fórmula y de la prima determinada por la empresa en base a sus registros de accidentes de riesgos de trabajo.
- 2) Se debe obtener del cuadro analítico de bases y cuotas pagadas en el año de revisión o en las liquidaciones de las cuotas obrero-patronales el porcentaje de prima de riesgos de trabajo y verificarse contra esta cédula, ya que debe ser el mismo a partir del mes de Marzo hasta Diciembre del año en revisión. Por los meses correspondientes a Enero y Febrero se deberá considerar el porcentaje correspondiente al del año anterior al del año actual de revisión.
- 3) Se debe solicitar dicho dictamen anual del grado de riesgo y prima, la cuál debe ser presentada en el transcurso de los dos primeros meses del año de revisión.
- 4) En esta cédula se debe verificar si la actividad por el año de revisión corresponde a la fracción y clase donde esta inscrito el patrón, la cuál fue asignada por el IMSS cuando la empresa se inscribió mediante la forma (Aviso de Inscripción Patronal o de su modificación en su registro patronal) o en la forma denominada: inscripción de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo.
- 5) Se debe solicitar a la empresa la resolución notificada por el IMSS con respecto al aumento o disminución del grado de riesgo y prima. También es importante revisar si se ha efectuado cambio de actividad por medio de revisión por parte del IMSS o a solicitud de la empresa. Se debe solicitar la documentación soporte para comprobar dicho cambio”<sup>120</sup>
- 6) “Tomando como base los datos anteriores, se debe verificar que el grado de riesgo y prima determinado por la empresa, que le corresponde en el año que se este dictaminando, este de acuerdo con el Reglamento de la Clasificación de Empresas y determinación del grado de riesgo en el seguro de riesgos de trabajo y se debe cotejar con la resolución notificada por el IMSS con base en lo comentado en el punto número 4 antes descrito.
- 7) Se debe tomar en cuenta que el cliente haya tomado las medidas necesarias para reducir la cuota por riesgos profesionales que se cubre al Seguro Social.
- 8) En caso necesario, se debe solicitar a la empresa el registro o las estadísticas de accidentes de trabajo y cotejar dichas estadísticas con los siguientes aspectos importantes a revisar:

---

<sup>120</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

- 8.1) Número de accidentes de trabajo o casos terminados.
  - 8.2) Número de días subsidiados a causa de incapacidad temporal por accidentes de trabajo.
  - 8.3) Suma de porcentos de incapacidades permanentes parciales y totales.
  - 8.4) Número de defunciones a causa de riesgos de trabajo.
  - 8.5) Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.
- 9) El empresario se exime de presentar el dictamen del grado de riesgo de trabajo correspondiente, cuando se den los siguientes casos:
- 9.1) Cuando el grado de riesgo determinado resulte igual al del ejercicio anterior.
  - 9.2) Cuando el empresario se hubiere dado de alta ante el IMSS durante el período entre el día 1º. De Enero y el 31 de Diciembre del año de revisión.
  - 9.3) Cuando se haya modificado su clase o fracción durante el período entre el 1º. De Enero y el 31 de Diciembre del año de revisión” <sup>121</sup>

---

<sup>121</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.



## RELACIÓN DE OTROS CONCEPTOS QUE PUDIEREN SER INTEGRANTES O NO DEL SBC DE LOS TRABAJADORES.

“El principal objetivo de éste apartado es dar a conocer una visión general sobre las situaciones más comunes a los que se pudiere enfrentar un auditor ante una revisión y elaboración de un dictamen fiscal del Seguro Social, considerando la problemática que se ha venido presentando en relación a la integración del SBC sobre algunos conceptos de percepciones y prestaciones, en cuanto a determinar si forman o no parte de dicho SBC. Algunos de los conceptos más comunes, de los que es muy importante estudiar sus efectos para determinar si deben formar parte o no del SBC de los trabajadores son los siguientes:

**“OTROS CONCEPTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN”**

- I) Ascensos temporales suplencias.
- II) Ayuda para gastos de transporte.
- III) Ayuda para renta.
- IV) Compensación por viaje.
- V) Día de descanso obligatorio.
- VI) Días de descanso semanales.
- VII) Gastos de gasolina.
- VIII) Gratificaciones especiales.
- IX) ISPT a cargo de los trabajadores y cubierto por la empresa.
- X) Pago de vacaciones no disfrutadas.
- XI) P.T.U. de la empresa.
- XII) Premios por producción.
- XIII) Previsión Social.
- XIV) Prima dominical.
- XV) Propinas.
- XVI) Renta de automóvil propiedad del trabajador.
- XVII) Váticos.
- XVIII) Seguros de Invalidez y Vida y gastos médicos.
- XIX) Cuotas adicionales del seguro de RCV.
- XX) Aportaciones al INFONAVIT.
- XXI) Habitación”<sup>122</sup>

<sup>122</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables. Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. Ver apéndice al calce.

## I.- ASCENSOS TEMPORALES SUPLENCIAS.

“Los ascensos temporales por suplencias sí forman parte del SBC de un trabajador, por tratarse de incrementos al pago normal y ordinario de su sueldo correspondiente, mientras exista un sobresueldo a la alza o a la baja en un puesto definido.

Cuando un trabajador obtiene un sobresueldo por suplir a otro de mayor categoría, ese incremento aunque sea temporal, va a formar parte de la remuneración ordinaria por el tiempo que dure la substitución, por lo tanto, se concluye que dicho concepto si forma parte integrante del SBC”<sup>123</sup>

## II.- AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTE.

La LSS establece que el salario se integra con cualquier cantidad o prestación que el patrón entregue al trabajador por sus servicios y dentro de los cuáles no se encuentra como una excepción el concepto en estudio.

“Del estudio de las disposiciones contenidas en la LSS y CFF en vigor, se concluye que las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto de “*Ayuda para Gastos de Transporte*” si forman parte integrante del SBC, en virtud de que, son percepciones que regularmente perciben los trabajadores derivadas de la relación obrero patronal”<sup>124</sup>

“Cabe mencionar, que éste concepto es integrante del SBC, cuando es otorgada para que los trabajadores la destinen tácitamente a las erogaciones que efectúan por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa”<sup>125</sup>

“Por otra parte, en los casos en que se entreguen cantidades por éste concepto a los trabajadores para que se trasladen a uno o más lugares fuera del centro de trabajo a desarrollar su labor, no serán propiamente cantidades adicionales al salario, sino que tendrán el carácter de: “reembolsos de gastos” que efectúen los trabajadores para poder realizar sus actividades. Por lo tanto, en éstos casos, no formarán parte del SBC”<sup>126</sup>

## III.- AYUDA PARA RENTA.

La LSS establece que el salario se integra con cualquier cantidad o prestación que el patrón entregue al trabajador por sus servicios y dentro de los cuáles no se encuentra como una excepción el concepto en estudio.

<sup>123</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. Acuerdo No. 7 131/81 del 3 de Junio de 1981, entre otros. Ver apéndice al calce.

<sup>124</sup> Idem (Acuerdo No. 131551 del 11°. de Mayo de 1964). Ver apéndice al calce.

<sup>125</sup> Idem anterior.

<sup>126</sup> Idem.

Con base en lo expuesto y con fundamento en el CFF, señala que las normas fiscales que se refieren a la base de tributación y a sus excepciones son de aplicación estricta.

“Por lo tanto, se concluye, que la *“Ayuda Para Renta”* sí forma parte del SBC, por tratarse de una cantidad adicional derivada de la relación laboral, que no se encuentra dentro de las excepciones señaladas en la LSS. Con base en lo antes expuesto, se sustenta que este concepto debe acumularse al SBC”<sup>127</sup>

#### IV.- COMPENSACIÓN POR VIAJE.

“Con respecto a éste concepto por: “Compensación por Viaje”, en el supuesto caso de que el patrón no compruebe que las cantidades relativas a éste concepto son reembolsos de gastos, se considera que ésta partida es una de las prestaciones integrantes del SBC conforme a lo dispuesto en el precepto de la LSS”<sup>128</sup>

“En la hipótesis de que se trate de reembolsos, de los gastos que el trabajador efectúa a nombre y por cuenta de la empresa, no se deberán integrar al SBC, ya que dicho concepto no es propiamente una retribución que pague el patrón al trabajador por su trabajo, sino que esta formado por erogaciones destinadas a la adquisición de los elementos necesarios para que éste último pueda desarrollar su labor”<sup>129</sup>

#### V.- DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO.

“Con respecto a éste concepto, la LFT nos establece cuáles son los días de descanso obligatorios (Días Festivos) y en el supuesto de que los trabajadores presten sus servicios en éstos días, tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, según lo establece la propia Ley laboral”<sup>130</sup>

“Por lo anterior, se considera que la retribución que perciben los trabajadores por laborar en sus días de descanso obligatorio, se entrega como consecuencia de su trabajo y por consiguiente dicho concepto debe formar parte del SBC, en los términos prescritos en el citado precepto de la LSS y LFT”<sup>131</sup>

---

<sup>127</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. Acuerdo No. A 659 del 27 de Agosto de 1981, entre otros. Ver apéndice al calce.

<sup>128</sup> Idem . (Oficio # 395.12/1238 del 7 de Agosto de 1985). Ver apéndice al calce.

<sup>129</sup> Idem anterior.

<sup>130</sup> Idem. (Oficio # 692 del 3 de Mayo de 1985 y oficio 39437 del 8 de Noviembre de 1984). Ver apéndice al calce.

<sup>131</sup> Idem anterior.



## VI.- DIAS DE DESCANSO SEMANAL.

“La LFT establece el derecho del trabajador para disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario por cada 6 días de trabajo. (Descanso semanal).

La citada Ley, protege el derecho al descanso semanal al señalar, que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, en caso de que el trabajador labore en esos días, su patrón le deberá pagar un salario doble por el servicio prestado, que será independiente al salario que le corresponda por el descanso”<sup>132</sup>

“Por lo tanto, el criterio a seguir, es similar al denominado “*Días de descanso obligatorios*” toda vez que en ambos conceptos, son ingresos adicionales que se otorgan al trabajador por laborar en esos días, además de que no caen en los casos de excepción que se contemplan en la LSS y por consiguiente deben ser considerados partes integrantes del SBC”<sup>133</sup>

## VII.- GASTOS DE GASOLINA.

La LSS, será la que exceptúa del SBC los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

“La LSS establece que conceptos forman el SBC para pago de cuotas obrero patronales, excluyendo expresamente del mismo en su inciso A) los instrumentos de trabajo, tales como: herramientas, ropa y otros similares, entre los cuáles debe considerarse la gasolina cuando ésta se utilice por los trabajadores en el desempeño de sus labores, por lo que el reembolso por gastos de gasolina en tal caso debe estimarse dentro de ésta exención, maxime que dicho reembolso no viene a incrementar el salario diario de los trabajadores, sino que sólo los restituye de gastos incurridos con motivo de sus labores”<sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. Oficio No. A 692 del 3 de Mayo de 1985, entre otros. Ver apéndice al calce.

<sup>133</sup> Idem.

<sup>134</sup> Idem. (Sentencia del 4 de Agosto de 1986- Juicio No. 778/85) Ver apéndice al calce.

En base al precepto legal y sentencia mencionados, se desprende lo siguiente:

“En la hipótesis de que el trabajador acuda a desarrollar su labor en lugar o lugares distintos a su centro de trabajo y con motivo de ello efectúe gastos de gasolina, tiene derecho a que su patrón le restituya las erogaciones realizadas y éste último a su vez tiene la obligación de proporcionar a aquél los elementos necesarios para el desempeño de sus actividades. Por lo tanto, en éste caso, las entregas de dinero por concepto de gasolina no forman parte del SBC, ya que no tienen el carácter de prestación o cantidad adicional al salario, sino que son reembolsos a los gastos que efectúan los trabajadores por cuenta del patrón”<sup>135</sup>

“Por otra parte, se considera que sí forman parte del SBC las cantidades o bonos que el patrón entrega a su personal por concepto de “*Gasolina o Ayuda para Gastos de Gasolina*”, en el supuesto de que los trabajadores únicamente desempeñen su actividad en el centro de trabajo. Por lo tanto, los gastos que efectúan por éste concepto, son derivados por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa; por lo que, se concluye que en éste caso, dicha partida es una cantidad adicional al salario que conforme a lo que establecen la LSS y CFF, se deben acumular a la base de cotización”<sup>136</sup>

#### VIII.- GRATIFICACIONES ESPECIALES.

“En relación a éste concepto, la Ley no hace distinción alguna en el sentido de que la prestación se otorgue en forma eventual o regular, siendo suficiente con que se entregue al trabajador por sus servicios para que la cantidad correspondiente integre el SBC”<sup>137</sup>

“Además, es conveniente señalar que la prestación de mérito, no se encuentra comprendida entre los casos de excepción contemplados en la LSS y, encontrándose por lo demás en forma expresa entre los conceptos integradores del salario”<sup>138</sup>

“En consecuencia, conforme a las disposiciones legales que la regulan, como son el precepto ya indicado, así como la LFT, resulta procedente integrar las cantidades relativas a éste concepto al SBC, independientemente de la forma y términos en que se otorgue”<sup>139</sup>

---

<sup>135</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Sentencia de 4 de Agosto de 1986. Juicio # 778/85) entre otros. Ver apéndice al calce.

<sup>136</sup> Idem.

<sup>137</sup> Idem. (Amparo en revisión 2042169) Ver apéndice al calce.

<sup>138</sup> Idem anterior.

<sup>139</sup> Idem.

