

JURÍDICO

Multas del SAT por el envío de la INFORMACIÓN a requerimiento de la autoridad

RECURSOS HUMANOS

Integración salarial y factores de cálculo de las cuotas de seguridad social

CORPORATIVO

La trascendencia del código de ética de la Administración Pública Federal

IMPUESTOS

Determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo 2022

LA TRASCENDENCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Estimadas y estimados lectores, en esta ocasión comentaré sobre el renovado código de ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el pasado 8 de febrero. Seguramente te estarás preguntado: ¿qué relación guarda este código con el día a día del ciudadano? Se encuentra estrechamente vinculado, ya que, según observamos de las disposiciones que regulan el actuar de los servidores públicos, y de la forma en que esto debe de impactar positivamente en las relaciones público-privadas. El código referido se desarrolló y materializó a causa de la adopción y ratificación por parte del Estado mexicano, de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, y la Convención Interamericana

contra la Corrupción, en el compromiso de crear, mantener y fortalecer normas para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento del servicio público, estableciendo entre otros temas, medidas y sistemas para prevenir los conflictos de interés; la preservación y uso adecuado de recursos públicos, y denunciar actos de corrupción, a fin de preservar la confianza en la integridad de las personas servidoras públicas, aunado a los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que se consideran idóneos para constituir un referente para guiar el desempeño y conducta de las personas servidoras públicas. En ese sentido, destacaré lo más relevante derivado del código de ética, para que conozcas su alcance, y así logremos

como ciudadanos, una relación armónica con los funcionarios del sector público, y el trato y disposición que debemos recibir de los mismos.

Por ello, las disposiciones del código aplican a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, por lo que es obligatorio en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base y sindicalizado, su cumplimiento, toda vez que, si no es observado, será objeto de denuncia.



Asimismo, el código de ética podrá fungir como un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren identificadas como servidoras públicas. Esto es relevante, toda vez que el código busca orientar el desempeño de las personas que prestan su servicio social o prácticas profesionales en las dependencias de la Administración Pública Federal, pues cada semestre un número amplio de estudiantes forman parte de las filas de las dependencias de dicha administración y de la relevancia de su participación en las mismas.

No pasa inadvertido que los derechos humanos son el eje toral del presente código y por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades, conforme a sus



atribuciones y sin excepción, deberán promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas, servidoras públicas o particulares.

Los ejes rectores del código, son legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, transparencia, valores del servicio público, respeto, liderazgo, cooperación, cuidado del entorno cultural y ecológico. De lo anterior emana, la obligación de las personas servidoras públicas de otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva, para el adecuado desempeño de su función.



En ese sentido, los servidores públicos deberán mantener una imagen institucional, conscientes de su responsabilidad y la confianza depositada por la sociedad, para desempeñar un empleo, cargo o comisión públicos; por lo que estando

incluso fuera del horario y espacio laboral, deberán actuar con integridad.

Asimismo, deberán considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos, por lo que, sin menoscabo de los derechos a la libertad de pensamiento y de expresión propios, para su uso institucional, procurarán la imagen de las dependencias y entidades, así como la confianza en el servicio público, al mantener un comportamiento acorde con la ética pública y respetuoso de cualquier persona, sin importar su ideología o posicionamiento.

Es de conocimiento público que las redes sociales se han convertido en un medio de difusión masiva de información, por lo que aun y sin ser funcionario público, cada individuo deberá de evitar la propagación de noticias falsas, o fomentar la discusión sin argumentos solidos y debidamente fundamentados. Si las personas servidoras públicas deciden destinar sus redessociales parahacer públicas las actividades relacionadas con su empleo, cargo o comisión, se colocarán en un nivel de publicidad y escrutinio distinto al privado, se abstendrán de realizar conductas que restrinjan o bloqueen la publicidad o interacción de la cuenta a personas determinadas.

Lo anterior es producto de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció sobre un caso en el que un funcionario público de Veracruz bloqueó en Twitter a un periodista, después de que este último publicó información sobre un tema de interés general en Veracruz. En ese asunto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció que las redes sociales se han convertido en espacios de discusión pública cuando los funcionarios las utilizan para compartir información sobre su gestión gubernamental. En estos casos, los servidores públicos no pueden bloquear o negar el acceso a sus redes sociales, sin causa justificada, porque atenta contra los derechos de libertad de expresión y de acceso a la información de la ciudadanía.

