

Bases de la integración salarial

L.C.P. Martín Ernesto Quintero Garcia



La integración salarial en el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad social debe estar identificada dentro de la Ley del Seguro Social, (LSS). Aun cuando los contadores tratamos de entender la determinación del salario base de cotización (SBC), nos queda claro que para hacer esta integración nos basamos en los diferentes conceptos, sean de percepciones fijas o variables.

Qué entendemos por percepciones fijas:

- Sueldo.
- Aguinaldo.
- Prima vacacional.
- Vacaciones.
- % de prima vacacional.

Qué entendemos por percepciones variables:

- Bonos.
- Premios de asistencia y productividad.
- Gratificaciones (que no sean por separación).
- Despensa.
- Comisiones.
- Fondos de ahorro.
- Tiempo extra.
- Habitación.
- Comidas.
- PTU.
- Y demás conceptos que se den por la remuneración al trabajo prestado.



Aunque es muy fácil entender su determinación, son muchas las ocasiones en que debemos comprender los términos como se conoce el SBC. [...]

Al respecto, el término salario base de cotización se consigna en el artículo 27 de la LSS:

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

...

Por su parte la Ley Federal del Trabajo (LFT):

Artículo 84. El **salario se integra** con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Se observa así que la LSS y la LFT definen de manera diferente el concepto, y esto es lo que crea confusión de cómo realizar una correcta integración al salario.

Salario diario integrado

El salario diario integrado (SDI) es el salario diario que recibe un trabajador por parte del patrón, más todas las prestaciones que la LFT puede o no obligar; por tanto, también se pueden incluir prestaciones tales como comidas, transporte, vales de despensa, entre otras.

Regularmente, el salario integrado se utiliza para las deducciones en la declaración anual y realizar el cálculo de impuestos al **IMSS** e **Infonavit**, pues en este concepto se conoce en promedio cuánto gana diariamente un empleado, integrando todas las percepciones que recibe en el año.

Cabe destacar que conforme a la LFT, las prestaciones mínimas que debe percibir un trabajador son las siguientes:

1. quince días de aguinaldo.
2. Seis días de vacaciones el primer año.
3. 25 por ciento de prima vacacional.

Y están establecidas en los siguientes artículos:



El **artículo 87** de la LFT indica que los trabajadores tendrán **derecho** a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, mismo que será equivalente a quince días de salario, por lo menos.

El **artículo 76** dispone que los trabajadores con más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que, en ningún caso, podrá ser inferior a seis días laborables.

Por último, el **artículo 80** establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25 por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Los tres artículos anteriores mencionados consignan las prestaciones mínimas que debe otorgar un patrón a los trabajadores, y del cual deriva el factor de integración del **1.0452**.

Pero, ¿cómo se determina?

Es muy sencillo; sabemos que un año calendario comprende 365 días de los cuales siempre al final del ejercicio se paga el aguinaldo y al cumplimiento del onomástico de la entrada laboral se paga la prima vacacional, pero estos, al ser pagados al finalizar los 365 días, se sumarán desde un inicio al sueldo con la finalidad de contribuir anticipadamente con dicha obligación.

Si hacemos el ejercicio determinaríamos lo siguiente:

Días de aguinaldo:	15 días
Días de vacaciones mínimas:	6 días
Prima vacacional mínima:	25%
Días en el año:	365

$$(15 + (6 \text{ días} \times 25\%)) + 1 = 1.0452$$

365

Si un empleado gana \$100 diarios se multiplican por el factor de integración calculado (1.0452), el resultado de esta operación es 104.52, y listo, esa cantidad es el salario diario integrado.

Se observará así que el **salario diario integrado** puede ser igual que el **salario base de cotización** y esto se debe a que no hay pagos adicionales como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por otra parte, el artículo 27 fracciones I a IX, de la LSS refiere las percepciones que siendo pagos adicionales no forman parte para determinar el SBC, como sigue:

Artículo 27. [...]

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

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

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

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

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

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

[...]



Para entender adecuadamente qué percepciones no integran salario, pasamos a comentar cada fracción:

Fracción I. Cuando el patrón por motivos de la actividad por realizar entregue al trabajador herramienta o equipo de trabajo como cascos, guantes, ropa como overoles o uniformes para empleados administrativos y/o cualquier otro instrumento que al trabajador necesite para llevar a cabo su trabajo, no serán sumados a la base del SDI.

Fracción II. En el caso del fondo de ahorro, cuando una empresa otorga esta prestación es importante verificar que se cumpla con la obligación del ISR, pero a la vez deberá cubrir el requisito de ser en partes iguales tanto del patrón y el trabajador; que el fondo de ahorro no sea retirado más de dos veces al año, pues el IMSS podría sospechar que se está recibiendo un sueldo disfrazado.

Derivado de que algunos patrones acostumbran tomar del fondo para hacer préstamos a los trabajadores, el IMSS emitió el acuerdo número 494/93 del 11 de abril de 1994, para establecer lo siguiente:

1. Que el fondo de ahorro sea aportado en partes iguales y se efectúe en la misma periodicidad (semanal, quincenal o mensual).
2. No pueden hacerse más de dos retiros al año

Si el fondo se constituye en forma diversa, o se retira más de dos veces al año integrará al SBC del personal (exclusivamente la aportación patronal); pero si la aportación patronal es mayor a la de su contraparte, únicamente la cantidad excedente formará parte de la base salarial.



Fracción III. Si un patrón conviene con el trabajador que realizará aportaciones adicionales a la cuenta de Afore, ya sea mediante el pago mensual de contribuciones o mediante depósito a la cuenta individual, no integrará debido a sólo se podrá acceder a él cuándo tenga una pensión.