## **IX.- ISPT A CARGO DE LOS TRABAJADORES, CUBIERTO POR LA EMPRESA.**

“Este concepto sí es parte integrante del salario para efectos de cotización” <sup>140</sup>

“Con base en lo antes mencionado, y con fundamento en la LSS y la LFT, al mencionarse en sus textos que el salario se integra entre otros conceptos, por las prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; además en el mismo se señala, que la obligación de cubrir los impuestos por éste concepto le corresponden al trabajador, sin embargo, si el patrón asume la responsabilidad de cubrirlos, es lógico que le está otorgando una prestación por sus servicios y concluye que dicho concepto no se encuentra dentro de los casos de excepción regulados por la LSS” <sup>141</sup>

“Conforme a lo antes mencionado, es indudable que dicho concepto forma parte integrante del SBC, puesto que el absorber el pago de sus impuestos, se traduce en una prestación adicional al salario del trabajador” <sup>142</sup>

## **X.- PAGO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS.**

“Con respecto a éste concepto, en el supuesto, de que los trabajadores normalmente disfruten sólo parte de la totalidad de sus días vacacionales, trabajando en forma regular y permanente el resto de los días correspondientes a su período vacacional, o se labore el período completo, recibiendo como consecuencia un pago ordinario por esos días no disfrutados, se constituyen en una cantidad adicional al salario” <sup>143</sup>

“De acuerdo con la LFT, los trabajadores que tengan más de un año de servicios tienen derecho a un período anual de vacaciones, que aumenta hasta cierto punto con los años de servicios. Este derecho de los trabajadores a que les sean pagados los días correspondientes a un período de vacaciones, es un derecho que obtienen por la prestación normal de sus servicios precisamente por su calidad de trabajadores, como retribución a su trabajo, ya que los artículos de la LSS y de la LFT señalan que el salario incluye cualquier percepción entregada al trabajador a cambio de su trabajo. Es obvio que el pago de las vacaciones sí forma parte del salario y debe ser tomado en consideración para el pago de las cuotas obrero-patronales” <sup>144</sup>

---

<sup>140</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Oficio # 7566 del 17 de Marzo de 1987, entre otros) Ver apéndice al calce.

<sup>141</sup> Idem anterior.

<sup>142</sup> Idem.

<sup>143</sup> Idem. ( Oficio # 1257 del 3 de Julio de 1985 y oficio # 2082 del 19 de Noviembre de 1986, resolución 167/69) Ver apéndice al calce.

<sup>144</sup> Idem anterior.



## XI.- PTU DE LA EMPRESA.

“La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, criterio que se sustenta con el precepto establecido en la LSS; por tal virtud, se concluye que éste concepto no se acumula a dicho salario”<sup>145</sup>

“En el supuesto de que el patrón otorgue a sus trabajadores en forma general un porcentaje en la Participación de Utilidades previamente pactado en Contrato Colectivo de Trabajo, superior al establecido por la Comisión Nacional Para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se considera que el excedente no modifica la naturaleza jurídica de ésta partida, por lo tanto, no debe acumularse al SBC”<sup>146</sup>

“En la hipótesis de que el patrón otorgue a sus trabajadores anticipos a cuenta de Participación de Utilidades, se estima que dicha partida no se acumula al SBC, cuando al finalizar el ejercicio fiscal la empresa haya obtenido utilidades”<sup>147</sup>

“En caso de que el patrón entregue a sus trabajadores determinadas cantidades por concepto de Participación de Utilidades o anticipos a cuenta de las mismas y al final del ejercicio fiscal la empresa sufre pérdidas, la naturaleza jurídica del concepto en cita se desvirtúa y por consecuencia, tales cantidades sí deben integrarse al SBC”<sup>148</sup>

## XII.- PREMIOS POR PRODUCCIÓN.

“La LSS, establece, que el salario para efectos de cotizar cuotas obrero-patronales al IMSS se integra entre otras percepciones con primas y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios, asimismo, en el precepto legal mencionado se señalan las partidas consideradas excepciones de integración al SBC, observándose que el concepto en estudio no encuadra dentro de esas excepciones”<sup>149</sup>

“Por lo antes expuesto, se concluye que los premios por producción si forman parte del SBC, con fundamento en el ordenamiento legal citado anteriormente y en el CFF”<sup>150</sup>

<sup>145</sup> Para efectos de dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante la Ley del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante, así como información de carácter teórico en su práctica profesional en despachos contables.

<sup>146</sup> Idem.

<sup>147</sup> Idem.

<sup>148</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Oficio # 395/1123 del 30 de Julio de 1987, entre otros) Ver apéndice al calce.

<sup>149</sup> Idem. ( Oficio # 395/4000 del 4 de Diciembre 1984, entre otros). Ver apéndice al calce.

<sup>150</sup> Idem anterior.

### XIII.- PREVISIÓN SOCIAL.

“Bajo ésta denominación *“Previsión Social”* se consignan contractualmente un conjunto de prestaciones para atender a contingencias o necesidades previsibles, condicionadas a que se den los supuestos para su otorgamiento”<sup>151</sup>

“Con base en lo antes descrito, si se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo, que la empresa otorgará beneficios adicionales al trabajador tales como: reembolsos por gastos médicos, dentales, hospitalizaciones, ayuda por nacimiento, ayuda por matrimonio, ayuda por defunción, ayuda para lentes, u otros similares, condicionados a que se den alguno o algunos de éstos supuestos, por lo que en razón de lo incierto de la prestación, se debe considerar de carácter eventual su otorgamiento, y en consecuencia en éstos casos, no se debe acumular al salario para efectos de cotización”<sup>152</sup> Es decir, no se relacionan con un ingreso por el trabajo.

“Al respecto es aplicable por analogía en lo que se refiere a su parte conducente que las gratificaciones especiales otorgadas a los trabajadores por la empresa en forma eventual, no pueden considerarse como percepciones que integren el salario, ya que para tal supuesto se requiere que constituyan ingresos continuos y reiterados”<sup>153</sup>

“Por lo que se refiere a las aportaciones que la empresa entrega al sindicato, por estipulación contractual o consuetudinaria para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, clubes deportivos o culturales, compra de uniformes, equipos deportivos u otros análogos, no integran el SBC del trabajador al quedar incluidas estipuladas en el precepto de la LSS al señalar cómo excepción: las cantidades otorgadas para fines sociales”<sup>154</sup>

“Sin embargo, si dentro de la misma denominación se incluyen *“becas educacionales”* para los hijos de los trabajadores, se deduce que estas prestaciones por naturaleza, constituyen prestaciones fijas y constantes y por consiguiente, deben ser considerados, elementos integrantes del salario para efectos de cotización, en razón de no darse en estricto, como deben ser, las condiciones de excepción que se enumeran en dicho precepto de la presente LSS”<sup>155</sup>

---

<sup>151</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Oficio # 395.13/1228 del 17 de Julio de 1986, entre otros) Ver apéndice al calce.

<sup>152</sup> Idem anterior.

<sup>153</sup> Tesis # 107/75 del 2 de Octubre de 1978 del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

<sup>154</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Oficio # 395.13/1228 del 17 de Julio de 1986, entre otros) Ver apéndice al calce.

<sup>155</sup> Idem anterior.

“Por otra parte, si en el contrato colectivo se estipula, que se otorgará a todos los trabajadores de forma general un porcentaje fijo y constante, aplicado al importe del salario nominal, para ser utilizado en alguna de las prestaciones, que en su conjunto se denominan de “*Previsión Social*”, sí deben considerarse parte integrante del salario para efectos de cotización, por tratarse de una prestación fija, previamente conocida y pagada en efectivo, además de que el trabajador puede utilizar indistintamente en uno o varios de los conceptos que la conforman”<sup>156</sup>

#### XIV.- PRIMA DOMINICAL.

“Conforme a la LFT, el día de descanso semanal de los trabajadores, en principio será el Domingo, con excepción de los que desempeñan sus actividades en trabajos que requieren una labor continua, en cuyo caso, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que aquellos disfrutarán de su descanso semanal”<sup>157</sup>

“Asimismo, la LFT establece el derecho a una prima adicional al salario para los trabajadores que prestan sus servicios en día Domingo”<sup>158</sup>

“Por el sólo simple hecho de que la “*Prima Dominical*” que reciben los trabajadores, por trabajar en día Domingo, no se encuentra comprendida entre los casos de excepción en la LSS, esto implica, como regla general, que es un elemento integrador del SBC”<sup>159</sup>

“Cabe mencionar que no es requisito para ello, el que se trate de empresas que laboren en forma permanente los Domingos y consecuentemente, que la Prima Dominical la perciban los trabajadores regularmente, es suficiente que el trabajador preste en cualquier forma su servicio al patrón en día Domingo, y perciba por ello la prima dominical para que se considere parte integrante del SBC”<sup>160</sup>

---

<sup>156</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Oficio # 395.13/1228 del 17 de Julio de 1986, entre otros) Ver apéndice al calce.

<sup>157</sup> Idem anterior. (Oficio # 39437 del 8 de Noviembre de 1984, entre otros). Ver apéndice al calce.

<sup>158</sup> Idem.

<sup>159</sup> Idem.

<sup>160</sup> Idem.



## **XV.- PROPINAS.**

“En cuanto al tratamiento que se debe dar a este concepto como elemento integrante del SBC, el H. Consejo Técnico del IMSS, establece que las propinas no son acumulables al SBC, salvo que sean pactadas y pagadas como es el caso de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por éste concepto la hace directamente el propietario del establecimiento y como consecuencia son acumulables a dicho salario”<sup>161</sup>

“Por otra parte, respecto a aquellas propinas que al no estar pactadas, los clientes las entregan directamente a los empleados, éstas no forman parte del SBC, considerando que en esa relación, no se da la correspondiente a patrón-trabajador”<sup>161</sup>

## **XVI.- RENTA DE AUTOMOVIL PROPIEDAD DEL TRABAJADOR.**

Si por la naturaleza de las actividades de la empresa, los trabajadores utilizan su propio automóvil en el desempeño de sus labores, a cambio de cierta cantidad (renta), ya sea por unidad de tiempo o por kilómetro recorrido, no constituyen ingresos adicionales al salario, por referirse al hecho extra- laborales y los pagos, más bien, representan gastos de mantenimiento y depreciación del automóvil

Por consiguiente, éste concepto no debe considerarse parte integrante del salario, en razón de que no es una prestación que reciba el trabajador por sus servicios, en los términos de la LSS

El mismo criterio es aplicable a gastos de automóvil por ser un concepto similar.

## **XVII.- VIATICOS.**

“Con respecto a éste concepto, no forman parte del SBC por considerarse que las cantidades dadas a los trabajadores por éste concepto, son destinadas a sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tienen que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual. Por lo tanto, no son entregadas como una contraprestación del servicio desempeñado”<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Acuerdo # 106/82 del 20 de Enero de 1982, entre otros) Ver apéndice al calce.

<sup>161</sup> Idem anterior.

<sup>162</sup> Idem. (Jurisprudencia volúmenes 133-138, Quinta parte. Enero-Junio 1980, entre otros). Ver apéndice al calce.

“De la interpretación de los preceptos y criterios mencionados, se desprende que el pago de viáticos no forma parte del SBC, en virtud de que no es propiamente una retribución que se otorga al trabajador a cambio de sus servicios, sino que es un medio que el patrón proporciona a sus trabajadores para que puedan desarrollar sus labores. Además, conforme a lo establecido en el precepto de la LSS, se considera que éste concepto encuadra en los supuestos de excepción contemplados en el inciso A) del citado precepto, que a la letra dice: “A) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas y otros similares...”<sup>163</sup>

#### **XVIII.- SÉGUROS DE INVALIDEZ Y VIDA, GASTOS MÉDICOS.**

“Con respecto a éstos conceptos, si el empresario contrata en lo personal un seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra SBC porque la relación contractual se da entre la Institución aseguradora y dicho empresario, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto, se aprecia que hay 2 relaciones contractuales, la laboral que se da entre el patrón y el trabajador y la derivada del seguro que se da entre la Institución aseguradora y el patrón”<sup>164</sup>

“En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en éste caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida sí integra SBC”<sup>165</sup>

“La fracción VIII del citado precepto de la LSS, la cual regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa razón por la cuál en éste apartado no queda comprendida como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto, debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubren la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el SBC de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de ésta contratación”<sup>166</sup>

<sup>163</sup> Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México fueron extraídas de los Acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS. (Jurisprudencia volúmenes 133-138, Quinta parte. Enero-Junio 1980, entre otros). Ver apéndice al calce.

<sup>164</sup> Idem. (Acuerdo 77/94 del 9 de Marzo de 1994). Ver apéndice al calce.

<sup>165</sup> Idem anterior.

<sup>166</sup> Idem.

### **XIX.- CUOTAS ADICIONALES DEL SEGURO DE RCV.**

“Conforme la LSS, 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, no integran para efectos del SBC”<sup>167</sup>

### **XX.- APORTACIONES AL INFONAVIT.**

“Conforme la LSS, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores están exentas de integrar para efectos del SBC”<sup>168</sup>

### **XXI.- HABITACIÓN.**

“Conforme la LSS, la habitación esta exenta de integrar para efectos del SBC, cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores. Se entiende que es onerosa ésta prestación, cuando ésta represente como mínimo el 20% del SMG diario que rija en el Distrito Federal”<sup>169</sup>

---

<sup>167</sup> Ley del Seguro Social 1999. Dofiscal Editores. México, D.F., 1998.

<sup>168</sup> Idem.

<sup>169</sup> Idem.



**COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.**

**REGISTRO PATRONAL: A12-34567-89-1**

DICTAMEN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE LA LEY DE SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS IMPONEN A LOS PATRONES POR EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1998

# EDUARDO KALB YARZA

CONTADOR PÚBLICO

DOMICILIO

COLONIA

C.P.

GUADALAJARA, JALISCO

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

He examinado la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón **COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.**, con registro patronal A12-34567-89-1, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado en la integración del salario base de cotización, como lo establece la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 1998. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practiqué.