Por otro lado, los funcionarios deberán rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o a sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad. Esto, para evitar que se obtengan beneficios indebidos por la entrega de obsequios por parte de los particulares.



En caso de que las personas servidoras públicas, sin haberlo solicitado, reciban por cualquier medio o persona, alguno de los bienes mencionados, deberán informarlo inmediatamente al órgano interno de control en la dependencia o entidad de su adscripción. Asimismo, procederán a ponerlos a disposición de la autoridad competente en materia de administración y enajenación de bienes públicos para su disposición final.

El propósito del código de ética es para que los funcionarios públicos atiendan los trámites y servicios que requiera la población, por lo que los servidores públicos deberán actuar con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial.

Este código abroga el Acuerdo por el que se emitió el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, y el Acuerdo por el que se reforma y adiciona el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicados en el DOF el 5 de febrero de 2019 y 11 de marzo de 2020, respectivamente.

Se abrogaron las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, contenidas en el Acuerdo publicado en el DOF de 20 de agosto de 2015, y el artículo único del Acuerdo de modificación dado a conocer en el mismo órgano de difusión el 2 de septiembre de 2016.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal tendrán hasta el mes de julio de 2023 para actualizar sus códigos de conducta en términos del presente código de ética y de la guía para su elaboración que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública.

Los procedimientos administrativos iniciados con antes de la entrada en vigor del presente código de ética, se sujetarán a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo, esto por el principio de irretroactividad, que dota de certeza jurídica en torno a las disposiciones jurídicas previamente existentes, las cuales deben aplicarse para juzgar con base en una ley anterior, sin que las disposiciones normativas futuras puedan tener efectos sobre actos pasados.

Por último, los canales de denuncia para ejercer los derechos emanados del presente código son los siguientes:

Los servidores públicos o particulares podrán denunciar los incumplimientos al Código de Ética ante las siguientes instancias:

1. **Comité de Ética: conocerá de las denuncias presentadas**

por vulneraciones al código de ética o el de conducta respectivo y, de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá emitir recomendaciones en términos de los lineamientos emitidos por la secretaría que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público.

2. **Órgano Interno de Control: encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.**

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a la legislación aplicable, por contravenir las disposiciones, penales, administrativas, civiles, entre otras.

Te pregunto, ahora que el Gobierno Federal ha renovado su código de ética de la Administración Pública Federal: ¿cuántas empresas en México consideras que tengan y apliquen de manera eficiente un código de ética para regular las conductas de sus colaboradores?

Licenciado Diego Cárdenas Aguilar
diegocardenas@
despachocardenas.com
www.despachocardenas.com

Determinación de la prima en el seguro de riesgos de Trabajo 2022



C.P.C. y M.I. Oscar Castillo García

Estimados lectores, con el gusto de saludarles a través de estas líneas, deseo se encuentren bien, en esta situación pandémica que no termina, en esta ocasión abordaré el tema relacionado con la prima en el seguro de riesgos de trabajo para el ejercicio 2022.

Una de tantas obligaciones que se tienen en materia fiscal, es precisamente la de presentar cada año la determinación de la nueva prima en el seguro de riesgos de trabajo que corresponde al ejercicio del 1 . de enero al 31 de diciembre de 2021, la cual se debe presentar del 1 . al 28 de febrero de 2022,

considerando los riesgos de trabajo que ocurrieron y terminaron en el ejercicio de 2021.

Los patrones están obligados a llevar un control pormenorizado de los riesgos de trabajo ocurridos durante el ejercicio, conforme al artículo 34 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación, de Empresas, Recaudación y Fiscalización (Racerf), en los términos siguientes:

Artículo 34. Para que el patrón determine su prima deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, estableciendo y operando controles de

documentación e información que él genere, así como de la que elabore el Instituto, esta última información será entregada al trabajador o a sus familiares para que la hagan llegar al patrón, con el fin de justificar sus ausencias al trabajo o al momento de reincorporarse al mismo.

El patrón estará obligado a recabar la documentación correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá obtenerla del Instituto.

Oscar Castillo García, Doctor en Administración, Maestro en Impuestos, Vicepresidente de Práctica Externa del Colegio de Contadores Públicos de la Región Centro Istmo Peninsular del IMCP, Expresidente del Colegio de Contadores Públicos del Sur de Veracruz, Contador Público Certificado por el IMCP, Contador Independiente y Catedrático Investigador. oscastillo@live.com.mx

El artículo 71 de la Ley del Seguro Social (LSS) dispone que la cuota que se deberá pagar por el seguro de riesgos de trabajo será de acuerdo con el salario base de cotización así como con lo que se indica respecto a los riesgos de la actividad de la empresa.