Fracción IV. Las cuotas al IMSS y al Infonavit no se sumarán al SDI, así como el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades, debido a que el trabajador obtiene un beneficio por haber contribuido (trabajado en un año fiscal) a que la empresa obtuviera utilidad, y no es ingreso continuo.

Fracción V. Se deberá tener cuidado para determinar cuándo un patrón entrega como parte de los beneficios a los trabajadores la alimentación y la habitación, es decir, que cueste esta prestación; se cobrará como mínimo el 20% sobre la UMA por cada concepto.

Por el lado de los alimentos, al no indicar, cuántos alimentos se deben cubrir, si la empresa otorga más de dos alimentos al día, con descontar sólo una comida será suficiente; el importe mínimo diario será el siguiente:

Valor de la Unidad Mixta de Actualización:	86.88
20% de cobro mínimo:	<u>20%</u>
Descuento mínimo de alimentación para 2020:	\$17.38



¿Qué ocurre si se descuenta menos por la alimentación?

Si se descuenta un importe menor de \$17.38, la parte por integrar será de 25% sobre el salario que el trabajador perciba, independientemente del descuento que se le haga.

En el caso de un importe que debe ser superior al mínimo, digamos \$150.00 diarios, y se descuentan \$15.00 por concepto de alimentación, se deberá integrar al SDI lo siguiente:

Salario diario del trabajador:	\$150.00
25% de cobro mínimo:	<u>25%</u>
Integración de alimentación para 2020:	\$ 37.50

Se observará que al descontar \$15.00 diarios, es decir \$450.00 al mes, se deberá integrar al SBC \$1,125.00 de forma mensual.

El mismo procedimiento aplicará para el caso de la habitación.



Fracción VI. Si una empresa pretende ayudar a sus empleados y lo hace mediante despensas, en especie o en efectivo, si bien podrá encuadrar en el concepto de "previsión social", se deberá cuidar la deducibilidad actual para efectos de ISR así como cuidar que integrará percepción no sea mayor al 40% de una UMA al día, y si ésta es mayor, se integrará el excedente.

Valor de la Unidad Mixta de Actualización:	86.88
40% exento para despensa:	<u>40%</u>
Importe exento para 2020 de despensa diario:	34.75

Si excede de este importe, integrará al SBC.



Fracción VII. Si se entrega un premio por puntualidad y asistencia y se sabe que el importe exento es el 10% sobre el SBC de cada concepto, el cálculo será fácil; lo que se deberá cuidar es la forma de entregarlo y esto obedece a que debe haber una política de acción para su obtención; es decir, si se pretende entregar un premio por puntualidad, se deberán considerar los requisitos para otorgarlo.

Política de un premio por puntualidad:

1. Si el trabajador no tiene ningún retardo durante el periodo de pago de nómina, será acreedor al pago del premio de puntualidad 100%.
2. Si el trabajador tiene hasta tres retardos durante el periodo de pago de nómina, será acreedor al pago de premio de puntualidad en un 50%.
3. Si se tienen más de tres retardos durante el periodo de pago de nómina, no será acreedor al pago del premio de puntualidad.

Además, se tendría que establecer la política de premio por asistencia.

La pregunta es: ¿se podrán pagar los dos conceptos?

¡Por supuesto que sí!, se puede cualquiera de los dos o los dos en conjunto, pero con políticas claramente establecidas.



Fracción VIII. Sí en la empresa hay un plan de pensiones dispuesto por el patrón o haya adquirido un servicio de pensiones, no será integrable cuando el plan esté regulado por la Consar. Hay muchos prestadores de servicios que ofrecen este beneficio, pero son pocos los que están regulados y por ende, se tiene que verificar constantemente (año con año) su vigencia.

Fracción IX. Si en la empresa se considera el pago de tiempo extra como una constante, sin que se tenga previsto lo que la LFT dispone para su consideración, normal que el IMSS siempre integre al SBC el importe; de ahí que lo primero por verificar es lo que establece el artículo 66 de la LFT:

Artículo 66. *Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.*

Cuando en la ley se indica "circunstancias extraordinarias", se deberá considerar que es por alguna situación inesperada o única en año, temporadas donde se excede la producción, venta por temporadas, cargas de trabajo y demás conceptos que encuadren como extraordinarias, es seguro que el IMSS no las integrará al SBC.

Pero qué ocurrirá si este pago se vuelve recurrente, nómina tras nómina, para los mismos trabajadores; ¿Se estará "disfrazando" el salario?

¡Por supuesto que sí! Es por ello que el IMSS siempre integrará aun el tiempo extra doble al SBC, por la observancia de que se está disfrazando un salario.





Conclusión

No se ha querido indicar cómo determinar el SBC, más bien, la intención ha sido recomendar que se atienda de manera adecuada la aplicación de las nueve fracciones del artículo 27 de la LSS.

Es verdad que se tendrán opiniones diferentes, pero ello sirve para enriquecer y tener más puntos de vista sobre cómo determinar un SBC o un SDI, que aunque son conceptos distintos, a la postre pueden significar lo mismo; por tanto saber que en cada unidad de negocio hay diferentes conceptos de percepciones, que cada una cuida la manera correcta de sumarlos a la base de cálculo implicará observar lo dispuesto en la ley como contadores públicos y asesores de negocios.

L.C.P. Martin Ernesto Quintero Garcia.
Especialista en Seguridad Social
RMA Consultores Profesionales SC
Correo: mquintero@rma.com.mx