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. La auditoría consistió en el examen, con base en pruebas selectivas, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, asimismo, incluyó la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen apliqué, entre otros, los siguientes procedimientos, que consideré necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revisé la información que presentan los contratos colectivos y/o individuales de trabajo.
2. Revisé el adecuado registro de los trabajadores, los movimientos afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales presentados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifiqué que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del salario diario integrado base de cotización, de conformidad con lo establecido, entre otros, en el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social.
5. Revisé la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realicé la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad, excepto por las omisiones señaladas en los anexos II y III, mismas que fueron cubiertas con fecha 16 de Diciembre de 1999, el patrón **COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.**, cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguro Social y la información contenida en los anexos I al VI, se encuentra presentada de conformidad con lo establecido en el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. EDUARDO KALB YARZA

Registro ante el IMSS: XXXX-XX-XX

## CARTA DE PRESENTACION DEL DICTAMEN DE SEGURO SOCIAL

I DATOS DE IDENTIFICACION DEL PATRON			
Nombre o Razón Social: <u>COMPANIA EJEMPLO, S.A. DE C.V.</u>			
Domicilio Fiscal:			
Calle y No.	<u>CALLE "X"</u>	Colonia	<u>COLONIA "X"</u>
C.P.	<u>12345</u>	Estado	<u>JALISCO</u>
Datos de la Razón Social o Centros de Trabajo dictaminado:			
Registro Patronal	<u>A12-34567-89-1</u>	Ejercicio	<u>1998</u>
Domicilio:	Calle y No.: <u>CALLE "X"</u>	Colonia	<u>COLONIA "X"</u>
C.P.	<u>12345</u>	Estado	<u>JALISCO</u>
Delegación o Municipio		Teléfono	<u>01(31)-23-45-67</u>
Actividad Preponderante: <u>FABRICACIÓN Y ELABORACIÓN DE PIEZAS PLÁSTICAS Y EQUIPOS MÉDICOS</u>			

II DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTADOR PUBLICO DICTAMINADOR			
Nombre		NOMBRE "X"	Reg. C.P.A.
			<u>XXXX-XX-XX</u>
Domicilio Fiscal:			
Calle y No.	<u>CALLE "X"</u>	Colonia	<u>COLONIA "X"</u>
C.P.	<u>12345</u>	Estado	<u>JALISCO</u>
Teléfono	<u>(3)-123-45-67</u>	Delegación o Municipio	<u>Guadalajara</u>
		Estado	<u>Jalisco</u>

FECHA DE PRESENTACION DEL AVISO	<u>30</u> <u>06</u> <u>1999</u>	FECHA DE VENCIMIENTO DE PRORROGA	<u>29</u> <u>02</u> <u>2000</u>
	DIA MES AÑO		DIA MES AÑO

III DOCUMENTACION QUE SE PRESENTA	
Anexo I	Informe respecto de la situación del patrón
Anexo II	Cuadro analítico de bases de cotización y de las cuotas del Seguro Social, excepto del Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, omitidas y determinadas en la revisión, adjuntando copia de las cédulas de determinación elaboradas y pagadas y los originales de las cédulas de determinación que no se hubiesen pagado antes de la presentación del dictamen, así como avisos afiliatorios y movimientos salariales resultantes de dicha revisión.
Anexo III	Cuadro analítico de bases de cotización y de las cuotas del Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez omitidas y determinadas en la revisión, adjuntando copia de las cédulas de determinación elaboradas y pagadas o, en su caso, los originales de las cédulas de determinación que no se hubiesen pagado antes de la presentación del dictamen.
Anexo IV	Análisis del total de percepciones por grupos o categorías de trabajadores, indicando si éstas se acumulan o no al salario base de cotización, señalando en todos los casos los elementos que
Anexo V	Conciliación del total de percepciones de trabajadores, en registros contables contra la base de salarios manifestados para el instituto, así como contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta. Al anexo deberá adjuntarse, invariablemente, copia de la declaración anual de impuesto sobre la renta y balanza de comprobación, correspondiente al ejercicio dictaminado, así como análisis
Anexo VI	Reporte de la(s) actividad(es) clasificación y grado de riesgo de la empresa dictaminada.

Lugar y fecha de elaboración GUADALAJARA, JALISCO A 21 DE FEBRERO DE 2000

Declaro bajo protesta de decir verdad que la información que proporciono en los Anexos I al VI a nombre del patrón COMPANÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V. que represento, reflejan sus operaciones reales, mismas que están contabilizadas en sus registros y se encuentran amparadas con documentación comprobatoria en poder de mi representada.

Declaro bajo protesta de decir verdad que la información que proporciono en el Dictamen y Anexos I al VI a nombre del patrón COMPANÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V. que se encuentran adjuntos a este documento contiene información que consta en registros, contratos colectivos y/o individuales de trabajo, movimientos afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales y declaración en poder del patrón.

NOMBRE "X"	NOMBRE "X"
Nombre y firma del patrón o Representante Legal	Nombre y firma del Contador Público Autorizado

No. de Escritura de poder Notarial	<u>12345</u>	Fecha de certificación de poder	<u>01-Ene-98</u> Notaría No. <u>1</u>
------------------------------------	--------------	---------------------------------	---------------------------------------



## INFORME DE LA SITUACION DEL PATRON DICTAMINADO

## CARACTERISTICAS GENERALES DEL PATRON

NOMBRE O RAZON SOCIAL	COMPANÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.		
DOMICILIO FISCAL	CALLE "X"	1234-5	COLONIA "X"
	Calle	Número	Colonia
		12345	GUADALAJARA
	Delegación o Municipio	C.P.	Ciudad
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	FABRICACIÓN Y ELABORACIÓN DE PIEZAS PLÁSTICAS Y EQUIPOS MÉDICOS		
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	ING. CARLOS TOMÁS FELIX CANALES		

## CENTRO DE TRABAJO DICTAMINADO

DOMICILIO	CALLE "X"	CLASIFICACION DE LA EMPRESA	
	COLONIA "X"	GUADALAJARA	JALISCO
		Clase	Prima
		IV	3.18550%
FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES	01 DE ENERO DE 1980		
REGISTRO PATRONAL	A12-34567-89-1		
ACTIVIDAD	FABRICACIÓN Y ELABORACIÓN DE PIEZAS PLÁSTICAS Y EQUIPOS MÉDICOS		

TOTAL DE SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES PAGADOS POR EL PATRON EN EL EJERCICIO: \$	17,134,252
---	------------

## CUOTAS PAGADAS EN EL EJERCICIO

MES 1 AL 12	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD				RIESGOS DE TRABAJO	INVALIDEZ Y VIDA	GUARDERIAS Y PREST. SOC.	TOTAL
	FIJA	EXCEDENTE 3 SMGDF	PRESTACIONES EN DINERO	GASTOS MEDICOS PENSIONADOS				
	641,323.75	274,905.60	134,114.36	201,169.54	449,701.67	318,238.57	141,171.94	2,160,625.43

BIMESTRE	CESANTIA Y VEJEZ	RETIRO	TOTAL	TOTAL DE TRABAJADORES
1 AL 6	525,067.49	331,966.97	857,034.46	442

En el ejercicio dictaminado se adquirió calidad de patrón sustituto

SI \_\_\_\_\_ NO 

Se tienen bases de cotización especiales

SI \_\_\_\_\_ NO 

En caso afirmativo especifíquelas.

CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

COLECTIVO _____	INDIVIDUAL _____ <input checked="" type="checkbox"/>
SINDICATO <u>N/A</u>	
VIGENCIA DEL CONTRATO: DEL: _____ N/A _____ AL: _____ N/A _____	
TIPOS DE CONTRATACION:	
PLANTA: _____ <input checked="" type="checkbox"/> EVENTUAL _____ <input checked="" type="checkbox"/> OBRA DETERMINADA _____ OTROS: _____	
GRUPO O CATEGORIA DE TRABAJADORES <u>EMPLEADOS DE CONFIANZA</u>	

JORNADA DE TRABAJO

	HORARIO		HORAS LABORADAS	DIAS DE LA SEMANA QUE TRABAJAN						
	DE	A		L	M	M	J	V	S	D
A)	08:30	16:00	41:50 HRS	X	X	X	X	X		
B)	07:30	12:30	30:00 HRS	X	X	X	X	X	X	
C)	09:00	17:30	42:50 HRS	X	X	X	X	X		
C.1)	09:00	14:00	5:00 HRS							X
D.1)	09:00	14:00	30:00 HRS	X	X	X	X	X		
D.2)	16:00	19:00	15:00 HRS	X	X	X	X	X		
D.3)	09:00	14:00	5:00 HRS							X
E.1)	07:00	15:30	41:50 HRS	X	X	X	X	X		
E.2)	07:00	12:00	5:00 HRS							X
F.1)	08:30	17:30	45:00 HRS	X	X	X	X	X		
F.2)	08:00	13:00	5:00 HRS							X
G.1)	08:30	17:30	45:00 HRS	X	X	X	X	X		
G.2)	09:00	14:00	5:00 HRS							X
H.1)	08:30	17:00	47:50 HRS	X	X	X	X	X		
H.2)	08:00	13:00	5:00 HRS							X
TIPO DE SALARIO <u>FIJOS Y MIXTOS</u>										







CONCEPTOS DE OMISIONES DETERMINADAS EN LA REVISION

REGULARIZACIONES NO CONSIDERADAS EN EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y DIFERENCIAS EN FECHAS POR ALTAS PRESENTADAS

TOTAL DE TRABAJADORES	TRABAJADORES REVISADOS	TRABAJADORES REGULARIZADOS
442	156	53

AVISOS ELABORADOS EN LA REVISION

CONCEPTO	NUMERO
TRABAJADORES NO INSCRITOS (*)	
TRABAJADORES INSCRITOS EN FECHA POSTERIOR Y/O CON SALARIO INFERIOR	
AVISOS DE MODIFICACION DE SALARIO CON FECHA POSTERIOR Y/O SALARIO INFERIOR	16
AVISOS DE INSCRIPCION POR BAJA(S) IMPROCEDENTE(S)	
AVISOS DE BAJA NO PRESENTADOS	
AVISOS DESCENDENTES CORRESPONDIENTES AL PRIMER DIA DEL EJERCICIO SIGUIENTE	
SUMA	16

Se elabora el aviso de inscripción del trabajador y en su caso el de baja.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O  
REPRESENTANTE LEGAL

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL C. P.

\_\_\_\_\_  
XXXX-XX-XX

REGISTRO IMSS

**CUADRO ANALITICO DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RETIRO,  
CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ OMITIDAS Y DETERMINADAS EN LA REVISION**

TRON: COMPANÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.

REGISTRO PATRONAL: A12-34567-89-1

1998

**CUOTAS PATRONALES DETERMINADAS COMO PRODUCTO DEL DICTAMEN**

BIM.	RETIRO	CESANTIA Y VEJEZ	APORTACIONES VOLUNTARIAS	TOTAL
1	1,312.18	764.17	0.00	2,076.35
2	68.08	145.60	0.00	213.68
3	35.95	76.83	0.00	112.78
4	21.88	46.76	0.00	68.64
5	29.53	63.12	0.00	92.65
6	0.00	0.00	0.00	0.00

La aportación adicional es a cargo del trabajador asegurado y su depósito por conducto del patrón.

OTA:

Los límites de salario base de cotización de los seguros que comprende el régimen obligatorio, son los que establece el artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley del Seguro Social.

**NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O  
REPRESENTANTE LEGAL**

**NOMBRE Y FIRMA DEL C.P.**

XXXX-XX-XX

REGISTRO IMSS



ANALISIS DEL TOTAL DE CONCEPTOS DE PERCEPCIONES POR GRUPOS O CATEGORIAS  
DE TRABAJADORES INDICANDO SI ESTAS SE ACUMULARON O NO AL SALARIO  
BASE DE COTIZACION EN LOS TERMINOS DE LA LEYPATRON: COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.REGISTRO PATRONAL: A12-34567-89-1AÑO: 1998GRUPO O CATEGORIA DE TRABAJADORES: SINDICALIZADOS Y CONFIANZA

CLAUSULA	CONCEPTOS DE PERCEPCION	SE ACUMULA AL SALARIO BASE DE COTIZACION		TIPO DE PERCEPCION	
		SI	NO	FIJA	VARIABLE
TABULADOR	SUELDO	X		X	
C.C.T. XVII	AGUINALDO	X		X	
C.C.T. XVI	PRIMA VACACIONAL	X		X	
C.C.T. XVI	VACACIONES	X		X	
COSTUMBRE	BONOS	X			X
L.F.T	PRIMA DOMINICAL	X			X
L.F.T	DÍA DE DESCANSO LABORADO	X		X	
C.C.T. XV	DÍA FESTIVO LABORADO	X			X
COSTUMBRE	PREMIO MENSUAL POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA		X		
L.F.T	TIEMPO EXTRA TRIPLE	X			X
L.F.T	TIEMPO EXTRA DOBLE		X		
COSTUMBRE	GRATIFICACIÓN	X			X
COSTUMBRE	INCENTIVOS	X			X
L.F.T	INDEMNIZACIÓN		X		
COSTUMBRE	RETROACTIVO	X			X
C.C.T. XVIII	TURNO NOCTURNO	X			X
C.C.T. XXVI	PREMIO ANUAL POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA		X		
COSTUMBRE	VALES DE DESPENSA		X		
L.F.T	PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES		X		
COSTUMBRE	FONDO DE AHORRO	X		X	
C.C.T. XXV	AYUDA PARA ÚTILES ESCOLARES		X		
C.C.T. XIX	AYUDA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS		X		
C.C.T. XXIII	AYUDA PARA GASTOS DE SEPELIO		X		
C.C.T. XXIII	AYUDA PARA ALUMBRAMIENTO		X		
C.C.T. XXIV	SEGURO DE VIDA		X		
C.C.T. XXVII!	PREMIO POR ANTIGÜEDAD O SEPARACIÓN	X			X
COSTUMBRE	INCAPACIDAD PAGADA POR LA EMPRESA		X		
COSTUMBRE	AYUDA PARA MATRIMONIO		X		
COSTUMBRE	BECA ESCOLAR		X		
L.F.T	PRIMA DE ANTIGÜEDAD		X		
COSTUMBRE	COMEDOR (PERSONAL SINDICALIZADO)	X		X	
COSTUMBRE	COMEDOR (PERSONAL ADMINISTRATIVO)		X		

NUMERO DE PERSONAS FISICAS DETECTADAS COMO  
SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

CONCEPTO	NUMERO
HONORARIOS	0
COMISIONISTAS	0
ASESORIAS	0
MAQUILAS	0

COMPAÑIA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
 REGISTRO PATRONAL: A12-34567-89-1  
 PERIODO DE REVISIÓN: 1998  
 GRUPO O CATEGORIA: TRABAJADORES DE CONFIANZA