La nueva prima de riesgo que se determine tendrá una vigencia del 1 . de marzo del año siguiente a aquel en que haya concluido el ejercicio que se presente hasta el 28 de febrero del año subsecuente, es decir, en el caso que nos ocupa se considera la siniestralidad del ejercicio 2021, del 1 al 28 de febrero de 2022 se deberá modificar la prima de riesgo, su vigencia será del 1 . de marzo

La fórmula para calcular la prima del seguro de riesgo de trabajo se menciona en el artículo 72 de la LSS, el cual transcribo con algunas anotaciones:

Artículo 72. Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal

de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de



incapacidad temporal.

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

D = Número de defunciones.

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

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que le corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo.

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán una F de 2.2 como factor de prima.

Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al reglamento, de acuerdo al artículo 73 de esta Ley.

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

Las modificaciones de la prima no podrán exceder los límites mínimo y máximo, que serán de 0.50000 y 15.00000% de los salarios base de cotización.

Caso práctico No. 1
DATOS

Registro patronal:	C34-17023-10-9
Nombre o razón social:	La porteña, S.A. de C.V.
Domicilio: El paso 203	Col. Olivos, C.P. 72140
Naucalpan, Estado de México.	
Actividad:	Compraventa de Mobiliario y con trasportación Del mismo, reparación Y mantenimiento
Inicio de operaciones:	6 de enero 2018.
Clase y fracción:	CLASE II FRACC. 677
Total de incapacidades del año:	874 DÍAS
% de incapacidad permanente 5 trab.:	19%
Prima de riesgo año anterior:	1.68748

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

DONDE:

V = 28 Vida promedio de vida activa.

F = 2.3 es el factor de prima.

N = 16,992.2 número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.
(6,202,151 / 365)

S = 874 total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = 19 % = .19 suma de porcentaje de incapacidades.

D = 1 defunciones.

M = 0.005 que es la prima mínima de riesgo.



LA VARIABLE N (NÚMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO) SE DETERMINA: SUMANDO LOS DÍAS COTIZADOS DE TODOS LOS TRABAJADORES DURANTE EL AÑO Y DEVIDI EL RESULTADO ENTRE 365. LA SUMA TOTAL DE LOS DÍAS COTIZADOS, SE PRESENTA LA SIGUIENTE TABLA:

MES	DÍAS COTIZADOS (SUMA DE LOS DÍAS DE TODOS LOS TRABAJADORES DE LA LIQUIDACIÓN)	
	ENERO	
FEBRERO		459,410
MARZO		113,210
ABRIL		200,310
MAYO		899,210
JUNIO		785,210
JULIO		481,310
AGOSTO		552,310
SEPTIEMBRE		100,041
OCTUBRE		999,210
NOVIEMBRE		911,510
DICIEMBRE		408,110
SUMA DEL AÑO		6,202,151

SUSTITUYENDO EN LA FÓRMULA:

$$\begin{aligned}
 & ((2.39452055) + 28 * (1.19)) *(2.3 / 16,992.2) + 0.005 \\
 & ((2.39452055 + 33.32)) *(2.3 / 16,992.2) + 0.005 \\
 & ((35.71452055)) *(2.3 / 16,992.2) + 0.005 \\
 & 35.71452055 * (0 .00013535622) + 0.005 \\
 & 0.0048341825 + 0. 005 \\
 & 0.0098342 \\
 & 0.00983418 * 100 \\
 \text{PRIMA} = & \quad 0.98342\%
 \end{aligned}$$



Caso práctico No. 2

Variación permitida: 1.00000 %
Prima mínima a pagar: 0.68748 %
Prima máxima a pagar: 2.68748 %

Prima pagada el año anterior: 1.68748 %
Menos:
Prima calculada con la fórmula: 0.98342 %

Variación: 0.70406 %

Variación permitida: 1.00000 %

No excede la variación permitida:

Prima pagada el año anterior: 1.68748 %
Menos:
Variación hacia abajo permitida: 1.00000 %

Nueva prima a cotizar: 0.98342 %

El artículo 74 indica que las empresas podrán modificar aumentando o disminuyendo en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la del año inmediato anterior.

Datos:

Prima pagada el año 1: 1.68748 %
Prima calculada con la fórmula 0.09454 % del año 2

Desarrollo:

Prima pagada el año anterior: 1.68748 %

Variación permitida: 1.00000 %
Prima mínima a pagar: 0.68748 %
Prima máxima a pagar: 2.68748 %
Prima pagada el año anterior: 1.68748 %
Menos:
Prima calculada con la fórmula: 0.09454 %

Variación: 1.59294 %

Variación permitida: 1.00000 %
Excedente de la variación: 0.59224 %
Prima pagada el año anterior: 1.68748 %
Menos:
Variación hacia abajo permitida: 1.00000 %
Nueva prima a cotizar: 0.68748 %

El artículo 74 dispone que las empresas podrán modificar aumentando o disminuyendo en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la el año inmediato anterior.

Caso práctico No. 3

Datos:

Prima pagada el año 1:	14.95430 %
Prima calculada con la fórmula	9.56785 % DEL AÑO 2
Prima pagada el año anterior:	9.56785 %
Variación permitida:	1.00000 %
Prima mínima a pagar:	8.56785 %
Prima máxima a pagar:	10.56785 %
Prima pagada el año anterior:	9.56785 %
Menos:	
Prima calculada con la fórmula:	14.95430 %
Variación:	5.38645 %
Variación permitida:	.00000 %
Excedente de la variación permitida:	4.38645
Prima pagada el año anterior:	9.56785 %
Más:	
Variación hacia arriba permitida:	1.00000 %
Nueva prima a cotizar:	10.56785 %

El artículo señala que las empresas podrán modificar aumentando o disminuyendo en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la del año inmediato anterior.

Las facultades del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el sentido de modificar la prima de riesgos de trabajo, están contenidas en el numeral 33 del Racerf en los términos siguientes:

Artículo 33. El Instituto podrá rectificar o determinar la prima de un patrón, mediante resolución, que se notificará a éste o a su representante legal, cuando:

- I. La prima manifestada por el patrón no esté determinada conforme a lo dispuesto en este Reglamento;
- II. El patrón en su declaración no manifieste su prima;
- III. El patrón no presente declaración alguna, y
- IV. Exista escrito patronal manifestando desacuerdo con su prima y ésta sea procedente.

beneficiado con la disminución de la prima del seguro, ya que si en la empresa hay un alto grado de siniestralidad, incluso si llega a haber alguna defunción con motivo de algún accidente de trabajo, podría aumentar la prima del seguro de riesgos de trabajo.

Referencias

- Ley del Seguro Social 2022.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación, de Empresas, Recaudación y Fiscalización 2022.

Según se observa, es importante la determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo, ya que se podrá disminuir y traer con ello un beneficio para el patrón en el pago de sus cuotas obrero-patronales; sin embargo, también podrá no ser

MULTAS DEL SAT

POR EL ENVÍO DE LA INFORMACIÓN A REQUERIMIENTO DE LA AUTORIDAD

El artículo 81 del Código Fiscal de la Federación (CFF) establece en su fracción I que se considera infracción no presentar declaraciones, solicitudes, avisos o las constancias que exijan las disposiciones fiscales o no hacerlo a través de los medios electrónicos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Ello ha ocasionado que las autoridades fiscales requieran a los contribuyentes la presentación de determinada información, así como el cumplimiento de diversas obligaciones, sin embargo, hay el riesgo de ser acreedor de una multa, cuestión que ha venido ocurriendo y que los contribuyentes han padecido, pues a su buzón tributario les han estado llegando infracciones,

por haber presentado las declaraciones a requerimiento de la autoridad.

El artículo 81, en su fracción I, establece lo siguiente: “No presentar las declaraciones, las solicitudes, los avisos o las constancias que exijan las disposiciones fiscales, o no hacerlo a través de los medios electrónicos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o presentarlos a requerimiento de las autoridades fiscales. No cumplir los requerimientos de las autoridades fiscales para presentar alguno de los documentos o medios electrónicos a que se refiere esta fracción, o cumplirlos fuera de los plazos señalados en los mismos.” De esta manera cabe inferir diversos supuestos para el establecimiento de las multas: 1. No presentar las declaraciones, solicitudes, avisos o constancias; 2. Presentar dicha información

requerimiento de la autoridad; 3. No cumplir los requerimientos de las autoridades fiscales y 4. Presentar la información fuera de los plazos señalados por las autoridades fiscales.