## FACTORES DE INTEGRACION

AÑOS DE SERVICIO	DIAS VAC.	PRIMA VAC.	AGUINALDO	OTRAS	FACTOR
1	6	2.40	19	0	1.0586
2	8	3.20	19	0	1.0608
3	10	4.00	19	0	1.0630
4	12	4.80	19	0	1.0652
5	12	4.80	19	0	1.0652
6	12	4.80	19	0	1.0652
7	12	4.80	19	0	1.0652
8	12	4.80	19	0	1.0652
9	14	5.60	19	0	1.0674
10	14	5.60	19	0	1.0674
11	14	5.60	19	0	1.0674
12	14	5.60	19	0	1.0674
13	14	5.60	19	0	1.0674
14	16	6.40	19	0	1.0696
15	16	6.40	19	0	1.0696
16	16	6.40	19	0	1.0696
17	16	6.40	19	0	1.0696
18	16	6.40	19	0	1.0696
19	18	7.20	19	0	1.0718
20	18	7.20	19	0	1.0718
21	18	7.20	19	0	1.0718
22	18	7.20	19	0	1.0718
23	18	7.20	19	0	1.0718
24	20	8.00	19	0	1.0740
25	20	8.00	19	0	1.0740
26	20	8.00	19	0	1.0740
27	20	8.00	19	0	1.0740
28	20	8.00	19	0	1.0740
29	22	8.80	19	0	1.0762
30	22	8.80	19	0	1.0762
31	22	8.80	19	0	1.0762
32	22	8.80	19	0	1.0762
33	22	8.80	19	0	1.0762
34	24	9.60	19	0	1.0784
35	24	9.60	19	0	1.0784
36	24	9.60	19	0	1.0784
37	24	9.60	19	0	1.0784
38	24	9.60	19	0	1.0784
39	26	10.40	19	0	1.0805
40	26	10.40	19	0	1.0805

COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
REGISTRO PATRONAL: A12-34567-89-1  
PERÍODO DE REVISIÓN: 1998  
GRUPO O CATEGORÍA: TRABAJADORES SINDICALIZADOS

## FACTORES DE INTEGRACION

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS VAC.	PRIMA VAC.	AGUINALDO	OTRAS	FACTOR
1	6	2.40	19	0.0833	1.1419
2	8	3.20	19	0.0833	1.1441
3	10	4.00	19	0.0833	1.1463
4	12	4.80	19	0.0833	1.1485
5	12	4.80	19	0.0833	1.1485
6	12	4.80	19	0.0833	1.1485
7	12	4.80	19	0.0833	1.1485
8	12	4.80	19	0.0833	1.1485
9	14	5.60	19	0.0833	1.1507
10	14	5.60	19	0.0833	1.1507
11	14	5.60	19	0.0833	1.1507
12	14	5.60	19	0.0833	1.1507
13	14	5.60	19	0.0833	1.1507
14	16	6.40	19	0.0833	1.1529
15	16	6.40	19	0.0833	1.1529
16	16	6.40	19	0.0833	1.1529
17	16	6.40	19	0.0833	1.1529
18	16	6.40	19	0.0833	1.1529
19	18	7.20	19	0.0833	1.1551
20	18	7.20	19	0.0833	1.1551
21	18	7.20	19	0.0833	1.1551
22	18	7.20	19	0.0833	1.1551
23	18	7.20	19	0.0833	1.1551
24	20	8.00	19	0.0833	1.1573
25	20	8.00	19	0.0833	1.1573
26	20	8.00	19	0.0833	1.1573
27	20	8.00	19	0.0833	1.1573
28	20	8.00	19	0.0833	1.1573
29	22	8.80	19	0.0833	1.1595
30	22	8.80	19	0.0833	1.1595
31	22	8.80	19	0.0833	1.1595
32	22	8.80	19	0.0833	1.1595
33	22	8.80	19	0.0833	1.1595
34	24	9.60	19	0.0833	1.1617
35	24	9.60	19	0.0833	1.1617
36	24	9.60	19	0.0833	1.1617
37	24	9.60	19	0.0833	1.1617
38	24	9.60	19	0.0833	1.1617
39	26	10.40	19	0.0833	1.1638
40	26	10.40	19	0.0833	1.1638



DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION  
CORRESPONDIENTE A LAS PERCEPCIONES FIJAS  
(PRUEBA MUESTRA)COMPAÑIA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
GUADALAJARA, JALISCO

MES: MAYO 1998

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	ANTIGUEDAD	CUOTA DIARIA	FACTOR DE INTEGRACION	PERCEPCION FIJA FONDO DE AHORRO	S = - DIARIO FIJO
12-34-567890-1	PERSONA # 1	CONFIANZA	12	191.14	1.0674	24.85	228.87
12-34-567890-1	PERSONA # 2	CONFIANZA	9	173.46	1.0674	22.55	207.70
12-34-567890-1	PERSONA # 3	CONFIANZA	15	169.68	1.0696	22.06	203.55
12-34-567890-1	PERSONA # 4	CONFIANZA	2	476.07	1.0608	36.40	541.41
12-34-567890-1	PERSONA # 5	CONFIANZA	4	232.46	1.0652	30.22	277.84
12-34-567890-1	PERSONA # 6	CONFIANZA	7	232.47	1.0652	30.22	277.85
12-34-567890-1	PERSONA # 7	CONFIANZA	8	232.47	1.0652	30.22	277.85
12-34-567890-1	PERSONA # 8	CONFIANZA	10	730.16	1.0674	36.40	815.77
12-34-567890-1	PERSONA # 9	CONFIANZA	12	135.86	1.0674	17.66	162.68
12-34-567890-1	PERSONA # 10	CONFIANZA	2	171.37	1.0608	22.28	204.07
12-34-567890-1	PERSONA # 11	CONFIANZA	3	406.46	1.0630	36.40	468.47
12-34-567890-1	PERSONA # 12	CONFIANZA	16	249.64	1.0696	32.45	299.46
12-34-567890-1	PERSONA # 13	CONFIANZA	1	171.38	1.0586	22.28	203.70
12-34-567890-1	PERSONA # 14	CONFIANZA	1	74.64	1.0586	9.70	88.71
12-34-567890-1	PERSONA # 15	CONFIANZA	3	216.32	1.0630	28.12	258.07
12-34-567890-1	PERSONA # 16	CONFIANZA	1	116.83	1.0586	15.19	138.87
12-34-567890-1	PERSONA # 17	CONFIANZA	8	640.11	1.0652	36.40	718.25

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION  
CORRESPONDIENTE A LAS PERCEPCIONES FIJAS  
(PRUEBA MUESTRA)COMPAÑIA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
GUADALAJARA, JALISCO

MES: JULIO 1998

NUMERO DE SEGURO SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	ANTIGUEDAD	CUOTA DIARIA	FACTOR DE INTEGRACION	PERCEPCION FIJA FONDO DE AHORRO	S B C DIARIO FIJO
12-34-567890-1	PERSONA # 1	SINDICALIZADO	12	59.00	1.1507	7.67	75.56
12-34-567890-1	PERSONA # 2	CONFIANZA	13	106.00	1.0674	13.78	126.92
12-34-567890-1	PERSONA # 3	CONFIANZA	12	191.14	1.0674	24.85	228.87
12-34-567890-1	PERSONA # 4	CONFIANZA	9	173.46	1.0674	22.55	207.70
12-34-567890-1	PERSONA # 5	CONFIANZA	15	169.68	1.0696	22.06	203.55
12-34-567890-1	PERSONA # 6	CONFIANZA	2	475.08	1.0630	36.40	541.41
12-34-567890-1	PERSONA # 7	CONFIANZA	5	232.46	1.0652	30.22	277.84
12-34-567890-1	PERSONA # 8	CONFIANZA	8	232.47	1.0652	30.22	277.85
12-34-567890-1	PERSONA # 9	CONFIANZA	8	232.47	1.0652	30.22	277.85
12-34-567890-1	PERSONA # 10	CONFIANZA	10	730.16	1.0674	36.40	815.77
12-34-567890-1	PERSONA # 11	CONFIANZA	12	135.86	1.0674	17.66	162.68
12-34-567890-1	PERSONA # 12	CONFIANZA	2	171.37	1.0608	22.28	204.07
12-34-567890-1	PERSONA # 13	CONFIANZA	3	406.46	1.0630	36.40	468.47
12-34-567890-1	PERSONA # 14	CONFIANZA	16	249.64	1.0696	32.45	299.46
12-34-567890-1	PERSONA # 15	CONFIANZA	1	171.38	1.0586	22.28	203.70
12-34-567890-1	PERSONA # 16	CONFIANZA	2	74.64	1.0608	9.70	88.88
12-34-567890-1	PERSONA # 17	CONFIANZA	3	216.32	1.0630	28.12	258.07
12-34-567890-1	PERSONA # 18	CONFIANZA	1	116.83	1.0586	15.19	138.87
12-34-567890-1	PERSONA # 19	CONFIANZA	1	145.00	1.0586	18.85	172.35

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION  
CORRESPONDIENTE A LAS PERCEPCIONES FIJAS  
(PRUEBA MUESTRA)COMPAÑIA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
GUADALAJARA, JALISCO

MES: DICIEMBRE 1998

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	ANTIGUEDAD	CUOTA DIARIA	FACTOR DE INTEGRACION	PERCEPCION FIJA FONDO DE AHORRO	S B C DIARIO FUO
12-34-567890-1	PERSONA # 1	SINDICALIZADO	11	51.00	1.1507	6.63	65.31
12-34-567890-1	PERSONA # 2	SINDICALIZADO	12	59.00	1.1507	7.67	75.56
12-34-567890-1	PERSONA # 3	SINDICALIZADO	9	65.00	1.1507	8.45	83.25
12-34-567890-1	PERSONA # 4	SINDICALIZADO	9	59.00	1.1507	7.67	75.56
12-34-567890-1	PERSONA # 5	SINDICALIZADO	8	55.00	1.1485	7.15	70.32
12-34-567890-1	PERSONA # 6	SINDICALIZADO	8	65.00	1.1485	8.45	83.10
12-34-567890-1	PERSONA # 7	SINDICALIZADO	13	65.00	1.1507	8.45	83.24
12-34-567890-1	PERSONA # 8	SINDICALIZADO	8	59.00	1.1485	7.67	75.43
12-34-567890-1	PERSONA # 9	SINDICALIZADO	8	55.00	1.1485	7.15	70.32
12-34-567890-1	PERSONA # 10	SINDICALIZADO	5	55.00	1.1485	7.15	70.32
12-34-567890-1	PERSONA # 11	SINDICALIZADO	4	55.00	1.1485	7.15	70.32
12-34-567890-1	PERSONA # 12	SINDICALIZADO	4	59.00	1.1485	7.67	75.43
12-34-567890-1	PERSONA # 13	SINDICALIZADO	3	55.00	1.1463	7.15	70.20
12-34-567890-1	PERSONA # 14	SINDICALIZADO	2	51.00	1.1441	6.63	64.98





A LAS PERCEPCIONES VARIABLES (PRUEBA MUESTRA)

COMPANIA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
GUADALAJARA, JALISCO

MES: JUNIO 1998

NUMERO DE SEGURO SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO CATEGORIA	PERCEPCIONES VARIABLES DEL MES ANTERIOR										TOTAL DE PERCEPCIONES VARIABLES	DIA DE SALARIO DEVENGADO	PROMEDIO DIARIO DE CUANTO DE VARIABLES	
			BONIFICA- CION	COMISIONES	GRATIFICA- CION	FINES ESPECIALES	ESTADOS SUSPENDI- DOS	INCENTIVOS	PRIMA DE PARTICIPACION	PRIMA DOMINICAL	TURNOS NOCTURNOS					
12-34-567890-1	PERSONA # 1	SINDICALIZADO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 2	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	278.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	9.28
12-34-567890-1	PERSONA # 3	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 4	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 5	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 6	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 7	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 8	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 9	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 10	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 11	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	356.83	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	306.60	30	22.07
12-34-567890-1	PERSONA # 12	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 13	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 14	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 15	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 16	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 17	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 18	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 19	CONFIANZA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30	0.00





COMPARACION ENTRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DETERMINADO  
POR DICTAMEN Y LO COTIZADO POR EL PATRON  
(PRUEBA MUESTRA)S.A. EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
AJAJARA, JALISCO

AÑO 1998

NUMERO DE PENSION SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION			INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ			E Y M. R.T. GUARDERIAS Y PREST. SOCIALES		
			FLUJO	VARIABLE	MIXTO	DEBIO COTIZAR	COTIZO	DF.	DEBIO COTIZAR	COTIZO	DF.
12-34-567890-1	PERSONA # 1	CONFIANZA			X	228.87	228.87	0.00	228.87	228.87	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 2	CONFIANZA			X	207.70	207.70	0.00	207.70	207.70	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 3	CONFIANZA			X	203.55	203.55	0.00	203.55	203.55	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 4	CONFIANZA			X	541.41	541.41	0.00	541.41	541.41	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 5	CONFIANZA			X	277.84	277.84	0.00	277.84	277.84	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 6	CONFIANZA			X	277.85	277.85	0.00	277.85	277.85	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 7	CONFIANZA			X	277.85	277.85	0.00	277.85	277.85	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 8	CONFIANZA			X	755.00	755	0.00	755.00	755	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 9	CONFIANZA			X	166.75	166.75	0.00	166.75	166.75	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 10	CONFIANZA			X	204.07	204.07	0.00	204.07	204.07	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 11	CONFIANZA			X	468.47	468.47	0.00	468.47	468.47	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 12	CONFIANZA			X	299.46	299.46	0.00	299.46	299.46	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 13	CONFIANZA			X	203.70	203.7	0.00	203.70	203.7	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 14	CONFIANZA			X	88.71	88.71	0.00	88.71	88.71	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 15	CONFIANZA			X	258.07	258.07	0.00	258.07	258.07	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 16	CONFIANZA			X	138.87	138.87	0.00	138.87	138.87	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 17	CONFIANZA			X	718.25	718.25	0.00	718.25	718.25	0.00

COMPARACION ENTRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DETERMINADO  
POR DICTAMEN Y LO COTIZADO POR EL PATRON  
(PRUEBA MUESTRA)S.A. EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
AJARA, JALISCO