Sin embargo, el artículo 82 impone las obligaciones de pago, es decir, el monto de las multas, según diversos supuestos y montos conforme a la fracción I del artículo 81, en los términos siguientes:

1. De \$1,560 a \$19,350 por cada obligación no declarada, si dentro de los seis meses siguientes a la imposición de la multa se presentan una declaración complementaria, aplica una sanción por presentar la información

De \$1,560 a \$38,700 por no presentar las declaraciones en los plazos señalados en los requerimientos.

3. \$14,850 a \$29,680 por no presentar el aviso que indica el artículo 23 del CFF.

4. \$15,860 a \$31,740 por no presentar declaraciones electrónicas, presentarlas fuera del plazo o no cumplir los requerimientos de las autoridades fiscales o hacerlo fuera de los plazos señalados en los requerimientos.

5. De \$1,590 a \$5,080 en los demás documentos pero no en las demás situaciones análogas.

Un criterio del Tribunal Federal de Justicia Administrativa precisaba que la autoridad no estaba facultada para aplicar una multa por presentar las declaraciones a requerimiento de ella, criterio que fue replicado por la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente en su portal de Internet y que dio lugar a batallas jurídicas en contra del Servicio de Administración Tributaria, ya que solo se podía multar por no presentar la información o las declaraciones, pese al requerimiento de la autoridad o cuando se presentaba fuera del plazo señalado; al respecto, cabe considerar el criterio: “MULTA POR CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES A REQUERIMIENTO DE AUTORIDAD. ES ILEGAL SI SE FUNDAMENTA EN LA FRACCIÓN I, INCISO D) DEL ARTÍCULO 82 DEL CFF, YA QUE ÉSTE NO CONTIENE SANCIÓN PARA DICHA CONDUCTA INFRACTORA”, sin embargo, la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido un criterio en sentido contrario, que ha sido poco difundido, y que a la letra menciona lo siguiente:

Registro digital:

2014808

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

M a t e r i a s (s) :

Administrativa

Tesis: 2a./J. 100/2017 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 45, Agosto de 2017, Tomo II, página 1234

Tipo: Jurisprudencia

MULTA POR OMISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES CUANDO MEDIÓ REQUERIMIENTO DE LA AUTORIDAD FISCAL. SU FUNDAMENTACIÓN (SUSTITUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 206/2010).



En dicha jurisprudencia se indica que pese a que se hubiera cumplido con el requerimiento y se haya presentado la información, aplica una multa conforme al artículo 81 del CFF y, la única manera en que no se aplicará será cuando se presente la información de manera libre y espontánea sin que medie requerimiento, ya que si lo requiere autoridad, el contribuyente en un supuesto de infracción y podrá ser sancionado», de acuerdo con el artículo 82 fracción I, inciso a, menciona de manera expresa por haber presentado la declaración a solicitud de la autoridad, de tal suerte, que si bien la corte determinó que el artículo 81 establece la conducta infractora, el artículo 82 no señala de forma clara y precisa la conducta y la sanción, de tal suerte, que se viola la taxatividad y el proceso administrativo sancionador deberá operar como el sistema penal con sus modulaciones, tal y como lo dispuso la Suprema Corte, de esta manera, si no

una pena que sancione la conducta de forma explícita, no será dable decir “se entiende” o “se concluye”, ya que deberá existir de forma expresa la sanción y la conducta, violándose la seguridad jurídica de los contribuyentes, situación que tocará resolver a la corte y que deberán hacer valer los abogados de las empresas en caso de que sean multados; la corte determina que se trata de una conducta infractora, el artículo que establece las sanciones no considera el supuesto; por tanto, hay una laguna legal que; podrían aprovechar los contribuyentes.

M. en D. Ernesto García Reséndiz
Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional
Autónoma de México.
Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la
Faculta de Derecho de la Barra Nacional de Abogados.
ernestolexresendiz@gmail.com
eresendiz@planojuridico.com



INTEGRACIÓN SALARIAL

Y FACTORES DE CÁLCULO DE LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas deben comunicar a las entidades de seguridad social los cambios o modificaciones salariales de los trabajadores, ya sea cuando se cumplen años de servicio o cuando hay pagos adicionales al salario por comisiones, bonos, primas, etc., conforme al artículo 15 de la Ley del Seguro Social (art. 15, fracc. I; 31) como una obligación patronal.