LIO 1986

NUMERO DE PREGON SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION			INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ			E Y M, R.T. GUARDERIAS Y PREST. SOCIALES		
			FIJO	VARIABLE	MIXTO	DEBIO COTIZAR	COTIZO	DIF.	DEBIO COTIZAR	COTIZO	DIF.
12-34-567890-1	PERSONA # 1	SINDICALIZADO			X	75.56	75.56	0.00	75.56	75.56	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 2	CONFIANZA			X	136.20	136.20	0.00	136.20	136.20	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 3	CONFIANZA			X	228.87	228.87	0.00	228.87	228.87	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 4	CONFIANZA			X	207.70	207.70	0.00	207.70	207.70	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 5	CONFIANZA			X	203.55	203.55	0.00	203.55	203.55	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 6	CONFIANZA			X	541.41	541.41	0.00	541.41	541.41	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 7	CONFIANZA			X	277.84	277.84	0.00	277.84	277.84	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 8	CONFIANZA			X	277.85	277.85	0.00	277.85	277.85	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 9	CONFIANZA			X	277.85	277.85	0.00	277.85	277.85	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 10	CONFIANZA			X	755.00	755	0.00	755.00	755	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 11	CONFIANZA			X	184.75	184.75	0.00	184.75	184.75	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 12	CONFIANZA			X	204.07	204.07	0.00	204.07	204.07	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 13	CONFIANZA			X	468.47	468.47	0.00	468.47	468.47	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 14	CONFIANZA			X	299.46	299.46	0.00	299.46	299.46	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 15	CONFIANZA			X	203.70	203.7	0.00	203.70	203.7	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 16	CONFIANZA			X	88.88	88.88	0.00	88.88	88.88	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 17	CONFIANZA			X	258.07	258.07	0.00	258.07	258.07	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 18	CONFIANZA			X	138.87	138.87	0.00	138.87	138.87	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 19	CONFIANZA			X	172.35	172.35	0.00	172.35	172.35	0.00

COMPARACION ENTRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DETERMINADO  
POR DICTAMEN Y LO COTIZADO POR EL PATRON  
(PRUEBA MUESTRA)S.A. EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
AJARA, JALISCO

DICIEMBRE 1998

NUMERO DE COTIZACION SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION			INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ			E Y M. R.T. GUARDERIAS Y PREST. SOCIALES		
			FIJO	VARIABLE	MIXTO	DEBIO COTIZAR	COTIZO	DF.	DEBIO COTIZAR	COTIZO	DF.
12-34-567890-1	PERSONA # 1	SINDICALIZADO			X	85.31	85.31	0.00	85.31	85.31	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 2	SINDICALIZADO			X	98.08	98.08	0.00	98.08	98.08	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 3	SINDICALIZADO			X	101.93	101.93	0.00	101.93	101.93	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 4	SINDICALIZADO			X	81.46	81.46	0.00	81.46	81.46	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 5	SINDICALIZADO			X	86.13	86.13	0.00	86.13	86.13	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 6	SINDICALIZADO			X	88.27	88.27	0.00	88.27	88.27	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 7	SINDICALIZADO			X	83.24	83.24	0.00	83.24	83.24	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 8	SINDICALIZADO			X	87.23	87.23	0.00	87.23	87.23	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 9	SINDICALIZADO			X	70.32	70.32	0.00	70.32	70.32	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 10	SINDICALIZADO			X	70.32	70.32	0.00	70.32	70.32	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 11	SINDICALIZADO			X	75.59	75.59	0.00	75.59	75.59	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 12	SINDICALIZADO			X	75.43	75.43	0.00	75.43	75.43	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 13	SINDICALIZADO			X	81.20	81.2	0.00	81.20	81.2	0.00
12-34-567890-1	PERSONA # 14	SINDICALIZADO			X	64.98	64.98	0.00	64.98	64.98	0.00

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL C.P.\_\_\_\_\_  
XXXX-XX-XX



CONCILIACION DEL TOTAL DE PERCEPCIONES  
DE TRABAJADORES EN REGISTROS CONTABLES  
CONTRA LAS BASES DE SALARIOS MANIFESTADOS AL INSTITUTO

PATRÓN: COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.  
NÚMERO: 1998

REGISTRO PATRONAL: A12-34567-89-1

REMUNERACIONES PAGADAS POR NOMINA  
LISTAS DE RAYA, POLIZAS DE DIARIO Y EGRESOS

	TOTAL NOMINAS
PREMIOS Y SALARIOS	\$ 10,141,401
AGUINALDO	584,281
PRIMA VACACIONAL	112,743
VACACIONES PAGADAS	13,793
INDENIZACION	36,881
PONTO PRODUCTIVIDAD	384,200
TIEMPO EXTRA TRIPLE	505,839
TIEMPO EXTRA DOBLE	245,618
INDENIZACIONES	1,502,112
INCENTIVOS	55,767
JORNADA NOCTURNO	580,617
FONDO DE AHORRO PATRÓN % 13% TRAB.% 13%	1,168,526
PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES	556,158
SUBSIDIO INCAPACIDAD	13,782
PREMIOS DE DESPESA	743,887
PRIMA ÚTILES ESCOLARES	25,494
PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	29,400
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	29,827
INDENIZACIONES	342,679
VACACIONES (INDEMNIZACIONES)	28,919
INDENIZACIONES FINIQUITOS	32,330
TOTAL DE REMUNERACIONES PLASTICOS Y MATERIAS PRIMAS, S.A. DE C.V.	\$ <u>17,134,252</u>

REMUNERACIONES PAGADAS SEGUN REGISTROS CONTABLES
--

TRON: COMPañA EJEMPLO, S.A. DE C.V. REGISTRO PATRONAL: A12-34567-89-1  
 O: 1998

## CONCEPTO

GASTOS DE FABRICACION	IMPORTE
SUELDOS Y SALARIOS	\$ 10,395,717
HORAS EXTRAS	750,509
VACACIONES	91,048
PRIMA VACACIONAL	53,176
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	72,040
GRATIFICACIONES	127,286
AGUINALDO	568,673
INDEMNIZACIONES	342,679
PRESTACIONES DE RETIRO	120,607
BONO PRODUCTIVIDAD	1,584,200
AYUDA ÚTILES ESCOLARES	25,494
INCENTIVOS	55,521
PREMIO DE PUNTUALIDAD	29,400
SUBSIDIO POR INCAPACIDAD	13,948
FONDO DE AHORRO	1,128,978
PREVISIÓN SOCIAL	41,321
DESPENSA	743,368
<b>TOTAL GASTOS DE FABRICACION</b>	<b>16,143,965</b>

GASTOS DE VENTA	IMPORTE
SUELDOS Y SALARIOS	\$ 11,915
HORAS EXTRAS	433
INCENTIVOS	246
FONDO DE AHORRO	1,190
DESPENSA	173
<b>TOTAL GASTOS DE VENTA</b>	<b>13,957</b>

**GASTOS DE ADMINISTRACION**

SUELDOS Y SALARIOS	\$	351,101
HORAS EXTRAS		514
VACACIONES		7,800
PRIMA VACACIONAL		3,432
AGUINALDO		15,608
FONDO DE AHORRO		38,358
DESPENSA		346

**UB-TOTAL GASTOS DE ADMINISTRACION**

417,159

**AS (MENOS) PARTIDAS EN CONCILIACION**

PARTICIPACION DE UTILIDADES	\$	556,158
PRESTACIONES DE RETIRO		-120,607
BONO PROV. 97 PAGADO 98		1,407,155
BONO PROV.98 PAGADO 99		-1,200,000
PREVISION SOCIAL		-41,322
RVA. PRIM DE ANTIGÜEDAD		-42,213

**UB-TOTAL PARTIDAS EN CONCILIACION**

559,171

**TOTAL DE REMUNERACIONES PLASTICOS Y MAT. PRIMAS, S.A. DE C.V.**

\$ 17,134,252



IMPORTE DE PERCEPCIONES VARIABLES DEL DOCEAVO MES  
ANTERIOR AL EJERCICIO DICTAMINADO

PERCEPCION	IMPORTE \$
atificaciones	6,200
centivos	6,156
rno nocturno	14,803
SUMA	27,158

IMPORTE DE PERCEPCIONES VARIABLES DEL DOCEAVO MES  
DEL EJERCICIO DICTAMINADO

PERCEPCION	IMPORTE \$
Ext. triple	60,194
atificaciones	9,175
centivos	271
rno nocturno	39,935
rno Productividad	384,200
SUMA	493,774

## IMPORTE DE EXCEDENTES DE SALARIOS TOPE DE ACUERDO A LOS MAXIMOS LEGALES SEÑALADOS

MES	TOTAL DE PERCEPCIONES DEL PERSONAL TOPADO		SALARIOS TOPE		EXCEDENTES	
	INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ	EYM, R.T., GUARD., RETIRO	INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ	EYM, R.T., GUARD., RETIRO	INVALIDEZ Y VIDA CESANTIA Y VEJEZ	EYM, R.T., GUARD., RETIRO
enero	170,703	68,017	98,301	46,810	72,402	21,207
febrero	159,690	63,629	91,959	43,790	67,731	19,839
marzo	212,339	127,736	112,344	93,620	99,995	34,116
abril	1,605,567	1,605,567	149,490	249,150	1,456,077	1,356,417
mayo	204,180	98,261	112,344	70,215	91,836	28,046
junio	205,111	123,300	108,720	90,600	96,391	32,700
julio	215,981	131,260	119,834	93,620	96,148	37,640
agosto	211,992	127,410	119,834	93,620	92,158	33,790
septiembre	205,192	123,339	115,968	90,600	89,224	32,739
octubre	212,602	127,881	119,834	93,620	92,768	34,261
noviembre	209,520	127,667	115,968	90,600	93,552	37,067
diciembre	236,729	151,976	119,834	93,620	116,896	58,356
SUMA	3,849,606	2,876,042	1,384,428	1,149,865	2,465,177	1,726,177

---

 NOMBRE Y FIRMA DEL CONTADOR PUBLICO

---

 XXXX-XX-XX

REGISTRO IMSS

**REPORTE SOBRE LA(S) ACTIVIDAD(ES) Y CLASIFICACION DE LA EMPRESA DICTAMINADA**

NOMBRE O RAZON SOCIAL COMPAÑIA EJEMPLO, S.A. DE C.V.											
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE "X" GUADALAJARA JALISCO						COLONIA "X"					
DOMICILIO FISCAL CALLE "X" GUADALAJARA JALISCO						COLONIA "X"					
<b>REGISTRO (S) PATRONAL (ES) ASIGNADO (S) Y SU CLASIFICACION ACTUAL</b>											
REGISTRO PATRONAL: R12-13645-10-1			NUMERO			NUMERO			NUMERO		
CLASE	FRACCION	PRIMA	CLASE	FRACCION	PRIMA	CLASE	FRACCION	PRIMA	CLASE	FRACCION	PRIMA
IV	322	3.18550%									

**ACTIVIDAD - GIRO ACTUAL**

BRICACION DE ARTICULOS DE PLASTICO, COMPRA-VENTA Y DISTRIBUCION DE MATERIAS PRIMAS

**MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES**

NOMBRE	NOMBRE
LICARBONATO	THINER
LIPROPILENO	ALCOHOL ISOPROPÍLICO
LIEILENO BD Y AD	ALCOHOL ETÍLICO
LIESTIRENO	TINTAS PARA IMPRESIÓN POR TAMPOGRAFÍA
ORURO DE POLIVINILO	PETROLATO PURO
OPINATO DE CELULOSA	PELÍCULAS DE PAPEL Y PLÁSTICO
O.S.	PARA MÁQUINAS EMBLISTADORAS
ORTÓN CORRUGADO	SOBRES PAPEL Y PLÁSTICO
LSAS Y PELÍCULAS POLIETILENO	COMPONENTES VARIOS PARA ENSAMBLE DE
CLOHEXANONA	PRODUCTOS (AGUJAS, PIEZAS PLÁSTICAS, TUBOS
ORURO DE METILENO	DE SILICÓN, PAPEL FILTRANTE, CÁNULAS DE ACERO)
TRAHIDROFURANO	ETIQUETAS AUTO ADHERIBLES
IDO DE ETILENO	

**MAQUINARIA Y EQUIPO INCLUSO TRANSPORTE**

NUMERO DE UNIDAD	NOMBRE	USO	COMBUSTIBLE O ENERGIA	CAPACIDAD O POTENCIA
	VER RELACIÓN ANEXA			

**P E R S O N A L**

NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION	NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION
9	ANALISTA	2	MECANICO DE SEGUNDA
1	ASESOR	23	OPERARIO ESPECIALIZADO "C"
1	AUX. ADMINISTRATIVO "A"	2	OPERARIO ESPECIALIZADO "A"
5	AUX. ADMINISTRATIVO "B"	3	OPERARIO ESPECIALIZADO "B"
3	AUX. ADMINISTRATIVO "C"	406	OPERARIO GENERAL
1	COMPRADOR	105	OPERARIO GENERAL "A"
2	DIRECTOR GENERAL	1	PRACTICANTE
2	ENCARGADO DE FUNCION	15	SUPERVISOR
3	ENFERMERA	3	TORNERO
10	GERENTE DE AREA		
12	JEFE DE AREA		

**PROCESOS DE TRABAJO ACTUAL**

PROCESO INICIA EN LA RECEPCIÓN DE INSUMOS POR PARTE DEL ALMACÉN, DESPUÉS DE TENER UN TIEMPO DE INSPECCIÓN CUANDO SE PRUEBA EL INSUMO, QUEDA LISTO PARA UTILIZARLO EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN. A CONTINUACIÓN, LA MATERIA PRIMA SE TRANSFORMA EN PIEZAS INYECTADAS, EXTRUIDAS Y SOPLADAS, PARA POSTERIORMENTE UTILIZARSE EN EL PROCESO DE ENSAMBLE DE PRODUCTO TERMINADO, DONDE SE UTILIZAN DIVERSOS INSUMOS IMPORTADOS Y FABRICADOS POR LA COMPAÑÍA, PARA DESPUÉS PASAR AL PROCESO DE EMPAQUE Y POSTERIORMENTE CON ÓXIDO DE ETILENO, PARA FINALMENTE TENER UNA ESTANCIA EN CUARENTENA. DENTRÁS SE REALIZAN DIVERSAS PRUEBAS FÍSICAS Y QUÍMICAS A LOS PRODUCTOS TERMINADOS PARA QUE UNA VEZ QUE SE ENCUENTREN APROBADOS, QUEDEN LISTOS PARA SU VENTA.