Además, hay que recordar que con la modificación de la Unidad de Medida de Actualización (UMA) se debe verificar el tope salarial, en vigor desde el 1ro. Febrero, de tal forma que durante enero aplicó un tope y a partir de febrero otro que debemos revisar al "personal topado" para presentar el cambio de salario.

Pero analicemos cómo debe integrarse el salario base de cotización (SBC) de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 84:

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.

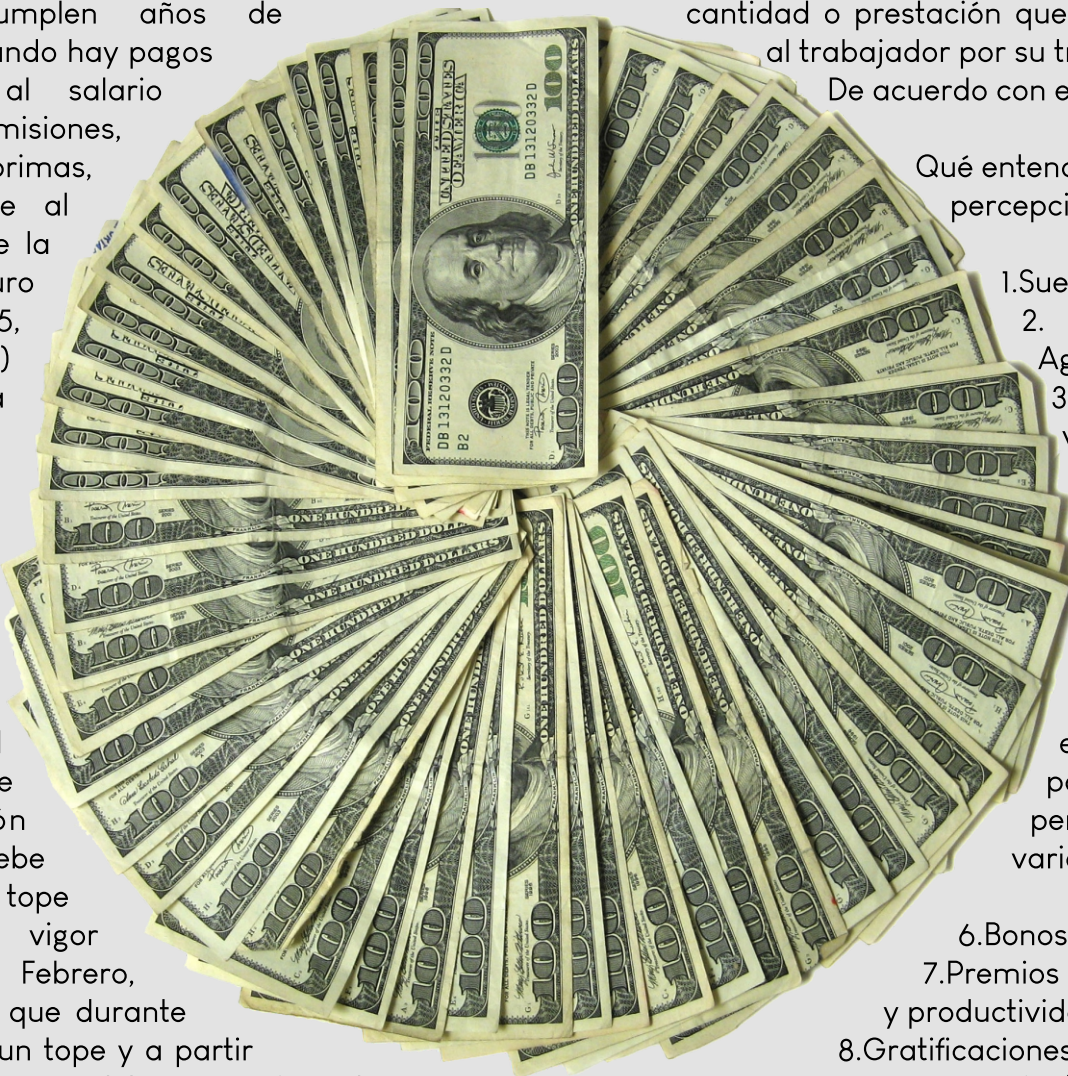
De acuerdo con esto:

Qué entendemos por percepciones fijas:

1. Sueldo.
2. Aguinaldo.
3. Prima vacacional.
4. Vacaciones 5. % de prima vacacional

Qué entendemos por percepciones variables:

6. Bonos.
7. Premios de asistencia y productividad.
8. Gratificaciones (que no sean por separación).
9. Despensa.
10. Comisiones.
11. Fondos de ahorro.
12. Tiempo extra.
13. Habitación.
14. Comidas.
15. PTU.
16. Y demás conceptos que se den por la remuneración al trabajo prestado.