LUGAR Y FECHA EN DONDE SE ELABORA ESTE REPORTE	NOMBRE, FIRMA Y No. DE REGISTRO DEL C.P.A ANTE EL IMSS
GUADALAJARA, JALISCO A 21 DE FEBRERO DE 2000	NOMBRE XXXX-XX-XX
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL	FECHA DE RECEPCION DEL DICTAMEN PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS
NOMBRE	

NOTA: EN CASO DE QUE LOS ESPACIOS MARCADOS NO SEAN SUFICIENTES, ANEXAR LA INFORMACION FALTANTE EN HOJAS POR SEPARADO, INDICANDO EL RUBRO CORRESPONDIENTE



MAQUINA	DESCRIPCIÓN	MARCA	CONS/ENERG/KW
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 20 23
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 20 23
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 18 33
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 47 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 15 8
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 47 42
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 47 42
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 20 23
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 26 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 26 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 47 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 34 77
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 18 33
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 26 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 15 8
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 15 8
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 18 33
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 26 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 15 8
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 15 8
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 12 64
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 12 64
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 12 64
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 47 42
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 12 64
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 26 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 47 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 12 64
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 26 55
de inyección	Prensa hidráulica para inyección de plástico	Negri Bossi	ENERGIA 47 55
AL MAQUINA SOPLADORA	Extrusor vertical para soplado de plástico	R STAHL	ENERGIA 13
o	Deshidratador de plásticos	Caisa	ENERGIA 9 2
o	Deshidratador de plásticos	Caisa	ENERGIA 9 2
o	Deshidratador de plásticos	Caisa	ENERGIA 9 2
o	Deshidratador de plásticos	Caisa	ENERGIA 9 2
nos	Molino para destrucción de piezas plásticas	Pagani	ENERGIA 5 76
nos	Molino para destrucción de piezas plásticas	Conair	ENERGIA 5 76
nos	Molino para destrucción de piezas plásticas	Pagani	ENERGIA 5 76
nos	Molino para destrucción de piezas plásticas	Conair	ENERGIA 5 76
nos	Molino para destrucción de piezas plásticas	Pagani	ENERGIA 5 76
nos	Molino para destrucción de piezas plásticas	Conair	ENERGIA 5 76
nos	Molino para destrucción de piezas plásticas	Pagani	ENERGIA 5 76
ador	Deshidratador de plásticos	Sullair	ENERGIA 7 54
ador	Deshidratador de plásticos	Sullair	ENERGIA 7 54
ador	Deshidratador de plásticos	Pagani	ENERGIA 7 54
(AREA DE INYECCION)	Unidad manejadora de aire		ENERGIA 22
(AREA DE INYECCION)	Unidad manejadora de aire		ENERGIA 22
(AREA DE INYECCION)	Unidad manejadora de aire		ENERGIA 22
IA VIAJERA	Polipasto para montaje de moldes para inyección		ENERGIA 3 67
MBA LOOP INYECCION	Bomba para agua de enfriamiento		ENERGIA 14 67
MBA LOOP INYECCION	Bomba para agua de enfriamiento		ENERGIA 14 67
MBA LOOP INYECCION	Bomba para agua de enfriamiento		ENERGIA 14 67
MBA LOOP INYECCION	Bomba para agua de enfriamiento		ENERGIA 14 67
MA DE EXTRUSION KILLION EXTRUDERS	Máquina extrusora para plásticos	Killion	ENERGIA 92
Extrusora	Máquina extrusora para plásticos	Brabor	ENERGIA 19
Extrusora	Máquina extrusora para plásticos	Bausano	ENERGIA 22 82
Extrusora	Máquina extrusora para plásticos	Genca	ENERGIA 8
nos 7.5 H.p	Molino para destrucción de piezas plásticas	Conair	ENERGIA 5 76
adora	Cortador para tubos plásticos	Versa	ENERGIA 2
MBA LOOP EXTRUSION	Bomba para agua de enfriamiento		ENERGIA 11
MBA LOOP EXTRUSION	Bomba para agua de enfriamiento		ENERGIA 11
ueladora	Troqueladora para piezas de aluminio	Jundiai	ENERGIA
ueladora 15 ton	Troqueladora para piezas de aluminio	Cervantes Univ.	ENERGIA
ueladora 18 ton	Troqueladora para piezas de aluminio	Keorge	ENERGIA
chadora Qui-Tap	Máquina termo formadora de piezas plásticas	Dytec	ENERGIA 3 38
chadora Qui-Tap	Máquina termo formadora de piezas plásticas	Dytec	ENERGIA 4 5
Ens. * Y *	Máquina ensambladora del subsensamblable para sitio de inyección	Dytec	ENERGIA 3 75
Ens. * Y *	Máquina ensambladora del subsensamblable para sitio de inyección	Dytec	ENERGIA 3 75
resora	Impresora por tampografía	Tampo-Print	ENERGIA 1
resora	Impresora por tampografía	Transtech	ENERGIA 1
Extrusora	Máquina extrusora para plásticos	Brabor40/30	ENERGIA 25
Extrusora	Máquina extrusora para plásticos	Brabor40/30	ENERGIA 15 35
Ens Porta Mer	Máquina ensambladora del subsensamblable para membrana flotante	Dytec	ENERGIA 1 5
quina ensambladora de regulador	Máquina ensambladora del subsensamblable para regulador de flujo		ENERGIA 2
da transportadora	Banda transportadora		ENERGIA 2
olisladora	Máquinas para empaque tipo blister (papel-plástico)	Multivac	ENERGIA 10
olisladora multivac 7000	Máquinas para empaque tipo blister (papel-plástico)	Multivac	ENERGIA 17
irculación tinta	Bomba para recirculación de tinta de impresión máquina Multivac R7000		ENERGIA 1
madora de Frecu o puntas	Equipor para termomado de plástico por alta frecuencia	LEPEL	ENERGIA 1 25
madora de Frecu o puntas	Equipor para termomado de plástico por alta frecuencia	LEPEL	ENERGIA 1 25

MAQUINA	DESCRIPCIÓN	MARCA	ENERGIA.	CONS/ENERG/KW
Impresora	Impresora por tampografía	Tampo-Print	ENERGIA.	1
Formadora de Frecu o puntas	Equipor para termoormado de plastico por alta frecuencia	LEPEL	ENERGIA.	1.25
Formadora de Frecu o puntas	Equipor para termoormado de plastico por alta frecuencia	LEPEL	ENERGIA.	1.25
Maq.Éns.de HEMOLINES	Centro de trabajo para ensable de equipos	Telnoideal	ENERGIA.	3
UMA HEMODIALISIS	Unidad manejadora de aire		ENERGIA.	14.67
bomba estenizador	بمبة ماء		ENERGIA.	5.75
Bomba generador de vapor	Bomba para agua		ENERGIA.	2.3
Bomba tanque vapor	Bomba para agua		ENERGIA.	5.76
Afilador de Cortado	Esmeni	Scripta	ENERGIA.	6
Cepillo	Cepilo	Emara	ENERGIA.	6
Compresor	Compresor para aire	Sullair	ENERGIA.	44.26
Chiller	Enfriador de agua	York	ENERGIA.	36.05
TORNO CNC	Torno de control numérico	TORNADO	ENERGIA.	11
ELECTROFROSIONADORA	Máquina electroerosionadora	CHARMILLES	ENERGIA.	14
CENTRO DE MAQUINADO	Centro de Maquinado CNC	FADAL	ENERGIA.	9
Fresadora Vertical	Fresadora	Bridgeport	ENERGIA.	6
Fresadora Vertical	Fresadora	Bridgeport	ENERGIA.	6
Rectificadora	Rectificadora	Heckert	ENERGIA.	6
Sierra Mecanica	Sierra Mecanica	Sigma	ENERGIA.	6
Taladro	Taladro	Heckert	ENERGIA.	6
Torno de Banco	Torno de Banco	China CMC	ENERGIA.	6
Torno Paralelo	Torno Paralelo	Nardini	ENERGIA.	6
Debastadora	Debastadora	Ripi	ENERGIA.	6
CHILLER	Enfriador de agua		ENERGIA.	45
CHILLER	Enfriador de agua		ENERGIA.	160
CHILLER	Enfriador de agua		ENERGIA.	100
BOMBA ENTRE TANQUES	Bomba para agua		ENERGIA.	14.67
BOMBA ENTRE TANQUES	Bomba para agua		ENERGIA.	14.67
BOMBA ENTRE TANQUES	Bomba para agua		ENERGIA.	14.67
BOMBA ENTRE TANQUES	Bomba para agua		ENERGIA.	14.67
BOMBA TANQUE A CHILLERS	Bomba para agua		ENERGIA.	14.67
BOMBA TANQUE A CHILLERS	Bomba para agua		ENERGIA.	14.67
BOMBA TANQUE A CHILLERS	Bomba para agua		ENERGIA.	14.67
BOMBA A UMA'S	Bomba para agua		ENERGIA.	18.33
BOMBA A UMA'S	Bomba para agua		ENERGIA.	18.33
BOMBA A UMA'S	Bomba para agua		ENERGIA.	18.33
BOMBA A SERVICIOS	Bomba para agua		ENERGIA.	2.2
BOMBA A SERVICIOS	Bomba para agua		ENERGIA.	2.2
COMPRESOR	Compresor para aire	ATLAS COPCO	ENERGIA.	46.93
BOMBA POZO PROFUNDO	Bomba para agua		ENERGIA.	11
BOMBA DE RIEGO	Bomba para agua		ENERGIA.	11
UMA (ENSAMBLE)	Unidad manejadora de aire		ENERGIA.	14.67
UMA (ENSAMBLE)	Unidad manejadora de aire		ENERGIA.	14.67
UMA (ENSAMBLE)	Unidad manejadora de aire		ENERGIA.	14.67
UMA (ENSAMBLE)	Unidad manejadora de aire		ENERGIA.	14.67
BOMBAS FUENTE	Bomba para agua		ENERGIA.	2.93
EXTRACTORES VESTIDORES	Extractores de aire		ENERGIA.	1.47



COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.

MEMORANDUM PARA EXPEDIENTE

CONFIDENCIAL

En días pasados llevamos a cabo en las oficinas de la Compañía la revisión de las cuotas obrero - patronales enteradas en el ejercicio comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 1998, con la finalidad de verificar el correcto cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley del Seguro Social (LSS) y sus Reglamentos a los patrones y demás sujetos obligados, para así poder emitir los dictámenes correspondientes a los registros patronales de COMPAÑÍA EJEMPLO, S.A. DE C.V.

Del trabajo realizado se detectaron algunos puntos, los cuales los mencionamos a continuación:

**I. AFILIACION DE TRABAJADORES**

**1) Avisos de alta-**

En casos aislados, no se efectúa dentro del plazo de 5 días que establece el artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social (LSS). Se sugiere que se corrija dicha práctica, ya que con ella eliminan el riesgo de ser sancionados por el IMSS en los términos del artículo 304 de la LSS (multa de 76 hasta 125 veces el salario mínimo de general del D.F), no obstante lo anterior recomendamos que de ser posible procedan a afiliar a los trabajadores el día hábil inmediato anterior a la fecha en que vayan a iniciar la prestación de servicios ya que con ello evitarían el fincamiento de capitales constitutivos por riesgos de trabajo en los términos del artículo 88 tercer párrafo de la LSS, que establece que los avisos de alta de los trabajadores entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro en ningún caso liberan al patrón del pago de capitales constitutivos aún cuando los hubiese prestado dentro de los cinco días a que se refiere el artículo mencionado del mismo ordenamiento.

Aproximadamente un 10% de los avisos de alta revisados, al cotejarlos contra la liquidación de seguro social en el sistema SUA, se omitieron las cuotas del seguro social las cuales se empezaron a cubrir hasta el día primero del mes siguiente, lo que implica el pago de cuotas con actualización y recargos, esto refleja que no existe una depuración estricta tanto en los sistemas de nóminas como en SUA.

**2) Avisos de baja-**

En algunos casos se presentaron en forma extemporánea, esto es, después de los cinco días de haberse terminado la relación laboral, por lo que es necesario que dichos avisos se presenten dentro del plazo legal, puesto que de lo contrario acorde con lo estipulado en el artículo 37 de la LSS, en tanto no se presente el aviso de baja del trabajador, subsiste la obligación del patrón de cubrir las cuotas respectivas, lo que lleva a la empresa a efectuar un entero en demasía.

**3) Avisos de modificación de salario**

En cuanto a las modificaciones salariales, la compañía no cuenta con el archivo adecuado de este tipo de movimientos, tantos fijos como variables no son entregados al trabajador y por tanto no se hace de su conocimiento los movimientos que se presentan en su salario para futuras aclaraciones (créditos Infonavit, Incapacidades, futuras pensiones etc.), otro gran número de casos estos movimientos sobre todo en los centros foráneos se reportaron como extraviados por completo.

## II.- DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

### 1) Premio mensual de puntualidad y asistencia y Vales de despensa condicionados-

La Compañía otorga a sus trabajadores un premio mensual de puntualidad y asistencia que es pagado en Vales de despensa por el importe de \$50.00. Adicionalmente, tiene la prestación de Vales de despensa mensuales por el importe de \$180.00, pero condicionados a la asistencia y puntualidad.

Para efectos de integración al SBC, la Compañía está considerando dichas prestaciones separadamente, como premio de puntualidad y asistencia, y vales de despensa, así como sus criterios de exención 10% de SBC y 40% del SMGDF, respectivamente. Sin embargo, las dos prestaciones están condicionadas a la puntualidad y a la asistencia independientemente del nombre que se le asigne a la prestación o de la manera que es realizado el pago al trabajador, por lo que, nuestra opinión es que las dos prestaciones son realmente premios de puntualidad y asistencia. Adicionalmente, se condicionan sin hacer distinción en cuanto corresponde a la asistencia y en cuanto a la puntualidad. La LSS establece que cada concepto no será base de SBC, siempre y cuando no rebase del 10% del SBC de cada trabajador.

Por otra parte y para efectos de ISR, deben ser considerados como gravables dichos premios de puntualidad y asistencia, los cuales no están indicados en ninguna de las fracciones del Artículo 77 de la LISR, como ingresos exentos que pueden percibir los trabajadores. Para que se puedan considerar como vales de despensa (Art. 77-VI), se tendrían que otorgar de manera general a todos los trabajadores y sin condición alguna. De la manera que se está otorgando actualmente, nuestra opinión es que debe ser gravado para el ISR.