Por su parte, el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) dispone lo siguiente:

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:

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

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad 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;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga 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; cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general (UMA) 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 (UMA).

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, tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones 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.



Se observa así que el término salario base de cotización que menciona la LSS, siempre será igual al salario diario integrado que establece la LFT.

Integración al sueldo fijo

Según la LFT, estipula que las prestaciones mínimas que debe percibir un trabajador son:

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

Y están establecidas en los siguientes artículos:

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

El artículo 76 indica que los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que, en ningún caso, podrá ser inferior a seis días laborables.

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.

¿Cómo se determina?

Es muy sencillo, sabemos que un año calendario se integra de 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 considerarán en la suma desde un inicio al sueldo con la finalidad de contribuir

anticipadamente con esta obligación.

Así, se determina lo siguiente:

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

$$\frac{(15 + (6 \text{ días} \times 25\%)) + 1}{365} = 1.0452$$

Si un trabajador percibe \$100 diarios, se multiplicarán por el factor de integración calculado (1.0452), es el salario diario integrado.

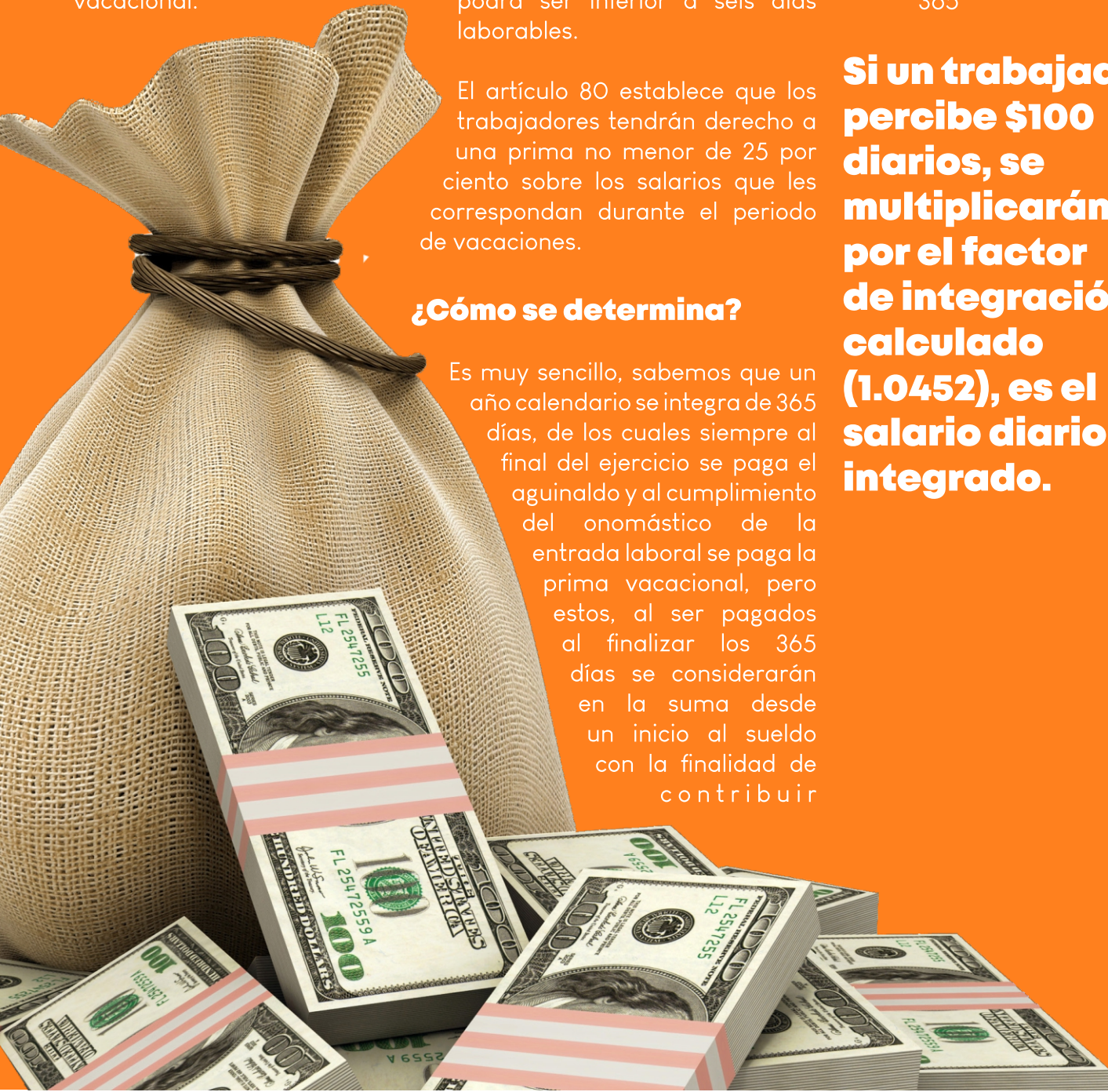


Tabla de integración de prestaciones mínimas de ley

Años se servicio	Días de vacaciones	Vacaciones	Prima vacacional	Factor de integración
	Aguinaldo			
1	15	6	25 %	1.0452
2	15	8	25 %	1.0466
3	15	10	25 %	1.0479
4	15	12	25 %	1.0493
5-9	15	14	25 %	1.0507
10-14	15	16	25 %	1.0521
15-19	15	18	25 %	1.0534
20-24	15	20	25 %	1.0548
25-29	15	22	25 %	1.0562
30-34	15	24	25 %	1.0575

Factores de aportación cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda.

El 16 de diciembre de 2020 se adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la LSS y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en los términos siguientes:

1. La convivencia entre las modalidades de renta vitalicia y retiros programados para los trabajadores que opten por esta posibilidad, atendiendo a sus intereses.

2. Los beneficiarios de las cuentas individuales podrán disponer de los recursos a que legalmente tengan derecho, sin requerir el reconocimiento de un órgano jurisdiccional. Este procedimiento entró en vigor a partir de octubre de 2021 (artículo 193 de la LSS).

3. Se contará con una base de datos que permitirá a cualquier interesado conocer si se encuentra designado como beneficiario en alguna cuenta individual, lo que favorecerá el ejercicio de sus derechos, al tiempo que se asegura la confidencialidad de sus datos.

4. Se eliminará el folio de conocimiento del traspaso, con el objetivo de simplificar el cambio de Afore para los trabajadores, al reducir el trámite de 50 días hábiles a solo 20, derivado de las implementaciones tecnológicas que han fortalecido la seguridad en el intercambio de información.

5. Se facilita la disposición de ayuda por desempleo al ser de un solo pago, en lugar de seis mensualidades, apoyando así a los trabajadores que su empleo hayan perdido.

6. Se elimina el proceso de recertificación a fin de permitir

que las Afore redistribuya sus recursos para mejorar la atención a usuarios.



Seguro y concepto	Prestaciones	Cuota				Base salarial
		Patrón	Trabajador	Total		
Enfermedades y maternidad	En especie	Cuota fija por cada colaborador hasta por tres veces la UMA vigente	20.40 %	0.00 %	20.40%	UMA2
		Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA	1.10 %	0.40 %	1.50 %	Diferencia entre el SBC y tres veces la UMA
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05%	0.375 %	1.43%	SBC	
	En dinero	0.70 %	0.25 %	0.95%	SBC	
Invalidez y vida	En especie y dinero	1.75%	0.625 %	2.38%	SBC	
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (CEAV)	Retiro	2.00 %	0.00 %	2.00%	SBC	
	CEAV	3.15%	1.125 %	4.28%	SBC	
Guarderías y prestaciones sociales	En especie	1.00 %	0.00 %	5.00 %	SBC	
Infonavit	Crédito de vivienda	5.00%	0.00 %	5.00 %	Salario Base de aportación	

Conclusión

No pretendemos indicar cómo determinar el SBC, sino sugerir se atiendan y se apliquen de manera adecuada las nueve fracciones del artículo 27 de la LSS sean así como precisar los porcentajes de aportación a la seguridad social durante el ejercicio 2022.

Además, con el afán de enriquecer puntos de vista, hemos expuesto lo que establecen la LSS y la LFT respecto a la forma de determinar el SDI en las aportaciones de seguridad social y base de cálculo.

Sigamos trabajando en capacitarnos, y en ser el apoyo fundamental de nuestros clientes, al ser los mejores asesores de negocios.

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