### 1.2) Premio a Nivel Anual de Puntualidad y Asistencia.-

En cuánto a éste premio, por ser éste de nivel anual, la Compañía esta integrando al Salario Base de Cotización de sus trabajadores la parte proporcional del exento de un mes, siempre que éste no rebase del 10% del SBC. Se sugiere a la Compañía, que de la misma que consideran las bases de pago, se considerará el exento del mismo. Ya que la Compañía esta otorgando dicho premio de forma anual y condicionado a la puntualidad y asistencia de los trabajadores y están considerando el monto exento de un mes de dicho premio. Así mismo, se sugiere que sí lo están otorgando de forma anual, se calcule el monto exento de un año y la diferencia que rebase dicho monto, se deberá integrar al Salario Base de Cotización de los trabajadores.

### 2) Comisiones y gratificaciones pagadas mediante cheque-

La Compañía efectuó pagos mediante cheques a favor de los empleados y ejecutivos por concepto de comisiones y gratificaciones. Dichos pagos no fueron considerados para su SBC en los bimestres correspondientes.

### **Coordinación entre departamentos-**

La preparación de una nómina y sus impuestos relativos (IMSS, SAR, INFONAVIT, e ISR) requiere de una comunicación estrecha entre los departamentos involucrados, como lo son los departamentos de Relaciones Industriales, Nóminas, Sistemas, Fiscal y Contabilidad. Durante nuestra revisión, hemos percibido que esta comunicación puede ser mejorada considerablemente, estableciéndose controles internos más estrictos que eviten las anomalías que a continuación se describen:



- Por el año de revisión se efectuaron pagos por conceptos de Gratificaciones y Comisiones a ejecutivos y empleados de la Compañía mediante cheques por importes equivalentes a: \$94,470,662 y \$20,665,649 respectivamente. Dichos montos, fueron reportados al departamento de Nóminas hasta finalizar el año, para que fueran adicionados a los acumulados de sueldos individuales de cada ejecutivo y empleado, para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la renta (I.S.R.) anual, pero no fueron considerados para efectos del Salario Base de Cotización (SBC) del IMSS en sus bimestres respectivos, así como de sus cuotas y aportaciones debido a que las cuotas y aportaciones son el resultado del salario antes mencionado.

Recomendamos que los pagos que se realicen mediante cheques sean reportados a los departamentos de Nóminas y Seguro Social en su oportunidad, para que sean adicionados a sus correspondientes SBC y así evitar los pagos extemporáneos, así como sus accesorios correspondientes (actualización y recargos).

- Los departamentos de Contabilidad y Nóminas no verifican si la información que se tiene en relación a los registros de nómina sea la misma en los registros contables por medio de cruce de información o alguna forma de conciliación. Cada departamento lleva sus propios registros y nunca se verifica la información que tienen otros departamentos. Esta situación lleva a inconsistencias y anomalías como se indican a continuación:

Los pagos de comisiones y gratificaciones son enviados de Contabilidad a Nóminas sin ninguna verificación posterior de la correcta acumulación individual efectuada.

Nuestra recomendación es que se deben efectuar conciliaciones periódicas en el transcurso del año entre los departamentos de Contabilidad y Nóminas, y no dejar que pase un lapso de tiempo prolongado para su verificación.

- El departamento de Nóminas no cuenta con acumulados por concepto a nivel mensual o bimestral por registro patronal, centros de costos, almacenes o departamentos. Dichos acumulados son la base para la revisión de cuotas, aportaciones y pagos al IMSS. Adicionalmente, sirven para su verificación contra los registros contables. En la revisión del año de 1998 la elaboración de dichos acumulados se elaboró en bastantes procesos, esto lleva un margen de error elevado, pérdida de tiempo en la revisión, y adicionalmente no se pudo verificar, debido a que no existen controles internos del mismo departamento de importes totales anuales.

Esta situación nos llevó a que las conciliaciones de nuestra revisión fueron efectuadas sin una certeza al 100% de las cifras que proporcionó el departamento de Nóminas. Es de suma importancia que establezca controles internos que sirvan para verificación de dichos acumulados.

### 3) Prestadores de servicios afiliables al IMSS (Honorarios)-

Dentro de nuestra revisión analizamos el 60% de las personas físicas que prestan sus servicios por medio de honorarios, en el cual se verificó el tipo de servicio prestado, encontrando que no son afiliables al IMSS. Sin embargo, el IMSS dentro de sus revisiones periódicas puede solicitar los contratos de servicios donde se verifica el horario de trabajo, tipo de servicio, el período del servicio, así como los recibos de honorarios por la totalidad del año. No existen contratos de servicios en la gran mayoría de estos prestadores de servicios.

Nuestra opinión es que se deben elaborarse los contratos respectivos, así como revisar cada uno los prestadores de servicios y verificar si se encuentran en algún o algunos supuestos de los indicados.

#### 4) Días de Salario Devengado-

Para la correcta determinación del SBC, el sistema de nóminas debe de considerar las percepciones que no son conocidas previamente del mes inmediato anterior (denominadas comúnmente variables), las cuales, deben ser divididas entre los días de salario devengado (días del mes menos ausencias e incapacidades), del resultado se obtiene la variable diaria del mes inmediato anterior, la cual debe ser adicionada al salario integrado fijo (cuota diaria por factor de integración), y el resultado de esas sumas será el SBC de cada trabajador. Durante nuestra revisión, observamos que la Compañía divide dichas percepciones variables entre el número de días naturales del mes, sin descontar las incapacidades y ausencias que cada trabajador tiene en el mes.

Consideramos que debe efectuarse el cambio en el sistema de nóminas para la correcta determinación de la variable diaria.

#### 5) Tiempo Extra -

En nuestra revisión, detectamos que la Compañía considera como tope de tiempo extra exento para la no adición al SBC por tiempo extra, 9 horas por semana. La LSS establece que no será base de cotización el excedente del tiempo extraordinario de acuerdo con lo indicado en la Ley Federal del Trabajo, la cual establece que no se podrá laborar más de 3 horas por día ni más de 3 veces por semana. Sin embargo, hay ocasiones en que el trabajador labora esas 9 horas extraordinarias en uno, dos, tres o hasta en 6 días de una semana, debiendo de adicionarse al SBC las horas que, en su caso, excedan de 3 horas por día o cuando se labore por más de tres veces a la semana. Adicionalmente, en la mayoría de las semanas, no se cuenta con el soporte documental requerido para la verificación del correcto cumplimiento.

#### **Día de descanso trabajado o día festivo trabajado considerado como tiempo extra-**

Con relación al pago efectuado a los trabajadores por los conceptos de día de descanso trabajado o día festivo trabajado, la Compañía considera las horas laboradas como parte del número de horas exentas que se tiene derecho por tiempo extra en cada semana. Consideramos que este criterio no es el adecuado debido a que la LFT no establece que el pago por este concepto debe computarse como parte del tiempo extra.

De acuerdo a lo anterior, consideramos que se deben integrar en el pago por estos conceptos en su totalidad al SBC y no deben ser consideradas para el número de horas extras que se labora.

#### **Compensación por tiempo extra laborado por personal de confianza-**

De acuerdo a nuestras pruebas, fuimos informados por funcionarios de la Empresa que al personal de confianza no se le efectúa pago por concepto de horas extras, por lo que el tiempo laborado por este concepto es pagado bajo el concepto denominado Compensación. Esta situación tiene como consecuencia que el tiempo extra doble y algunos casos triple, se adiciona al SBC, ya que de acuerdo al último párrafo del Artículo 27, se establece textualmente: "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."



Nuestra recomendación es que se establezcan los controles adecuados para la adición al salario base de cotización de las horas extras laboradas por el personal de confianza que excedan 3 horas diarias o 3 veces por cada semana, así como que se registren en la nómina como tal.

#### 6) Comedor-

La Compañía está considerando el concepto de comedor como parte fija del salario, es decir, se adiciona dentro de los elementos del factor de integración que se le aplica a cada trabajador, por lo tanto se está considerando que el trabajador toma alimentos en la empresa los 365 días del año, esto implica que se paguen cuotas, aun por los días que no se asiste al comedor; en el caso de la gente de confianza, los sábados y los domingos y por el personal sindicalizado el domingo exclusivamente.

Nuestra recomendación es que este concepto se considere como parte variable del SBC, por lo que se integrarían exclusivamente los días que el trabajador asiste al comedor, esto implica establecer medios de control del personal, como son: colocar relojes electrónicos en las instalaciones del comedor o cualquier otro medio que ayude a controlar el ingreso del personal para la toma de sus alimentos.

### III.- RIESGO DE TRABAJO-

La compañía en el registro de la ciudad de Monterrey, modificó por medio de la declaración de grado de riesgo, en Febrero del ejercicio 1998 en forma descendente su prima de grado de riesgo (en base a las incidencias del ejercicio 1997), es decir de 1.32635% a .6414% y aunque fue presentada en tiempo la declaración, en el sistema de SUA fue modificada 3 meses después lo cual genero exceso de cuotas, las cuales se puede solicitar devolución mediante nota de crédito, esto refleja que no se esta haciendo la verificación o supervisión adecuada de los procesos, sin considerar el desembolso financiero que representa este error.

En el caso de Culiacán la compañía, modificó por medio de la declaración de grado de riesgo, en Febrero del ejercicio 1998 en forma descendente su prima de grado de riesgo (en base a las incidencias del ejercicio 1997), es decir de 1.32635% a .6414% sin embargo; en el mes de junio la compañía en el sistema del SUA es nuevamente modificada a la alza de .6414% a 1.6199%, se le solicito a la compañía la aclaración y no se pudo aclarar debido que no existe la documentación soporte correspondiente. Cabe mencionar que sin información, jamas se podrá definir si hay cuotas a cargo o a favor, de tal forma que se esta corriendo un riesgo, debido que aparentemente existe una corrección en la declaración de grado de riesgo a la alza en el ejercicio de referencia.

Se extiende el presente para dejar constancia y futura referencia.

Vo.Bo

\_\_\_\_\_  
**Nombre del Gerente.**  
**De Auditoría Fiscal de Seguridad y**  
**Previsión Social.**

\_\_\_\_\_  
**Nombre del Contador Público.**  
**Dictaminador Autorizado para**  
**Efectos Fiscales de Seg. Y Prev.**  
**Social.**

Guadalajara, Jalisco, Febrero de 2000



## CONCLUSIONES:

La presente Tesis tiene como finalidad darle a conocer a todos aquellos Contadores Públicos así como personas interesadas en conocer como ejercer su profesión como dictaminadores ante el cumplimiento de las obligaciones de la Ley del Seguro Social, la forma y la metodología que deben de seguir para lograr una eficaz y eficiente auditoría para los efectos de ésta Ley.

La base del Dictamen del Seguro Social se encuentra fundamentada en el Artículo 27 de la Ley de la materia. El trabajo de esta Tesis puede servir al Contador Público para analizar los diversos aspectos que en ella he tratado y los cuales le van a permitir tener un campo más amplio de trabajo si se especializa en esta materia.

Con el Dictamen para los efectos de la Ley del Seguro Social que el Contador Público practique se obtienen fundamentalmente los siguientes beneficios:

- ◆ El Contador Público es un especialista y por lo mismo aplicará correctamente los preceptos de la Ley del Seguro Social y de otras Normas en las que en muchos casos, el empresario no esta especializado.
- ◆ Da la seguridad al patrón de que el trabajo profesional del Contador Público traerá como consecuencia el correcto cumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social para evitarse sanciones de la autoridad.
- ◆ Como se ha visto en este trabajo, se cumple con ello el que los trabajadores que merecen la protección que la Ley establece a su favor, estén beneficiados de las prestaciones que la legislación social señala en su garantía, lo que dará a estos trabajadores una mayor tranquilidad y confianza en el desarrollo de sus labores, sabiendo que su patrón ha cumplido correctamente con sus obligaciones legales.
- ◆ Como ya se dijo, abre para los compañeros Contadores Públicos un campo de trabajo profesional que ofrecer a sus clientes.

Dentro de las ramas de Administración y Contaduría, el Contador Público tiene una amplia gama de oportunidades para ejercer su profesión en distintas áreas: Auditoría de los Estados Financieros de una Empresa, Finanzas Corporativas e Impuestos Federales, tales como Impuesto Sobre la Renta, Impuesto al Valor Agregado, Impuesto al Activo, entre otros. Hoy en día gran parte de los Contadores Públicos se dedican a ejercer su profesión en las áreas antes mencionadas. Además de éstas fuentes de trabajo, en la práctica profesional de Contaduría Pública se encuentra en vías de desarrollo y de crecimiento profesional en firmas corporativas el que los contadores ejerzan su profesión para dictaminar a empresarios ante el cumplimiento de sus obligaciones frente a la Ley del Seguro Social. Sin embargo, esta área, al igual que las anteriores, es indispensable para determinar, a través del dictamen si dichos empresarios están cumpliendo debidamente esas obligaciones que le impone, como patrón, la Ley del Seguro Social.

El Seguro Social es un sistema complejo del que se derivan una gama de conocimientos ordenados, sistematizados y que permite la formulación de principios y el logro de objetivos. La indefinición de la Seguridad Social está en todos los intentos conceptuales que fracasan al pretender establecer la diferencia específica; el género próximo es “Conjunto de normas e instituciones jurídicas”. La diferencia específica consiste en: “que se proponen la protección del ser humano frente a cualquier riesgo que ponga en peligro su estabilidad (armonía) psicobioeconómica”. En cambio, el Derecho del Seguro Social, se puede definir como “el conjunto de normas e instituciones jurídicas que se propone la protección de los grupos que limitativamente se establecen, frente a la ocurrencia de ciertas contingencias, previamente determinadas, que afecten su situación económica o su equilibrio psicobiológico”.

Proceder a "dictaminar" para los efectos de la Ley del Seguro Social, no es muy recurrente en nuestro sistema mexicano, ya que la Ley no nos obliga a "dictaminarnos" para éstos efectos; Sin embargo, el dictamen es opción voluntaria del patrón. En cambio, para efectos de auditorías a los estados financieros, el patrón esta obligado a dictaminarse, si se encuentra en alguno de los supuestos que establece el Código Fiscal de la Federación.

Esta área es muy amplia en el ejercicio de nuestra profesión y tiene las ventajas que ya fueron comentadas en el capítulo III del presente trabajo y que considero importantes para su debido desarrollo y ejercicio en nuestra práctica profesional. Además, tiene relación con otras fuentes tales cómo: Auditoría a los Estados Financieros, porque por medio de esta nos vamos a dar cuenta de la forma en que fueron enteradas las cifras que competen a las ramas de aseguramiento que están comprendidas en la Ley del Seguro Social así como otros conceptos, a través del Dictamen Fiscal y dichas cifras deben de ser congruentes e idénticas para los efectos de nuestro Dictamen del Seguro Social. Existe también una estrecha relación del Dictamen del Seguro Social, con otros aspectos de carácter fiscal, ya que por medio de la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta vamos a verificar que dichas cifras sean de igual forma las mismas que para los efectos del Dictamen del Seguro Social. Tomando en cuenta éstos aspectos, se dan características acordes y de una gran afinidad en materia de Seguro Social y en materia de Impuesto Sobre la Renta, ya que la empresa además de efectuar una correcta retención de la cuota obrera para los efectos del Seguro Social a sus trabajadores, debe además de retener su Impuesto Sobre la Renta.

El hecho de tener un amplio conocimiento, desarrollo y diversificación en materia legal y especialmente en la legislación de seguridad social, nos va a permitir como Contadores Públicos poder ser dictaminadores para los efectos de la Ley del Seguro Social. Es muy común en la práctica que existan diferencias y criterios en la forma de interpretación del Artículo 27 de la Ley del Seguro Social y por consecuencia, diferencias en la integración del Salario Base de Cotización de los trabajadores. El hecho de ejercer nuestra profesión en esta área, nos va a permitir tener conocimientos de otras áreas en diferentes aspectos, las cuales ya fueron mencionados en éste trabajo.

Al dictaminar en esta materia, estamos cumpliendo además con un fin relevante que es el de definir en forma correcta las cantidades que aportará el patrón para la seguridad social de sus trabajadores. De esta forma, se protegerá al trabajador y le quedará garantizado el derecho a la salud para su bienestar y el de su familia.

Si se continuara con la práctica constante de dictaminar para los efectos de la Ley del Seguro Social promoviendo en nuestro medio que nuestros empresarios opten por dictaminarse, de ésta forma el empresario esta siendo auditado por un profesional independiente y así se podrá ir percatando de la forma en que esta cumpliendo con las obligaciones que la Ley del Seguro Social le impone e irá reconociendo los errores que el dictaminador haga de su conocimiento, para evitar de ésta forma que la autoridad ejerza sus facultades de fiscalización y de sanción ante un empresario y denuncias de sus trabajadores ante las autoridades competentes. El Contador Público, además de proporcionar un servicio a un empresario y de emitir un dictamen sobre la razonabilidad del cumplimiento del patrón ante las obligaciones que la Ley del Seguro Social les impone, esta enriqueciendo sus conocimientos y sus servicios que como Contador Público, puede ofrecer a sus clientes.



El Contador Público, independientemente del área bajo la que se encuentre ejerciendo su profesión, debe tener presente el saber actuar con apego en las Normas y Procedimientos de Auditoría y actuar siempre con Ética Profesional. Particularmente la honradez, rectitud y aplicación correcta de otros valores, como nos lo marca la Ética Profesional son la base fundamental de la razón de ser de nuestra y otras profesiones, lo que hará que el Contador Público se realice como persona moral en el desempeño profesional sirviendo a la sociedad.

El Contador Público como auditor para los efectos del cumplimiento de la Ley del Seguro Social, realiza una expresión profesional garante del cumplimiento de las disposiciones fiscales, así como la veracidad y razonabilidad de los estados financieros. Estos juicios son una las razones de nuestra profesión.

Los aspectos fundamentales del dictamen del Seguro Social son el determinar correctamente el Salario Base de Cotización de los trabajadores. Es decir, verificar la forma en que se están integrando tanto las percepciones fijas como variables en el Salario Base de Cotización de cada trabajador y como están formando parte del factor de integración.

Dentro de esta actividad se verificarán también que los movimientos de afiliación de los trabajadores sea el correcto, de conformidad con la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, los cuales traerán como consecuencia el que los patrones estén cumpliendo con el pago correcto de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de las liquidaciones correspondientes.

A pesar de que el Instituto tiene otras facultades de fiscalización para los empresarios, no cabe duda que el Dictamen del Seguro Social es la más ágil forma y herramienta de trabajo y de auditoría que puede un patrón ejercer con el apoyo del Contador Público Autorizado, éste como profesional independiente es quien puede practicar directamente las auditorías para éstos efectos, ya que así son autorizadas por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social. Además el empresario podrá estar facultado para hacer un plan de pago de sus liquidaciones relativas a las cuotas obrero patronales.

Cuando el Contador Público practique el dictamen, es fundamental que el Contador le haga las observaciones sobre las irregularidades que encontró durante dicha auditoría. De esta forma, el patrón quedará orientado para que cuando se practiquen futuras auditorías, queden corregidos los errores que el Contador Público haya observado en las auditorías de ejercicios anteriores.

El objetivo primordial de la presente Tesis es motivar a los Contadores Públicos a estudiar esta área de auditoría y ofrecerles a sus clientes dentro de la gama de servicios de consultoría y de asesoría fiscal, el área de Dictamen para los efectos de la Ley del Seguro Social.

## LISTADO DE ABREVIATURAS.

<b>CP</b>	Contador Público.
<b>CFF</b>	Código Fiscal de la Federación.
<b>CPEUM</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<b>CTIMSS</b>	Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.
<b>IMCP</b>	Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social.
<b>INFONAVIT</b>	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
<b>ISR</b>	Impuesto Sobre la Renta.
<b>LFT</b>	Ley Federal del Trabajo.
<b>LSS</b>	Ley del Seguro Social.
<b>PTU</b>	Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
<b>RFC</b>	Registro Federal de Contribuyentes.
<b>RPCSS</b>	Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.
<b>SBC</b>	Salario Base de Cotización.
<b>SDIF</b>	Salario Diario Integrado Fijo.
<b>SHCP</b>	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
<b>SMGD</b>	Salario Mínimo General Diario.
<b>SMGDF</b>	Salario Mínimo General del Distrito Federal.
<b>VSMGDF</b>	Veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal.

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:

Angel Guillermo Ruiz Moreno. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Editorial Porrúa. México, D.F., 1999.

Alberto Briceño Ruiz. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Editorial Harla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, D.F., 1987.

Carlos Enrique Betancourt Partida. El ABC del Seguro Social. Editorial Ecafsa. México, D.F., 2000.

Ignacio Carillo Prieto. Derecho de la Seguridad Social. Panorama del Derecho Mexicano. Editorial Mc. Graw-Hill. Serie Jurídica. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F., 1997.

Arturo Luna López. Guía del Dictamen para efectos de Contribuciones al Seguro Social. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Comisión representativa ante Organismos de Seguridad Social. México, D.F., 1999.

Ley Federal del Trabajo y Ley del Infonavit. Editorial Pac, S.A. de C.V. México, D.F., 1997.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. por 1999. Dofiscal Editores. México, D.F., 1998.

Eusebio Ramos. Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2da. Edición. Editorial Pac, S.A. de C.V. México, D.F., 1991.

### Nota 1:

Para efectos de Dictámenes para el cumplimiento de obligaciones patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, se utilizaron diversos casos reales elaborados por el sustentante en su práctica profesional en despachos contables.

### Nota 2:

### **VER APÉNDICE AL CALCE DE ÉSTA HOJA.**

Diversas regulaciones a la materia de Seguridad Social en México, fueron extraídas de los acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS, entre otros.



APÉNDICE DE ACUERDOS TÉCNICOS DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, ASÍ COMO POR EL DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA A PATRONES Y VERIFICACION ANTE DICHO INSTITUTO.

***I.- Ascensos temporales suplencias:***

Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS No. 7131/81 del 3 de Junio de 1981.  
Resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación y del Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, a las revisiones números: 297 / 70 y 215 / 76 y al Amparo Directo 652 / 80, de fechas 29 de Junio de 1979, 21 de Junio de 1979 y 20 de Noviembre de 1979.

***II.- Ayuda para gastos de transporte:***

Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS No. 131551 del 11 de Mayo de 1964. Oficios números: 4332 y 2257 de fechas 3 de Octubre de 1984 y 12 de Diciembre de 1986 emitidos por la Jefatura de Auditoría a Patrones ante el IMSS.

***III.- Ayuda para renta:***

Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS No. 8659 del 27 de Agosto de 1981.  
Oficio 32236 del 7 de Noviembre de 1983 expedido por la Jefatura de Servicios Legales.  
Amparo en revisión 8015 / 79 del 3 de Noviembre de 1980- Informe del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1981, Segunda Sala. Pág. 142.

***IV.- Compensaciones por Viaje:***

Oficio Número 395.12/1238 del 7 de Agosto de 1985, emitido por la Jefatura de Auditoria a Patrones ante el IMSS en Veracruz.

***V.- Día de descanso obligatorio:***

Oficio Número 692 del 3 de Mayo de 1985 emitido por la Jefatura de Auditoria a Patrones y Verificación.  
Oficio Número 39437 de fecha 8 de Noviembre de 1984 de la Jefatura de Servicios Legales.

***VI.- Día de descanso semanal:***

Oficio Número 692 del 3 de Mayo de 1985 emitido por la Jefatura de Auditoria a Patrones y Verificación.  
Oficio Número 39437 de fecha 8 de Noviembre de 1984 de la Jefatura de Servicios Legales.

**VIII.- Gastos de gasolina:**

Sentencia del 4 de Agosto de 1986. Juicio No. 778 / 85.

**VIII.- Gratificaciones especiales:**

Amparo en revisión 2042169; Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

**IX.- Impuesto Sobre Productos del Trabajo a cargo de los trabajadores cubierto por la empresa:**

Oficio No. 7566 de fecha 17 de Marzo de 1987, emitido por la Jefatura de Servicios Legales.

Oficio Circular No. 563 de fecha 24 de Abril de 1987, emitido por la Jefatura de Auditoria a Patrones y Verificación.

**X.- Pago de vacaciones no disfrutadas:**

Oficio No. 1257 del 3 de Julio de 1985, emitido por las Jefaturas de Servicios Legales y de Auditoria a Patrones y Verificación.

Oficio No. 2082 del 19 de Noviembre de 1986, emitido por la Jefatura de Auditoria a Patrones y Verificación.

Resolución 167 / 69 del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

**XI.- Participación de las utilidades:**

Revisión Juicio 186 / 71 / 4262 / 70, Resolución del 28 de Septiembre de 1971.

Amparo Directo 434 / 78 del 31 de Octubre de 1979. Séptima Epoca. Volúmenes 133-138 Sexta Parte.

Oficio No. 395 / 1123 de fecha 30 de Julio de 1987, dirigido por la Jefatura de Auditoria a Patrones a la delegación regional del IMSS en Morelos.

**XII.- Premios por producción:**

Oficio No. 395 / 4000, de fecha 4 de Diciembre de 1984, emitido por la Jefatura de Auditoria a Patrones.

Oficio No. 395 / 2256, del 16 de Diciembre de 1986, emitido por la Jefatura de Auditoria a Patrones.

Oficio No. 2080, de fecha 26 de Noviembre de 1986, expedido por la Jefatura de Auditoria a Patrones.

### ***XIII.- Previsión Social:***

Oficio No. 395.13 / 1228 de fecha 17 de Julio de 1986, dirigido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación a la delegación estatal del IMSS en Coahuila.

Oficio No. 395 / 468, de fecha 8 de Abril de 1987, dirigido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación a la delegación regional del IMSS en Morelos.

Oficio No. 395.13 / 650, de fecha 17 de Abril de 1986, dirigido por la Jefatura de Auditoría a Patrones a la delegación regional del IMSS en Veracruz Sur.

Oficio No. 395 / 3993, de fecha 17 de Septiembre de 1984, dirigido por la Jefatura de Auditoría a Patrones a la delegación regional del IMSS en Veracruz Norte.

Oficio No. 312.22 / 092, de fecha 31 de Diciembre de 1986, dirigido por la Jefatura de Servicios Legales a la Jefatura de Auditoría a Patrones.

### ***XIV.- Prima Dominical:***

Oficio No. 39437 de fecha 8 de Noviembre de 1984, emitido por la Jefatura de Servicios Legales.

Oficio No. 692 de fecha 3 de Mayo de 1985, emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.

Oficio No. 130 de fecha 6 de Enero de 1984, expedido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.

Oficio No. 4453 de fecha 2 de Noviembre de 1984, expedido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.

### ***XV.- Propinas:***

Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS. Acuerdo No. 106 / 82, del 20 de Enero de 1982.

Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS. Acuerdo No. 81497 / 81, del 2 de Septiembre de 1981.

Oficio 395.11 / 805, de fecha 6 de Mayo de 1987 dirigido por la Jefatura de Auditoría a Patrones a la delegación No. 4 en el Valle de México.

### ***XVI.- Renta de automóvil propiedad del trabajador:***

Sin antecedentes.

**XVII.- Viáticos:**

Jurisprudencia contenida en Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 133-138, Quinta Parte. Enero-Junio 1980. Cuarta Sala, Pag. 115

Resolución al Amparo Directo 5105 / 81 del 3 de Marzo de 1982.

Resolución al Amparo Directo 4382 / 79 del 17 de Marzo de 1980.

Resolución de la Séptima Sala del Tribunal Fiscal de la Federación del 7 de Junio de 1977. Juicio No. 3557 / 73.

Resolución al Amparo Directo 8472166 del 17 de Enero de 1969.

**XVIII.- Seguros de Invalidez y Vida, Gastos Médicos.**

Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS. No. 77 / 94 de fecha 9 de Marzo de 1994. Con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 28 de Febrero de 1994.

Reforma al Diario Oficial de la Federación del 20 de Julio de 1993.



*Servitesis*

OTRA OPCION PARA SU TESIS

**615-18-61**

AV. MEXICO 2210

(CASI ESQUINA CON AMERICAS)